



RESOLUCIÓN N° 03/2022

Santiago, 18 de enero de 2022

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de actualizar la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género de Universidad Diego Portales.
2. La aprobación de la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, y la necesidad de adecuar la Normativa a lo establecido en la ley antes individualizada.
3. La propuesta de actualización efectuada por LA comisión de trabajo integrada por estudiantes, profesoras, el Departamento de Género, la Dirección Jurídica y la Secretaria General.
4. La aprobación otorgada por el Consejo Académico en la sesión celebrada el 29 de diciembre de 2021.

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.



CARLOS PEÑA GONZALEZ
RECTOR



DISTRIBUCIÓN:

- | | | | | |
|---------------------------|--|-------------------------------------|---|----------------------|
| - Rectoría | - Vicerrectoría de Investigación y Dsilo. | - Vicerrectoría Académica | - Vicerrectoría Económica y de Administración | - Secretaría General |
| - Directores Casa Central | - Decanos | - Directores de Unidades Académicas | - Secretarías de Estudio | - Bibliotecarias |
| - FEDEP | - Representantes de los y las académicas/os. | | | |



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.
- Modificada por Resolución de Rectoría N° 03/2022 de fecha 18 de enero de 2022.

Preámbulo

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, en línea con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención interamericana para prevenir la violencia contra la mujer, y los demás tratados internacionales sobre Derechos Humanos suscritos y ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

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, tanto en el ámbito público como en el privado, reconociendo que las mujeres y, en general, las personas que no se acercan a 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 I. 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.

El carácter o connotación sexual de los actos u omisiones contemplados en esta Normativa, no abarca la mera genitalidad o las características fisiológicas de las personas, sino que incluye la creación social de estereotipos, prejuicios y funciones basadas en el género, y que se relacionan con la sexualidad de las personas. En consecuencia, el carácter sexual abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual.

Artículo 2. Se considerarán acciones de violencia sexual, sin que la enumeración sea taxativa, el 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. 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.

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/a.

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 22 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 II. 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, funcionarios/as, o personas que prestan servicios a honorarios, sean administrativos o docentes, 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 actos realizados por estudiantes de pre y postgrado, ayudantes, profesores/as, funcionarios/as, o personas que prestan servicios a honorarios, sean administrativos o docentes, contra terceras personas que reciben o prestan servicios a la institución. En este grupo se incluye, sin que su enunciación sea taxativa, docentes y administrativos a honorarios, 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 del ámbito de aplicación de la presente normativa, 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, la persona afectada podrá concurrir a hacer la denuncia para el sólo efecto de 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 con 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. Se entenderá que la falta ha sido cometida dentro de los recintos de la Universidad, cuando ésta se produzca en el traslado de un edificio universitario a otro, siempre que las personas involucradas tengan las calidades descritas en los artículos precedentes de este título.

Artículo 18. 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 19. Tratándose de las conductas catalogadas de acoso sexual, la aplicación de esta Normativa se extenderá a hechos y situaciones que se enmarquen en actividades organizadas y desarrolladas por personas vinculadas a la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Artículo 20. 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 21. 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. En todo lo que no sea aplicable dicho Reglamento, se empleará la presente Normativa.

Título III. Denuncia e Investigación

Artículo 22. 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 denuncia deberá identificar a la/s persona/s involucrada/s, indicando fecha/s y lugar/es en que ocurrieron los hechos; señalando testigo/s si hubiere, 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 y las 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 23. 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 resolución alternativa propuesta deberá manifestarse por escrito a la Dirección Jurídica, quien dará curso al procedimiento según lo establecido en el Título IV de esta Normativa.

Artículo 24. Si la denuncia no se refiere a las materias de competencia de la presente Normativa, la Dirección Jurídica la enviará a la instancia que corresponda, ya sea al Tribunal de Honor, Comité de Ética u otro, notificando de ello a la persona denunciante en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que ésta fue presentada, mediante correo electrónico o carta certificada.

Artículo 25. Toda persona afectada por un hecho definido en el Título I tendrá un plazo de 36 meses para denunciarlo, contado desde que estuvo en condiciones de interponer la denuncia sin temor fundado de consecuencias perjudiciales.

Artículo 26. La Dirección Jurídica deberá emitir una resolución dando inicio al procedimiento y citando a la persona denunciada a comparecer y oponer sus descargos, indicando día y hora al efecto, la que deberá ser notificada a la persona denunciada por comunicación dirigida a su correo electrónico institucional y/o 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 inicia 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 27. La Dirección Jurídica deberá oír a ambas partes, y solo la persona denunciada tendrá derecho a guardar silencio o limitar su cooperación en la investigación.

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 las personas denunciantes como denunciadas podrán ser asistidas por un/a abogado/a o un/a estudiante de derecho habilitado/a durante todo el proceso.

Artículo 28. En caso de 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 con los reglamentos vigentes.

Artículo 29. 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, la que deberá ser, preferentemente, videograbada. En casos debidamente justificados, la Dirección Jurídica podrá disponer que las declaraciones de un procedimiento sean realizadas de forma remota, para lo cual deberá acreditar la identidad de la/s persona/s que declara/n. Las partes y los testigos deberán firmar un acta con las declaraciones que hayan efectuado. Todas las declaraciones serán grabadas en audio de forma continua, y se dejará registro digital de ellas en el expediente, lo que deberá ser informado previamente a quien declara. En caso que deba interrumpirse la grabación, se dejará constancia fundada de ello en el acta de la declaración efectuada.

Artículo 30. 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 las personas denunciantes y denunciadas.

Artículo 31. El desistimiento de la denuncia por parte de la persona denunciante pondrá fin al procedimiento.

Artículo 32. 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 universitarios vigentes.

Se entenderá por utilización maliciosa aquella que formule imputaciones falsas con la sola intención de dañar o perjudicar a la persona denunciada, induciendo a error sobre su honra o crédito.

Título IV. Resolución Alternativa de Conflictos

Artículo 33. La Universidad contará con personas capacitadas en resolución alternativa de conflictos, que podrán intervenir en los conflictos que se susciten en materia de discriminación, violencia sexual y/o de género. Éstas serán profesionales con experiencia comprobable en resolución alternativa de conflictos.

La/el profesional será designada/o 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. Dicho/a profesional no podrá estar relacionado/a con las partes de manera alguna.

Una vez realizada la designación, se notificará a las partes y al/a la profesional. Dentro de los 5 días hábiles contados desde la notificación, tanto las partes como el/la profesional designado/a podrán solicitar dejar sin efecto la designación, si los/as afectare un conflicto de interés. Si las partes nada dicen, y la persona designada no hace valer su inhabilidad dentro de este término, se entenderá que las partes aceptan la designación, y que el/la profesional acepta desempeñar fielmente la función encomendada.

Artículo 34. La resolución alternativa de conflicto no será aplicable en casos en que la persona denunciada haya sido sancionada anteriormente por la presente Normativa. Tampoco se aplicará si alguno de los hechos denunciados reviste carácter de delito.

Artículo 35. El proceso de resolución alternativa de conflicto durará entre 6 a 10 sesiones dependiendo de lo que establezcan las/os profesionales a cargo, quienes tendrán amplias facultades para citar a las partes a comparecer. Las citaciones deberán realizarse a través del correo electrónico institucional de la Universidad, o bien, tratándose de personas que no cuenten con él, al correo electrónico que la parte indique por escrito.

Si iniciado el proceso de resolución de conflicto 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 número máximo de sesiones establecidas sin llegar a un acuerdo, la parte denunciante podrá reanudar el procedimiento de investigación hasta su total término.

Título V. Medidas de Protección

Artículo 36. Al momento de presentar la denuncia y mientras dure la investigación, la persona afectada y/o la persona denunciada podrán solicitar a la Dirección Jurídica la aplicación de medidas de protección. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección Jurídica decretará de oficio la medida de no contacto entre la persona afectada y la persona denunciada al iniciar el procedimiento, la que se mantendrá hasta el término de éste.

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 administrativo/a, quienes en un plazo de 2 días hábiles deberán definir si procede la o las medidas de protección solicitadas o se propondrán otras. Transcurrido dicho plazo sin manifestarse la unidad, se entenderá que las medidas han sido aceptadas. Una vez definidas, la Dirección Jurídica notificará de la medida aplicada a las partes, a la unidad académica, al Departamento de Género, y dejará constancia en el expediente.

Artículo 37. Tanto la persona denunciada como denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas al Departamento de Género cuando considere que éstas son insuficientes o que han variado las circunstancias por las cuales se decretaron. 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, de lo que deberá informar a la Dirección Jurídica, para dejar constancia en el expediente.

Artículo 38. Las medidas de protección incluirán, sin que la enunciación sea taxativa:

- a) Reubicación del puesto de trabajo, dando prioridad a la persona denunciante, cuando ello sea posible.
- b) Prohibición de contacto directo, entendiéndose por tal, todo contacto, sea por vía presencial, electrónica, telefónica, e incluyendo interacciones de cualquier tipo por redes sociales.
- c) Ajuste de calendario de evaluaciones, dando prioridad a la persona denunciante.
- d) Extensión de plazos para corrección de evaluaciones.
- e) Reducción de carga académica fuera de plazo.
- f) Cambio de curso o sección, dando prioridad a la persona denunciante, cuando sea posible.
- g) Anulación de inscripción de asignaturas y/o suspensión de semestre fuera del plazo establecido en el calendario académico.
- h) Cambio de profesional supervisor/a de práctica y/o de tesis, dando prioridad a la persona denunciante.
- i) Cambio de lugar de práctica, dando prioridad a la persona denunciante.
- j) Anulación o suspensión total o parcial de la práctica.
- k) Suspensión temporal de actividades académicas de un/a docente.

En caso en que la persona 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 39. 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 40. De ser necesario, el Departamento de Género orientará a denunciante y personas denunciadas en la búsqueda de otras medidas protectoras disponibles fuera de la Universidad.

Artículo 41. 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 estudiantes, académicos/as o funcionarios/as, considerándose para todos los efectos como falta grave. Tratándose de prestadores de servicios a honorarios, su infracción se considerará un incumplimiento de los deberes establecidos en el contrato.

Artículo 42. Cuando de la naturaleza de los hechos denunciados, las condiciones de las partes, o cuando el riesgo que representa para la convivencia estudiantil lo hagan recomendable, o bien, cuando sea expresamente solicitado por alguna de las partes, la Comisión Superior, previo informe de la Dirección Jurídica, podrá determinar la mantención de la/s medida/s de protección una vez concluido el procedimiento, o proponer otra/s, indicando específicamente la forma en que ésta/s deberá/n llevarse a efecto y su

duración, resguardando siempre la dignidad y derechos de la/s persona/s afectada/s, cuidando no alterar la calidad del proceso formativo y evitando establecer cargas desiguales entre las partes involucradas.

El cumplimiento de dicha/s medida/s será monitoreado por el Departamento de Género.

Título VI. Sanciones

Artículo 43. 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 y de otras medidas a aplicar, debidamente fundadas.

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

Artículo 44. 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, u otros reconocimientos proporcionados por la Universidad. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias, tales como la exigencia de participación en instancias específicas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por el Departamento de Género, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

Artículo 45. Cualquier sanción de la presente Normativa quedará consignada en el expediente académico del/de la estudiante. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento.

Artículo 46. Si la persona sancionada tiene la calidad de ayudante de la Universidad Diego Portales, la Dirección Jurídica deberá informar de la resolución sancionatoria a la unidad académica correspondiente, para hacer efectivo lo dispuesto en el Reglamento de Ayudantes y Tutores.

Artículo 47. 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 u otros beneficios proporcionados por la Universidad. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias, tales como la exigencia de participación en instancias específicas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por el Departamento de Género, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

Toda sanción de la presente Normativa 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. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias por parte de profesores/as sancionados/as será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, al tenor de lo establecido en el artículo 40 N°2 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Diego Portales.

La sanción de multa podría conllevar, además, la inhabilidad temporal o permanente para ocupar cargos directivos, de representación, o para integrar los Comités de Ética y de Ética de la Investigación, tanto a nivel de facultades, centros e institutos como a nivel central. La inhabilidad temporal podrá extenderse hasta por cuatro semestres 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 48. En el caso de los/as funcionarios/as administrativos/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 ir asociadas a penas accesorias, como la pérdida o inhabilidad para acceder a becas, reconocimientos u otros beneficios otorgados por la institución. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias, tales como la exigencia de participación en instancias específicas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de género, igualdad de género, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por el Departamento de

Género, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

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. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias por parte de funcionarios/as sancionados/as será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, al tenor de lo establecido en el artículo 40 N°2 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Diego Portales.

La sanción de multa conllevará, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos hasta 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 49. Tratándose de aquellas personas que presten servicios independientes a honorarios en la Universidad, sean administrativos o docentes, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Término del contrato de prestación de servicios a honorarios

Tratándose de la sanción establecida en la letra c), el término de la prestación de servicios implicará además la prohibición para la Universidad de volver a contratar al/la prestador/a, para lo cual la Dirección Jurídica deberá informar de ello a la unidad académica o administrativa correspondiente.

Artículo 50. La amonestación verbal constituye una sanción con la cual se advierte a la persona de la posibilidad de ser sancionada más gravemente si persiste en su conducta, que quedará registrada en el expediente de la persona sancionada, sin mencionar los motivos que la ocasionaron.

La amonestación escrita constituye una sanción de la que se deja registro en el expediente de la persona sancionada, explicitando los actos que la motivaron y las consecuencias de dicha sanción.

Artículo 51. Para los efectos de la aplicación de sanciones, se podrán considerar 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 de discriminación sean cometidos en público o frente a terceros

Artículo 52. Para los efectos de la aplicación de sanciones, se podrán considerar como atenuantes:

- a) La colaboración sustancial en el esclarecimiento de los hechos
- b) La confesión de hechos no probados que les sean perjudiciales
- c) 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 53. 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 VII. Ratificación de Sanciones y Apelación

Artículo 54. La Dirección Jurídica podrá proponer una sanción o la absolución de la(s) persona(s) denunciada(s), y las demás medidas que estime correspondan en atención al caso, propuesta que deberá ser ratificada o modificada por la Comisión Superior, mediante resolución escrita, explicitando los motivos que fundamentan su decisión, en el plazo de 10 días hábiles contados desde la recepción de los antecedentes.

Artículo 55. Las partes serán notificadas de la decisión por escrito, enviando copia de la resolución mediante correo electrónico y/o carta certificada.

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 7 días hábiles contados desde su notificación, en los términos indicados en el Título XII. La Secretaría General tendrá 10 días hábiles para resolver, confirmando la sanción, o bien modificándola, si hay antecedentes para ello, fundamentando su decisión. La decisión de la Secretaría General será inapelable.

Artículo 56. Resuelta la apelación, o transcurrido el plazo para solicitarla sin que se haya interpuesto, la Dirección Jurídica deberá dejar constancia de la sanción y/o las medidas a aplicar en el registro correspondiente, informando además a las unidades respectivas y al Departamento de Género.

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.

La representación del cuerpo académico y de los/las funcionarios/as administrativos de la

Universidad, 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.

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.

En caso de que un/a representante 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.

Título VIII. Privacidad y confidencialidad

Artículo 59. Quienes participen en consejería, acompañamiento, resolución alternativa de conflictos, procesos de investigación, resolución y revisión o ratificación de sanciones deberán resguardar la confidencialidad, evitando hacer públicos los 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 de los reglamentos que correspondan, y se considerará para todos los efectos una falta grave. Tratándose de personas que presten servicios a honorarios, dicho deber se entenderá formar parte del contrato de prestación de servicios correspondiente.

Artículo 60. 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 las intervenciones de resolución alternativa de conflictos y de las razones del desistimiento de las denuncias cuando corresponda. La Universidad reportará información global en los informes institucionales pertinentes, sin identificación de las personas ni de los contextos en donde hayan ocurrido los hechos denunciados.

Título IX. Del Departamento de Género y la Red de Consejería

Artículo 61. El Departamento de Género depende de la Secretaría General de la Universidad y tiene como misión transversalizar la perspectiva de género en la UDP, proponiendo cursos de acción específicos en la diversidad de ámbitos y estamentos que componen esta comunidad educativa. Su quehacer se orienta hacia la institucionalización de la perspectiva de género, el avance hace una educación no sexista y la promoción de una cultura universitaria libre de toda forma de violencia y discriminación.

Artículo 62. Al Departamento de Género corresponderán especialmente, sin que su enunciación sea taxativa, las siguientes funciones:

- a) Realizar el diagnóstico y propuesta de acciones tendientes a eliminar eventuales brechas de género y diversidad sexual al interior de la Universidad;
- b) Proponer y promover prácticas docentes con enfoque de género y diversidad sexual, generando instancias de capacitación y acompañamiento para la incorporación de perspectiva de género en los programas académicos y en los procesos de innovación curricular;
- c) Promoción de una cultura libre de discriminación y violencia, mediante la reflexión y la mirada crítica por parte de la comunidad educativa en torno a las discriminaciones y las desigualdades, ofreciendo orientación y preparación a los distintos integrantes de la comunidad universitaria, a fin de favorecer la generación de espacios académicos libres de discriminación, violencia sexual y de género;
- d) Difundir esta Normativa en toda la comunidad universitaria, y generar estadísticas respecto de su aplicación y resultados, que contribuyan a generar diagnósticos a nivel general, en carreras y facultades, a fin de proponer medidas que mejoren la convivencia universitaria; y,
- e) Cualquier otra que se le asigne en la presente Normativa o le encomiende la Secretaría General.

Artículo 63. El Departamento contará con una Red de Consejería, que estará conformada por docentes y funcionarios/as que actuarán como Consejeros y Consejeras en materia de discriminación, violencia sexual y de género. Ellos/as serán las personas encargadas de brindar la orientación necesaria a integrantes de la comunidad universitaria para explorar opciones de denuncia, resolución alternativa de conflictos y protección disponibles en la Universidad y fuera de ella.

Artículo 64. Los/as Consejeros/as del estamento académico serán propuestos por los Consejos de Facultad. Los sindicatos podrán proponer consejeros/as del estamento administrativo. Durarán en el cargo dos años, pudiendo ser reelegidos de manera indefinida. Realizarán su labor de manera voluntaria y la información para contactarles estará disponible en el sitio web del Departamento de Género. Se velará por contar con consejeros/as de todas las Facultades.

Artículo 65. 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.

Título X. Acciones de promoción para la igualdad de género, para la prevención de la

discriminación, violencia sexual y/o de género, de atención en denuncias y para la formación individual y/o comunitaria de quienes han participado en procesos de denuncia.

Artículo 66. La Universidad Diego Portales busca promover la igualdad de género y una cultura libre de violencia y discriminación. Esto implica contribuir a la erradicación de todas las formas de discriminación y violencias de género que pudieran ocurrir dentro de la comunidad universitaria y entre sus integrantes, mediante acciones específicas de promoción, prevención, atención, sanción y reparación, en los términos señalados en la presente Normativa.

Artículo 67. La promoción se entiende como un conjunto de intervenciones educativas, sociales y culturales que buscan promover valores como la igualdad de género, el respeto y el consentimiento, desde un enfoque de derechos humanos, con el objetivo de impulsar un entorno universitario, académico y de trabajo que permitan que las personas que integran la comunidad universitaria en la Universidad Diego Portales puedan desenvolverse de manera plena, con igualdad de oportunidades y en un entorno libre de violencias y discriminaciones.

Las Decanaturas y las Direcciones, dentro de sus actividades habituales, con el apoyo y orientación del Departamento de Género, deberán tomar las medidas que estimen necesarias para la materialización de este objetivo.

El Departamento de Género tendrá a su cargo, sin que su enunciación sea taxativa:

- a) Realizar intervenciones sobre igualdad de género y no discriminación en los espacios universitarios.
- b) Generar acciones comunicacionales y/o organizar actividades en fechas conmemorativas específicas en torno a la igualdad de género y la no violencia.
- c) Diseñar material educativo y de sensibilización para todos los estamentos, en formato gráfico y audiovisual.
- d) Definir y monitorear indicadores relevantes, difundidos en una cuenta pública anual.
- e) Generar diagnósticos, a partir de estos indicadores, específicos en carreras y facultades por parte del Departamento de Género.
- f) Orientar y preparar a quienes ejercen cargos de dirección a fin de favorecer la creación de espacios académicos igualitarios y libres de violencia sexual y de género.
- g) Velar por la incorporación de contenidos sobre consentimiento y relaciones igualitarias en la inducción a estudiantes de primer año organizadas por la Dirección de Asuntos Estudiantiles y las Facultades.
- h) Apoyar el trabajo de la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente en la incorporación de contenidos sobre igualdad de género, educación no sexista y rol docente, en el proceso de inducción de nuevos/as profesores, en la realización de talleres de capacitación dentro de la oferta de perfeccionamiento docente, y en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de innovación curricular.
- i) Apoyar el trabajo de la Dirección de Recursos Humanos, en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección e inducción de quienes trabajan en la universidad, y en la realización de talleres anuales de capacitación y sensibilización en igualdad de género para todas las personas que trabajan en la Universidad.

Artículo 68. Se entiende como prevención el conjunto de acciones que buscan sensibilizar

y educar en las conocidas formas de discriminación y violencias de género, mediante la entrega de herramientas y distinciones que permitan reconocer estas situaciones en sus primeras manifestaciones, reforzar los mecanismos de actuación (tanto individuales como organizacionales) para prevenir su ocurrencia y/o limitar su impacto o daño.

Las acciones de prevención en la Universidad Diego Portales serán pensadas desde la educación para la prevención, dirigidas a todas las personas que integran la comunidad educativa.

El Departamento de Género tendrá a su cargo:

- a) Producir y difundir material educativo sobre no discriminación y vidas libres de violencia, específico para cada estamento.
- b) Apoyar la realización de capacitaciones para docentes y/o funcionarios/as en temáticas vinculadas con no discriminación, violencia sexual y de género, desde la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente.
- c) Apoyar la realización de talleres y espacios de reflexión con estudiantes en temáticas de no discriminación, violencia sexual y/o de género, desde la Dirección de Asuntos Estudiantiles.
- d) Difundir de manera amplia la existencia de la presente Normativa, sus aspectos básicos, mecanismos para realizar la denuncia y los apoyos existentes.
- e) Monitorear indicadores generales y agregados respecto de las denuncias realizadas por la presente Normativa, para la generación de una cuenta pública anual.

Las Unidades Académicas y Direcciones deberán apoyar la difusión del material educativo producido por el Departamento de Género y procurarán contar con una participación mínima de sus docentes y funcionarios/as en las ofertas de capacitación realizadas por el Departamento de Género y/o por la Dirección de Recursos Humanos

Artículo 69. Son acciones de atención y seguimiento todas aquellas instancias de orientación, acompañamiento y apoyo, sean éstas de carácter psicológico, médico, social y/o jurídico, realizadas cuando una persona integrante de la comunidad universitaria ha vivido una situación de discriminación y/o violencia de aquellas contempladas en la presente Normativa. Estas acciones de atención y seguimiento podrán ser otorgadas por la misma Universidad o a través de convenios que ésta suscriba, en la forma en que en ellos se señale.

Artículo 70. La derivación al acompañamiento 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.

Este acompañamiento operará siempre que la persona 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 71. El Departamento de Género podrá intervenir realizando acciones orientadas, tanto de manera individual como colectiva, a apoyar el proceso de recuperación de la autonomía y la libertad de integrantes de la comunidad universitaria que hayan sido víctimas de acciones de discriminación, violencia sexual y/o de género y la comunidad universitaria en que se desenvuelven, las cuales se pueden haber visto comprometidas en distintos

niveles por la violencia vivida, garantizando los derechos de los intervinientes en el proceso. Estas intervenciones serán coordinadas con la Dirección de Asuntos Estudiantiles o la Dirección de Recursos Humanos, según corresponda.

Para ejecutar estas acciones deberá existir previamente una investigación que, al menos, permita evidenciar indicios fundados de la existencia del hecho denunciado. Con todo, si no se acredita la responsabilidad de la/s persona/s denunciada/s, se deberá velar por no afectar los derechos de ésta/s.

Artículo 72: Se entenderá por formación todas aquellas acciones que permitan que las personas y/o comunidades involucradas en los procesos de denuncia, reflexionen, aprendan, se hagan responsables y/o resignifiquen las situaciones denunciadas, en la búsqueda de prevenir reincidencias (tales como foros, talleres, grupos de reflexión, capacitaciones, entre otros).

Título XI. De la Ombudsperson

Artículo 73. La Ombudsperson tiene como misión velar por la mejora continua de los procedimientos de investigación, sanción, promoción y/o prevención de la discriminación y violencia sexual y/o de género establecidos en la presente Normativa.

Dicho cargo será ejercido por una persona profesional, con perspectiva de género y derechos humanos, que actuará de forma independiente, con vinculación directa con el quehacer académico universitario. Para efectos administrativos, dependerá de la Secretaría General de la Universidad.

La labor de la Ombudsperson estará regida por los principios de confidencialidad, independencia, imparcialidad y complementariedad. Para cumplir con su cometido, estará autorizada a requerir entrevistas de cualquier integrante de la Universidad, incluida la Dirección Superior, y solicitar acceso a información relacionada con los procesos establecidos en la presente Normativa, una vez que estos hayan concluido. En ningún caso tendrá potestad para modificar las decisiones adoptadas por los órganos resolutivos de la Normativa.

Artículo 74. A la Ombudsperson corresponderán especialmente, sin que su enunciación sea taxativa, las siguientes funciones:

- a) Revisar y analizar expedientes de procedimientos de investigación y sanción, una vez que éstos hayan finalizado todas sus etapas de tramitación.
- b) Cuando se considere necesario, entrevistar a personas que hayan intervenido en los procedimientos, para efectos de evaluar su desarrollo. Tratándose de las personas denunciadas o denunciadas, deberá requerir su consentimiento previo e informado para el desarrollo de la entrevista.
- c) Levantar e identificar problemas recurrentes durante el desarrollo de los procesos, señalando los errores/falencias, así como las buenas prácticas establecidas, sugiriendo propuestas de mejora en función de su análisis.
- d) Elaborar y presentar un informe anual, que sistematice las acciones llevadas adelante desde su rol, las principales conclusiones y las sugerencias con respecto a la

aplicación de la Normativa.

- e) Cualquier otra que le encomiende la Secretaría General.

Título XII. Disposiciones Finales

Artículo 75. Las relaciones de pareja entre individuos de distintas jerarquías que son mayores de edad (jefe/a-funcionario/a, docente-estudiante, ayudante-estudiante, 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/a, Decano/a, Director/a de Escuela u otra) a fin de evitar posibles conflictos de interés.

Artículo 76. 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 denunciante y/o personas denunciadas, deberán comunicar este conflicto a la Dirección Jurídica, instancia que deberá tomar las medidas pertinentes.

Artículo 77. 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 78. Los plazos establecidos en esta Normativa comenzarán a correr a contar del tercer día hábil en que fue despachado el correo electrónico con la resolución que se está notificando.

Artículo 79. Todos los plazos de la presente normativa serán fatales y de días hábiles, considerados 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.

En todo caso, los plazos establecidos en esta normativa se suspenderán durante el mes de febrero, la semana de fiestas patrias, en otras fechas de suspensión de actividades consignadas en el calendario académico, o en cualquier otro momento en que la Universidad decreta la suspensión general de sus actividades.

Artículo 80. La primera notificación del proceso debe siempre realizarse mediante carta certificada y correo electrónico institucional, en caso de existir. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán autorizar por escrito que las siguientes notificaciones sean realizadas a la dirección de correo electrónico que cada parte indique, lo cual deberá constar en el expediente.

Artículo 81. La interpretación de estas disposiciones y las materias no contempladas en la presente Normativa, y relacionadas con ella, serán resueltas por la Secretaría General y comunicadas, de estimarlo procedente, mediante resolución general.