



RESOLUCIÓN N° 43/2018

Santiago, 17 de diciembre de 2018

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de actualizar la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Violencia Sexual de la Universidad Diego Portales.
2. La propuesta de actualización efectuada por la comisión de trabajo integrada por los estudiantes Catalina González e Ignacio Noriega, los académicos Tomás Vial y Héctor Hernández y la Vicerrectora de Pregrado y la Secretaria General.
3. La aprobación otorgada por el Consejo Académico en la sesión celebrada el 3 de diciembre de 2018.

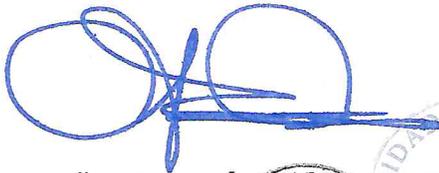
VISTOS:

Lo dispuesto en el artículo 11° letras a) y m) del Reglamento General de la Universidad Diego Portales.

RESUELVO:

1. Aprobar las modificaciones a la “**Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género**”, documento cuyo texto actualizado se adjunta a la presente resolución.
2. Las modificaciones a la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género entrarán a regir desde esta fecha.

Regístrese y comuníquese,


CARLOS PEÑA GONZÁLEZ
RECTOR





- Rectoría - Vicerrectoría Académica y Desarrollo - Vicerrectoría de Pregrado - Secretaría General
 - Directores Casa Central - Decanos - Directores de Unidades Académicas - Secretarías de Estudio - Bibliotecarias

DISTRIBUCIÓN:

- Rectoría
- Vicerrectoría Académica y Desarrollo
- Vicerrectoría de Pregrado
- Secretaría General
- Directores Casa Central
- Decanos
- Directores de Unidades Académicas
- Secretarías de Estudio
- Bibliotecarias



Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género Universidad Diego Portales

- Aprobada por Resolución de Rectoría N° 33/2017 de fecha 26 de septiembre de 2017.
- Modificada por Resolución de Rectoría N° 46/2018 de fecha 17 de diciembre de 2018.

Título I. Aspectos Generales

La Universidad Diego Portales (UDP) promueve el pluralismo y la independencia crítica de quienes la integran y tiene como uno de sus principales objetivos el desarrollo integral de las personas que forman parte de ella y de la sociedad. En ese marco, la UDP promueve una convivencia reflexiva basada en el reconocimiento a la dignidad de las personas, la libertad de expresión, la libertad sexual, la identidad y expresión de género, y la autonomía de sus integrantes.

La UDP ha desarrollado reglamentos y políticas que garantizan el respeto a las personas y la no discriminación. Por ello, esta normativa surge de la necesidad de reducir las brechas de género arbitrarias e injustas existentes entre las personas que forman parte de la institución o se vinculan a ella, y de la necesidad de construir un espacio universitario libre de violencia. En este contexto, se entiende por discriminación a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual y/o la expresión de género, que tenga como resultado un menoscabo o anulación del goce o ejercicio de derechos fundamentales y/o a recibir un trato digno y respetuoso.

La violencia de género se entiende como toda conducta que afecta la dignidad e integridad de las personas, reconociendo que las mujeres o bien las personas que se alejan de los patrones socialmente dominantes en cuanto a identidad de género, orientación sexual y expresión de género, suelen ser más vulnerables a situaciones de discriminación, desigualdad y abuso de poder.

Esta normativa tiene por propósito asegurar estándares de respeto y convivencia dentro de la institución y en todas aquellas actividades vinculadas a su quehacer, proporcionando mecanismos para prevenir, enfrentar y sancionar situaciones de discriminación basada en el género, incluyendo la violencia sexual y/o de género. Además, brinda apoyo y orientación a quienes han sido afectados/as por diversas formas de violencia, a través de soporte psicológico y otros mecanismos pertinentes.

Quienes integran la Universidad tienen la obligación de conocer esta normativa y los protocolos, sitios web y programas que de ella deriven. Particularmente responsables de su implementación serán las autoridades de la universidad, quienes tendrán la primera obligación de hacer frente a situaciones que dañen a sus integrantes. Para lograr estos objetivos, se debe realizar la correcta difusión y socialización de la normativa.

La Universidad proporcionará herramientas que permitan contactar eficazmente a la Dirección Jurídica y al Departamento de Género, que deberán velar por su adecuada implementación. Particular atención se brindará a la generación de un espacio seguro para realizar consultas, resguardando hasta donde sea posible la identidad de quienes requieran información.



Título II. Definiciones Fundamentales

Párrafo I. De la violencia sexual

Artículo 1. Serán consideradas conductas de violencia sexual todos aquellos comportamientos, palabras o gestos de connotación sexual dirigidos hacia una persona (o personas) que sea integrante, beneficiario/a o contraparte de la Universidad, que no hayan sido consentidos por ella y que atenten contra su dignidad o integridad psicológica y/o física. Dada la realidad cultural y social previamente señalada, aun cuando en una gran mayoría de situaciones estas conductas de violencia sexual son realizadas por hombres hacia mujeres, esta normativa contempla e incluye toda violencia sexual cometida por una persona o grupo de personas contra otra persona o grupo de personas, independiente de su género.

Artículo 2. Se considerarán acciones de violencia sexual, sin que la enumeración sea taxativa, al acoso sexual, la agresión sexual, la exhibición, exposición y voyerismo sexual, el acecho sexual, verbalizaciones sexuales y, en general, cualquier interacción con significado sexual no consentido.

Artículo 3. Se denominará acoso u hostigamiento sexual a las insinuaciones y/o requerimientos de carácter sexual, no deseados, no consentidos, y que afecten la dignidad e integridad de quien los recibe. El acoso sexual ocurre cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de dichas insinuaciones y/o requerimientos de carácter sexual tendrá incidencia en las condiciones laborales, académicas, personales y/o psicológicas de una persona o grupo de personas al interior de la Universidad, o bien cuando la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir en la convivencia, salud mental, rendimiento académico o laboral de una persona o grupo de personas, creando un ambiente intimidante u hostil para quien o quienes afecta.

Artículo 4. Se considerará agresión sexual al acto o actos que se cometan mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de coacción, intimidación y/o amenaza física y/o verbal. En el marco de esta normativa, la agresión sexual incluye a la violación y el abuso sexual, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pueda incurrir su autor.

Artículo 5. La exhibición, exposición y el voyerismo sexual son conductas que buscan violar la privacidad de una persona en el ámbito de la sexualidad. Incluye conductas como presenciar u observar relaciones o actividades sexuales de otra(s) persona (s); desnudarse parcial o totalmente delante de terceras personas; grabar, fotografiar, y distribuir sin el consentimiento de la(s) persona(s) involucrada(s), por cualquier medio, imágenes de personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales y/o desarrollando conductas sexuales.

Artículo 6. Son constitutivos de acecho sexual la acción o el conjunto de acciones con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que persiguen o tienen como efecto generar temor e inseguridad. Implica conductas como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su lugar de residencia, trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes, grabaciones, fotos, videos u objetos de connotación sexual, sin contar con el consentimiento de la persona que los recibe. Constituirá una agravante del acecho sexual el que la víctima de éste haya manifestado expresamente su rechazo hacia dicha acción o acciones, por cualquier medio.

Artículo 7. Las acciones de violencia sexual ocurren sin el consentimiento de las personas afectadas. El consentimiento se entiende como el acuerdo o aceptación de participar en una actividad sexual específica. Este se manifiesta de manera inequívoca mediante palabras o actos concluyentes de una persona que está en condiciones de consentir y se encuentra en pleno uso de sus facultades. Diversos factores impactan en cómo el consentimiento es dado y recibido, incluyendo las dinámicas de desigualdad de poder. Dado que el consentimiento no puede ser obtenido en circunstancias de amenaza, coerción de cualquier tipo o la fuerza, acuerdos obtenidos en estos contextos no constituyen consentimiento.

El consentimiento para un acto sexual particular no puede interpretarse como consentimiento para actos sexuales posteriores. Asimismo, dentro de un mismo acto, inicialmente consentido, puede existir retractación. Del mismo modo, los actos sexuales previos o la existencia de una relación de pareja tampoco constituyen por sí misma expresión de consentimiento.

Artículo 8. El consumo de alcohol y/o de drogas podría reducir, e incluso eliminar la posibilidad de consentimiento. Considerando lo anterior, el hecho de encontrarse bajo la influencia del alcohol o de drogas, no exime de responsabilidad a quien incurre en conductas de violencia sexual, así como tampoco podrá presumirse la aceptación de la conducta por parte de la persona afectada por ésta.

Párrafo II. De la violencia hacia las diversidades sexuales y de género.

Artículo 9. Se entiende por violencia hacia la diversidad sexual y de género cualquier acción o conducta que atente contra la vida, integridad física o psíquica, o la libertad sexual de una persona y que se ejerce tomando en consideración el sexo, orientación sexual, identidad de género y/o la expresión de género de la persona. El concepto de violencia hacia la diversidad sexual y de género será entendido de manera amplia, abarcando de manera no taxativa conductas como las siguientes:

- a) Violencia física de tipo sexual, como tocamientos, golpes, heridas y/o empujones.
- b) Violencia psicológica, como humillaciones y/o amenazas.
- c) Violencia social, como inducir al aislamiento y alejamiento de redes de apoyo.
- d) Actos discriminatorios por identidad y/o expresión de género o por la orientación sexual de una persona.
- e) Difusión de información relativa a su sexualidad y/o género.
- f) No respetar el nombre social de una persona, cuando ha sido solicitado su uso.

Artículo 10. Cualquier persona podrá presentar una denuncia cuando haya presenciado directamente actos o conductas discriminatorias en atención al género o contra la diversidad sexual. En este caso, la persona denunciante, aunque no sea víctima directa, deberá llevar adelante la denuncia de conformidad a lo establecido en los artículos 26 y siguientes de esta normativa.

Artículo 11. Si la violencia hacia la diversidad sexual y de género se da en conjunto con algún tipo de violencia sexual, se considerará como una agravante. Sin embargo, la violencia hacia la diversidad sexual y de género es sancionable por sí sola, con independencia de si se realizó en conjunto con un acto de violencia sexual.

Artículo 12. No es necesario que exista violencia sistemática, o actos reiterados de violencia para recurrir a esta normativa. Una sola acción puede constituir un acto de violencia.

Título III. Ámbito de Aplicación

Artículo 13. Esta normativa se aplica respecto de las faltas tipificadas en el título anterior cuando hayan sido ejecutadas por estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as y/o funcionarios/as, contra estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as, funcionarios/as y/o terceros ajenos a la institución, que participen en actividades académicas o sociales (fiestas, paseos, investiduras, graduaciones, u otras) organizadas o patrocinadas por la Universidad Diego Portales.

Artículo 14. También aplica a hechos perpetrados por estudiantes de pre y postgrado, ayudantes, profesores/as y/o funcionarios/as contra terceras personas que reciben o prestan servicios a la institución. En este grupo se incluye, sin que su enunciación sea taxativa, pacientes, clientes, patrocinados/as, funcionarios/as de los casinos, personal de aseo, funcionarios/as de seguridad y estudiantes del sistema preescolar y escolar que tienen relación con la Universidad.

Artículo 15. Cuando una situación de discriminación, violencia sexual y/o de género se produzca fuera de la Universidad, en actividades privadas de estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as o funcionarios/as, en contra de estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as y/o funcionarios/as, aun cuando dichas situaciones no estén en el ámbito de aplicación de la presente normativa, la persona afectada podrá concurrir a hacer la denuncia y solicitar las medidas de protección que esta normativa contempla, siempre y cuando tales hechos tengan como consecuencia acciones con connotación de acoso u hostigamiento, sea éste sexual o no, que se produzcan o pudieran producirse en dependencias de la Universidad.

Artículo 16. Quienes tengan la calidad de egresados/as o titulados/as de la Universidad también podrán denunciar a estudiantes de pre o postgrado, ayudantes, profesores/as y/o funcionarios/as si se trata de hechos tipificados como faltas de acuerdo a la presente normativa, cuando los hechos hayan ocurrido en dependencias de la UDP o en actividades académicas o sociales patrocinadas u organizadas por ésta, cuando tenían la calidad de estudiantes de esta Casa de Estudios.

Artículo 17. Esta normativa también se aplicará a aquellas acciones de discriminación, violencia sexual y/o de género que se realicen a través de redes sociales u otros medios de comunicación.

Artículo 18. Cuando el hecho se encuentre fuera del ámbito de aplicación de esta normativa, la persona afectada perteneciente a la Universidad podrá recibir orientación y apoyo a través de Consejeros y Consejeras y del Departamento de Género, de manera de reducir los efectos del hecho en su quehacer laboral y/o académico.

Artículo 19. Si se presenta una denuncia por acoso sexual entre funcionarios/as de la Universidad (ya sea administrativos o académicos) se aplicará lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad.

Título IV. Departamento de Género

Artículo 20. El Departamento de Género deberá:

- a) Difundir la normativa en toda la comunidad universitaria, a través de un conjunto amplio de herramientas, entre las que se incluyen talleres, inducciones, seminarios, etcétera.
- b) Contribuir a generar diagnósticos en carreras y facultades, mediante el monitoreo del número y tipo de consultas recibidas por los/as Consejeros/as, el número y tipo de denuncias realizadas, entre otras acciones.
- c) Ofrecer orientación y preparación a quienes ejercen cargos de dirección, a fin de favorecer la creación de espacios académicos libres de violencia sexual y de género.
- d) Acompañar y supervisar el quehacer de los/as Consejeros/as, generando mecanismos de desarrollo, promoción y evaluación de su quehacer.
- e) Supervisar la implementación de las medidas de protección dictadas en los procedimientos a que da lugar la presente normativa, y realizar seguimiento a su efectivo cumplimiento al interior de la Universidad.
- f) Supervisar que el desarrollo de las investigaciones a que dé lugar la presente normativa se realice en los plazos definidos por ésta.
- g) Promover una acción coordinada de las unidades que intervienen en los procesos de investigación o mediación.

- h) Proponer y monitorear indicadores relevantes y desarrollar un reporte o cuenta anual sobre la implementación de esta normativa.
- i) Cualquier otra que le encomiende la Secretaría General.

Título V. Consejería y Acompañamiento

Artículo 21. La Universidad contará con profesores/as y funcionarios/as que actuarán como Consejeros y Consejeras en materia de discriminación, violencia sexual y de género. Ellos serán los encargados de brindar la orientación necesaria a los integrantes de la comunidad universitaria para explorar opciones de denuncia, mediación y protección disponibles en la Universidad y fuera de ella.

Artículo 22. Los/as Consejeros/as serán propuestos por los Consejos de Facultad, y durarán en el cargo dos años, pudiendo ser reelegidos de manera indefinida. Realizarán su labor de manera voluntaria y la información para contactarlos estará disponible en la página web de la universidad.

Artículo 23. Los/as Consejeros/as deberán participar en las actividades de formación que defina el Departamento de Género. Le corresponderá a este Departamento ratificarlos y evaluar su continuidad mientras ejerzan esa función.

Artículo 24. La derivación al acompañamiento psicológico se llevará a cabo a través del Departamento de Género, por medio de los sistemas de apoyo que éste desarrolle a través de convenios con organismos especializados en el tema.

Este acompañamiento operará siempre que la víctima lo desee. La presentación de una denuncia formal de conformidad a lo establecido en la presente normativa, constituirá un requisito para acceder a los servicios de apoyo y orientación disponibles.

Artículo 25. En los casos en que quien ejerza la acción de discriminación, violencia sexual y/o de género sea una persona ajena a la Universidad, en beneficio de una persona afectada integrante de la misma, la Dirección Jurídica proporcionará orientación jurídica, y el Departamento de Género orientación y eventual derivación a instancias de acompañamiento psicológico a la víctima, de manera de reducir los efectos que dichas acciones pudieran tener en su vida personal, laboral y académica.

Título VI. Denuncia e Investigación

Artículo 26. Si la persona directamente afectada decide presentar una denuncia en la UDP, deberá dirigirla por escrito a la Dirección Jurídica en los plazos que se regulan en el presente Título. Este organismo será el encargado de iniciar el proceso de investigación. La presentación de una denuncia deberá, en lo posible, identificar a la(s) persona(s) involucrada(s), indicando la(s) fecha(s) y lugar(es) en que ocurrieron los hechos; y señalando el(los) testigo(s) y pruebas que se aportarán.

Terceras personas podrán formalizar una denuncia por hechos considerados como violencia sexual de conformidad con la presente normativa. Dicha denuncia deberá ser presentada ante la Dirección Jurídica, contando con la autorización por escrito de la persona afectada, la que deberá presentarse junto con la denuncia.

En cualquier caso, las denuncias realizadas de manera anónima no darán curso a investigación alguna.

Si se produjera algún hecho de discriminación, violencia sexual y/o de género en las dependencias de los lugares donde los estudiantes realizan actividades prácticas, la UDP se compromete a iniciar el correspondiente procedimiento de conformidad a los protocolos vigentes en el lugar donde se hayan producido, previa solicitud de la víctima, la que deberá constar por escrito.

Artículo 27. La Dirección Jurídica informará sobre la existencia de un proceso de resolución alternativa de conflicto, el que deberá contar con la voluntad efectiva y libre de las personas involucradas. La decisión de iniciar y aceptar la mediación propuesta, deberá manifestarse por escrito a la Dirección Jurídica, quien dará curso al procedimiento según lo establecido en el Título VII de esta normativa.

Artículo 28. En caso que la denuncia no se refiera a las materias de competencia de la presente normativa, la Dirección Jurídica enviará la denuncia a la instancia que corresponda, ya sea al Tribunal de Honor, Comité de Ética u otro, notificando de ello al denunciante en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que fue presentada la denuncia, mediante correo electrónico o carta certificada.

Artículo 29. Toda persona afectada por un hecho definido en el Título II tendrá un plazo de 24 meses para denunciarlo, contado desde que estuvo en condiciones de interponer la denuncia sin temor fundado de consecuencias perjudiciales.

Artículo 30. La Dirección Jurídica deberá emitir una resolución dando inicio al procedimiento y citando al denunciado a comparecer y oponer sus descargos, indicando día y hora al efecto, la que deberá ser notificada a la persona denunciada por correo electrónico y carta certificada dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles, contados desde la presentación de la denuncia. En dicha notificación deberá acompañarse la denuncia presentada y la resolución que da inicio a la investigación.

La persona denunciada podrá concurrir a declarar y presentar los descargos que considere pertinentes en el lugar y fecha indicados para ellos. Si la persona denunciada no comparece, la investigación seguirá su curso.

Artículo 31. La Dirección Jurídica deberá oír a ambas partes. Mientras dure la investigación, las partes involucradas deberán ofrecer y presentar todas las pruebas que estimen necesarias. A modo ejemplar, se podrá ofrecer prueba de testigos, acompañar todo tipo de documentos (mensajes, fotografías, registros de llamadas, correos electrónicos, etc.), en soporte material o digital, audios, *links* de redes sociales, etc. Asimismo, se podrá solicitar la declaración de la contraparte respecto de los hechos materia de la denuncia o de los hechos relatados por la parte denunciada en sus descargos, acompañando un cuestionario a tal efecto.

Tanto denunciante como personas denunciadas podrán ser asistidos por un/a abogado/a o un/a estudiante de derecho habilitado/a durante todo el proceso.

Artículo 32. En caso que existan testigos que formen parte de la Universidad (estudiantes, funcionarios/as y/o profesores/as) su comparecencia será obligatoria. La negativa a participar en la investigación será sancionada de acuerdo a los reglamentos vigentes.

Artículo 33. Las declaraciones de las partes, así como la de testigos, se realizarán en la Dirección Jurídica, ante un/a abogado/a y en presencia de una funcionaria, quien velará por la adecuada realización y registro de la audiencia. Las partes y los testigos deberán firmar las declaraciones que hayan efectuado para dejar constancia de que están de acuerdo con lo que en ellas se contiene. Las audiencias serán grabadas y se dejará registro digital de ellas en el expediente, lo que deberá ser informado a quien vaya a declarar.

Artículo 34. El proceso de investigación no podrá extenderse más allá de 20 días hábiles. Dicho plazo podrá prorrogarse por hasta 10 días hábiles, mediante resolución fundada, que deberá informarse por correo electrónico o carta certificada a denunciantes y denunciados.

Artículo 35. El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento.

Artículo 36. La utilización maliciosa de este procedimiento dará derecho a la Universidad a adoptar medidas que podrían derivar en sanciones disciplinarias de conformidad a los reglamentos vigentes. Solo quien sea denunciado/a tendrá derecho a guardar silencio o limitar su cooperación en la investigación.

Título VII. Resolución Alternativa de Conflictos

Artículo 37. La Universidad contará con personas capacitadas en mediación, que podrán participar en la resolución alternativa de conflictos en materia de discriminación, violencia sexual y/o de género. Estos/as serán profesionales con experiencia comprobable en mediación o que cuenten con acreditación en mediación.

El/La mediador/a será designado por la Dirección Jurídica para iniciar un proceso de resolución alternativa de un conflicto de discriminación, violencia sexual y/o de género, consentido por ambas partes. Quien sea designado como mediador/a no podrá estar relacionado con las partes de manera alguna.

Una vez realizada la designación, y notificado que sea el mediador, éste podrá eximirse de realizar el encargo si lo afectare un conflicto de interés en un plazo de 2 días hábiles contados desde la notificación. Si el mediador designado no hace valer su inhabilidad dentro de este término, se entenderá que acepta desempeñar fielmente la función designada.

Artículo 38. La mediación no será aplicable ante situaciones de reincidencia. Tampoco se aplicará en caso que alguno de los hechos denunciados revista caracteres de delito.

Artículo 39. El proceso de mediación completo no podrá durar más de 20 días hábiles contados desde la aceptación del mediador. El mediador tendrá amplias facultades para citar a las partes a comparecer, las que deberán realizarse a través del correo electrónico.

Si iniciado el proceso de mediación una de las partes no compareciera a las citaciones, o la solución propuesta no fuera aceptada por las partes, se incumplieran sus acuerdos, o hubiera transcurrido el plazo establecido sin llegar a un acuerdo, la parte denunciante podrá reanudar el procedimiento de investigación hasta su total término.

Título VIII. Medidas de Protección

Artículo 40. Al momento de presentar la denuncia y mientras dure la investigación, la persona afectada o la persona denunciada podrán solicitar a la Dirección Jurídica la aplicación de medidas de protección. La Dirección Jurídica tendrá un plazo de 2 días hábiles para enviar la solicitud a la unidad académica con copia a la Vicerrectoría que corresponda, o a la Dirección de Recursos Humanos si se trata de un/a funcionario/a, quienes en un plazo de 2 días hábiles deberán definir si procede la o las medidas de protección solicitada o se propondrán otras. Transcurrido dicho plazo sin manifestarse la unidad, se entenderá que las medidas han sido aceptadas. Una vez definidas se informará a la persona solicitante, a la Dirección Jurídica que dejará constancia en el expediente de la medida aplicada, y al Departamento de Género.

Artículo 41. Tanto la persona denunciada como denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas al Departamento de Género cuando considere que éstas son insuficientes. El Departamento de Género, tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para revisar la solicitud y acordar con las unidades que correspondan nuevas medidas de protección.

Artículo 42. Las medidas de protección incluirán, sin que la enunciación sea taxativa:

- a) Reubicación del puesto de trabajo
- b) Prohibición de contacto directo (por vía presencial, electrónica, telefónica u otra)
- c) Ajuste de calendario de evaluaciones
- d) Extensión de plazos para corrección
- e) Reducción de carga académica fuera de plazo
- f) Cambio de curso o sección
- g) Anulación fuera de plazo y/o suspensión de semestre
- h) Cambio de profesional supervisor de práctica y/o de tesis.
- i) Cambio de lugar de práctica
- j) Anulación o suspensión total o parcial de la práctica
- k) Suspensión temporal de actividades académicas de un docente

En caso en que el denunciante y la persona denunciada compartan una única sección en una asignatura, se procurará definir medidas que resguarden la dignidad y derechos de la(s) persona(s) afectada(s) y que no alteren la calidad del proceso formativo.

Artículo 43. Las medidas de protección instruidas serán informadas a quienes corresponda para procurar su cumplimiento. Informada una medida de protección todas las personas involucradas deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad e intimidad de las partes involucradas.

Artículo 44. De ser necesario, el Departamento de Género orientará a denunciantes y personas denunciadas en la búsqueda de otras medidas protectoras disponibles fuera de la Universidad.

Artículo 45. La violación de una medida de protección podrá conducir a acciones disciplinarias para quien las infrinja, en virtud del reglamento que corresponda según se trate de un estudiante o un funcionario, considerándose para todos los efectos como falta grave.

Título IX. Sanciones

Artículo 46. La Dirección Jurídica culminará la investigación con un informe y una propuesta de resolución que podrá absolver o sancionar a la(s) persona(s) denunciada(s) y que la Comisión Superior deberá ratificar o modificar.

El informe deberá dejar constancia de todos los hechos investigados, las pruebas recibidas, la declaración de las partes y, si corresponde, una propuesta de sanción, debidamente fundada.

El informe será notificado a las partes por medio de carta certificada dirigida al domicilio que tengan registrado en la Universidad y vía correo electrónico.

Artículo 47. En el caso de estudiantes, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión de calidad de alumno/a regular por 1 ó 2 semestres académicos
- d) Expulsión

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias como la pérdida total de becas o beneficios o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, ayudantías y otros reconocimientos proporcionados por la Universidad.

Artículo 48. En el caso que un/a estudiante sea sancionado/a, la persona denunciante podrá solicitar a la unidad correspondiente que en conjunto con la Vicerrectoría que corresponda apruebe mantener las medidas de protección que se estén aplicando, siempre que haya mérito para aquello. De la mantención de medidas de protección deberá quedar constancia en el expediente para lo cual se le deberá informar por escrito al Director Jurídico.

Artículo 49. Cualquier sanción por violencia sexual quedará consignada en el expediente académico del/de la estudiante.

Artículo 50. En el caso de profesores/as, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Multa
- d) Desvinculación

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a becas, sabáticos, premios y otros beneficios proporcionados por la Universidad.

Toda sanción por violencia sexual quedará consignada en el expediente del/a profesor/a y, por tanto, deberá ser informada a las Comisiones de Calificación, quienes deberán considerarla en el proceso de calificación siguiente.

La sanción de multa podría conllevar, además, la inhabilidad temporal o permanente para ocupar cargos directivos o de representación. La inhabilidad temporal podrá extenderse hasta por cuatro semestres desde la fecha de la resolución.

Artículo 51. En el caso de los/as funcionarios/as no académicos, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Multa
- d) Desvinculación

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán ir asociadas a penas accesorias como la pérdida o inhabilidad para acceder a becas, reconocimientos y otros beneficios otorgados por la institución.

Una sanción por violencia de género o sexual quedará consignada en la hoja de vida del/de la funcionario/a y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación del desempeño. La sanción de multa conllevará, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos por cuatro semestres contados desde la fecha de la resolución.

Lo anterior se aplicará siempre que se trate de actos o faltas que no estén contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Diego Portales, en cuyo caso deberá operar lo previsto en dicho reglamento.



Artículo 52. La amonestación verbal constituye una sanción por falta leve con la cual se advierte al/a la estudiante, académico/a o funcionario/a de la posibilidad de ser sancionado/a más gravemente si persiste en su conducta.

Artículo 53. Para los efectos de la aplicación de sanciones, se considerarán como agravantes:

- a) Ser reincidente en las conductas
- b) La existencia de múltiples víctimas
- c) La existencia de dos o más victimarios/as
- d) Que la víctima sea una persona menor de edad
- e) La realización de actos intimidatorios, coactivos o que impliquen hostigamiento durante la investigación, tanto respecto de la víctima como de los intervinientes en calidad de testigos
- f) La infracción de medidas de protección
- g) Que los actos sean cometidos en público o frente a terceros

Artículo 54. Para los efectos de la aplicación de sanciones, se considerarán como atenuantes:

- a) La colaboración en el esclarecimiento de los hechos
- b) La auto-denuncia
- c) La confesión de hechos no probados que les sean perjudiciales
- d) La reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven

La aplicación de una o más atenuantes en ningún caso servirá para la eximición de responsabilidad de la autoría del hecho.

Artículo 55. Tanto la Dirección Jurídica en su eventual recomendación de sanciones como la Comisión Superior al resolver sobre posibles sanciones considerarán, además de las circunstancias agravantes o atenuantes previstas en los artículos anteriores, la gravedad del hecho, el contexto en que se verificó y la asimetría de poder entre las partes.

Título X. Ratificación de Sanciones y Apelación

Artículo 56. La Dirección Jurídica podrá proponer una sanción o la absolución de la(s) persona(s) denunciada(s), cuestión que deberá ser ratificada o modificada por la Comisión Superior en el plazo de 10 días hábiles.

Las partes serán notificadas de la decisión por escrito, mediante una resolución enviada por correo electrónico o carta certificada donde se expondrán los hechos, normas aplicadas, razonamiento y decisión.

Las partes además tendrán el derecho a apelar de manera formal y fundada ante la Secretaría General. Para apelar, las partes tendrán un plazo de 5 días hábiles y la Secretaría General tendrá 10 días hábiles para resolver. La Secretaría General podrá confirmar la sanción, o bien modificarla si hay antecedentes para ello. La decisión de la Secretaría General será inapelable.

Artículo 57. La Comisión Superior estará compuesta por tres integrantes permanentes y tres suplentes, contando con representación de profesores/as, estudiantes y funcionarios/as. La representación estudiantil y su suplente serán elegidos/as mediante votación directa del alumnado, siendo el/la suplente quien obtenga la segunda mayoría. En caso que un/a titular, cualquiera sea el motivo, no integre la Comisión Superior y la persona suplente no pudiere o, rechazare participar,

integrará la Comisión en su reemplazo un/a académico/a, de las dos más altas jerarquías, elegido por Rectoría.

La representación del cuerpo académico y funcionariado, y sus respectivos suplentes serán propuestos por el Departamento de Género y aprobados por el Consejo Académico.

Será requisito que las personas propuestas tengan experiencia o reciban capacitación en materias de género, prevención de acoso o violencia sexual y de género u otras relacionadas con la promoción de derechos fundamentales. La integración de la Comisión deberá estimular la participación y representación equilibrada de los géneros.

Artículo 58. Los integrantes de la Comisión Superior durarán dos años en su función, siendo posible su reelección hasta por dos períodos consecutivos, salvo que pierdan de manera permanente su vinculación con la Universidad, incumplan alguno de los deberes para participar en la comisión o bien reciban sanción por alguno de los reglamentos universitarios, situación en la cual deberá designarse un/a nuevo/a integrante en su reemplazo.

Artículo 59. Los/as integrantes suplentes integrarán la Comisión cuando alguno de los/as integrantes permanentes tenga un conflicto de interés con quien denuncia o la persona denunciada, ante la ausencia justificada de alguno de los/as comisionados/as permanentes o cuando alguno de los/as representantes se encuentre inhabilitado/a o renuncie a ejercer su función.

Título XI. Privacidad y confidencialidad

Artículo 60. Quienes participen en procesos de investigación, consejería, mediación, resolución y revisión o ratificación de sanciones deberán resguardar la confidencialidad de los procesos investigados, evitando la divulgación o referencia a hechos y personas involucradas, para lo cual deberán firmar el correspondiente acuerdo de confidencialidad. La falta de cuidado o la infracción de este deber podrá dar lugar a una sanción en virtud del reglamento que corresponda si es estudiante o funcionario/a, y se considerará para todos los efectos una falta grave.

Artículo 61. La información recopilada durante una investigación no será entregada a terceras personas a no ser que exista un riesgo inminente de daño para alguien o ésta sea requerida de conformidad a la legislación vigente. Sin perjuicio de ello, el Departamento de Género llevará un registro para desarrollar acciones de prevención, estudio y seguimiento. También llevará registro de los procesos de mediación y de las razones del desistimiento de las denuncias cuando corresponda. La Universidad reportará información global en los informes institucionales pertinentes, sin identificación de sujetos ni de los contextos en donde hayan ocurrido los hechos denunciados.

Título XII. Disposiciones Finales

Artículo 62. El Departamento de Género tendrá la responsabilidad de generar material digital y otros, además de un programa de prevención y sensibilización integral, formando a estudiantes, ayudantes, profesores/as y funcionarios/as con el fin de reducir las condiciones que facilitan la ocurrencia de conductas o situaciones de discriminación, violencia sexual y de género.

Artículo 63. La información y contacto de Consejeros y Consejeras, canales de denuncia y de otros recursos disponibles para abordar situaciones de discriminación, violencia sexual y de género se publicará en una página web de la Universidad. Hasta donde sea posible se generarán canales de consulta hacia el Departamento de Género y hacia los/as Consejeros/as que resguarden a potenciales denunciantes y denunciados/as.

Artículo 64. Las relaciones de pareja entre individuos de distintas jerarquías que son mayores de edad (jefe-funcionario, profesor-alumno, ayudante-alumno, etcétera) y que forman parte de la Universidad, no constituyen por sí mismas conductas prohibidas y no serán sancionadas bajo esta normativa. Sin embargo, las relaciones consentidas entre personas de distinta jerarquía o estamento, deberán ser informadas a la autoridad que corresponda (Vicerrector, Decano, Director de Escuela u otra) a fin de evitar posibles conflictos de interés.

Artículo 65. Quienes participen en un proceso de orientación, investigación y sanción por discriminación, violencia sexual y/o de género y que tengan conflictos de interés con denunciantes y/o personas denunciadas, deberán comunicar este conflicto a la Dirección Jurídica, instancia que deberá tomar las medidas pertinentes.

Artículo 66. Las sugerencias de mejora a la normativa deberán ser enviadas al Departamento de Género y a la Dirección Jurídica, quienes revisarán su pertinencia y posterior incorporación.

Artículo 67. Los plazos establecidos en esta normativa comenzarán a correr a contar del segundo día hábil en que fue despachado el correo electrónico con la resolución que se está notificando.

Artículo 68. Todos los plazos de la presente normativa serán fatales y de días hábiles considerando de lunes a viernes. Sin perjuicio de lo anterior, los plazos podrán ser suspendidos por causa justificada, lo que deberá ser notificado a las partes.

Los plazos establecidos en esta normativa se suspenden durante el mes de febrero, la semana de fiestas patrias y otras fechas de suspensión consignadas en el calendario académico.

Artículo 69. La primera notificación del proceso debe siempre realizarse mediante carta certificada y al correo electrónico institucional. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán autorizar por escrito que las siguientes notificaciones sean realizadas mediante correo electrónico lo cual deberá constar en el expediente.

Artículo 70. La interpretación de estas normas y las materias no contempladas en el presente reglamento, y relacionadas con él, serán resueltas por la Secretaría General y comunicadas, de estimarlo procedente, mediante resolución general.