

# NORMATIVA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN

## DE ACCIONES DE DISCRIMINACIÓN,

## VIOLENCIA SEXUAL Y/O DE GÉNERO

Para más información  
ingresa a [genero.udp.cl](http://genero.udp.cl)



Es el reglamento interno que, desde septiembre del 2017, busca 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.



### Hitos importantes

Septiembre 2017	Septiembre 2018	Enero 2022
Creación de la normativa	Primera actualización	Segunda actualización



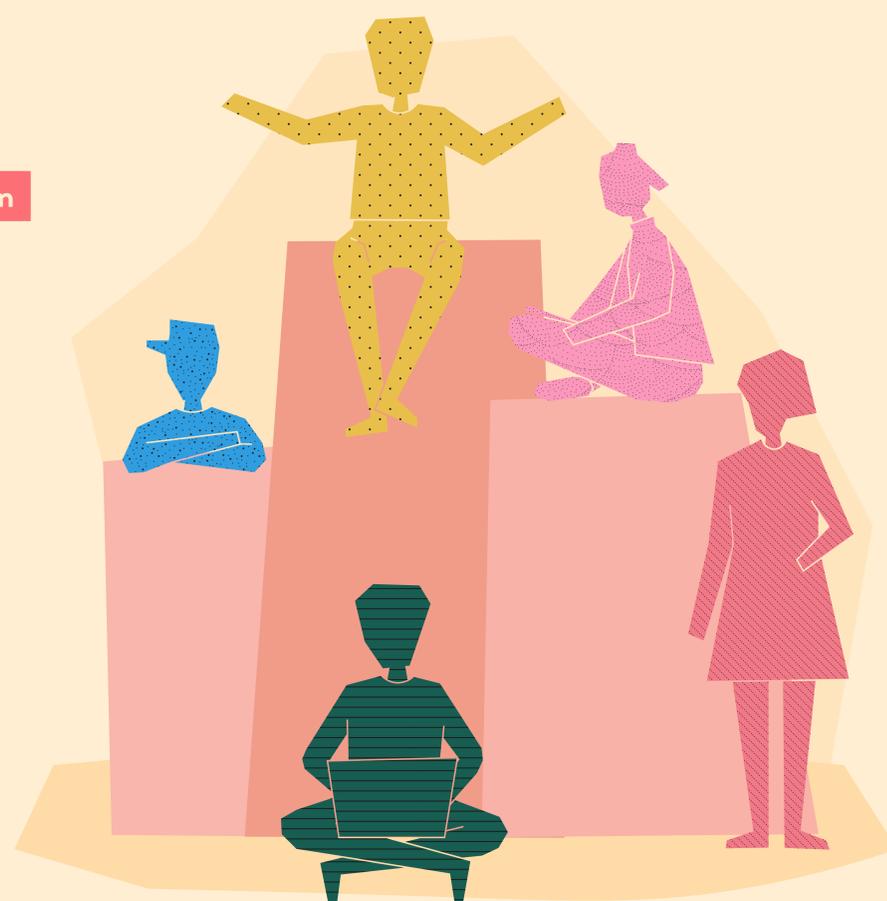
### ¿Cómo se desarrolló el último proceso de actualización?

- 1 Se conformó una mesa de trabajo, integrada por 5 estudiantes, 2 académicas, 2 funcionarias de Dirección Jurídica, 2 funcionarias del Departamento de Género y la Secretaria General.
- 2 El Departamento de Género convocó a Centros de Estudiantes, FEDEP, Consejos de Escuela y Facultad, Sindicatos y Asamblea de Funcionarias y Académicas, a entregar comentarios y sugerencias que fueron sistematizados para el trabajo de la mesa.
- 3 Se encargó una revisión a una abogada externa, para que orientara respecto de la aplicación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (acoso sexual específicamente) y la Normativa al personal contratado a honorarios.
- 4 La mesa de trabajo tuvo reuniones desde noviembre 2020 hasta septiembre 2021 para elevar la propuesta final al Consejo Académico para su revisión y aprobación.

### Impacto de la nueva ley que regula el Acoso Sexual, la Discriminación y la Violencia de Género en el ámbito de la educación superior

El 15 de septiembre del 2021 se aprueba la Ley N°21.369, que regula un piso mínimo y único en materia de prevención, capacitación, investigación, sanción y reparación para situaciones de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género **en el ámbito de la educación superior.**

La normativa de la UDP ya consideraba la mayoría de los aspectos señalados por la ley, aunque el proceso de actualización reciente incluyó una revisión sistemática desde Dirección Jurídica para incorporar todos los cambios exigidos por ésta.



## PRINCIPALES CAMBIOS EN LA NORMATIVA

### Estructura

Se modifica en secciones temáticas de principios generales, procedimientos de investigación y sanción, resolución alternativa de conflictos, orgánica universitaria, modelo de prevención y acompañamiento.

“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.”

### Definiciones generales

- Se modifica la definición de *acoso sexual* para adaptarla a lo indicado en la Ley N°21.369.
- Se define explícitamente el concepto *connotación sexual*.

“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.”

### Ámbito de aplicación

Se amplía el ámbito de aplicación de las conductas de acoso sexual a hechos y situaciones enmarcadas en actividades organizadas y desarrolladas por personas vinculadas a la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación.

### Procedimiento de investigación

- Se amplía el plazo para realizar la denuncia de 24 a 36 meses.
- Se regula la forma de registrar las declaraciones, permitiendo la realización de forma remota y dando preferencia a la entrevista videograbada para evitar la revictimización.

### Medidas de protección

- Se agrega la obligación de la Dirección Jurídica de decretar de oficio la *medida de no contacto* al iniciar el procedimiento.
- Se especifica la prioridad de protección hacia la persona denunciante en las medidas de protección, mientras dure la investigación, de conformidad a las directrices del MINEDUC
- Se incorpora la referencia a que el no cumplimiento de las medidas de protección está sancionado en los reglamentos que rigen a cada estamento.
- Se establece la posibilidad de la Comisión Superior de indicar la mantención de las medidas de protección una vez concluido el procedimiento, con independencia del resultado de la investigación.

La medida de no contacto se entiende como la prohibición de contacto sea por vía presencial, electrónica, telefónica, incluyendo interacciones de cualquier tipo por redes sociales.



## PRINCIPALES CAMBIOS EN LA NORMATIVA

### Sanciones

- Se establecen más penas accesorias para las personas que resulten sancionadas.
- Se regulan las sanciones aplicables a quienes prestan servicios independientes a honorarios.
- Se establece la posibilidad de aplicación de circunstancias agravantes y atenuantes específicas.
- Se elimina la autodenuncia como circunstancia atenuante.

### Ratificación de sanciones y apelación

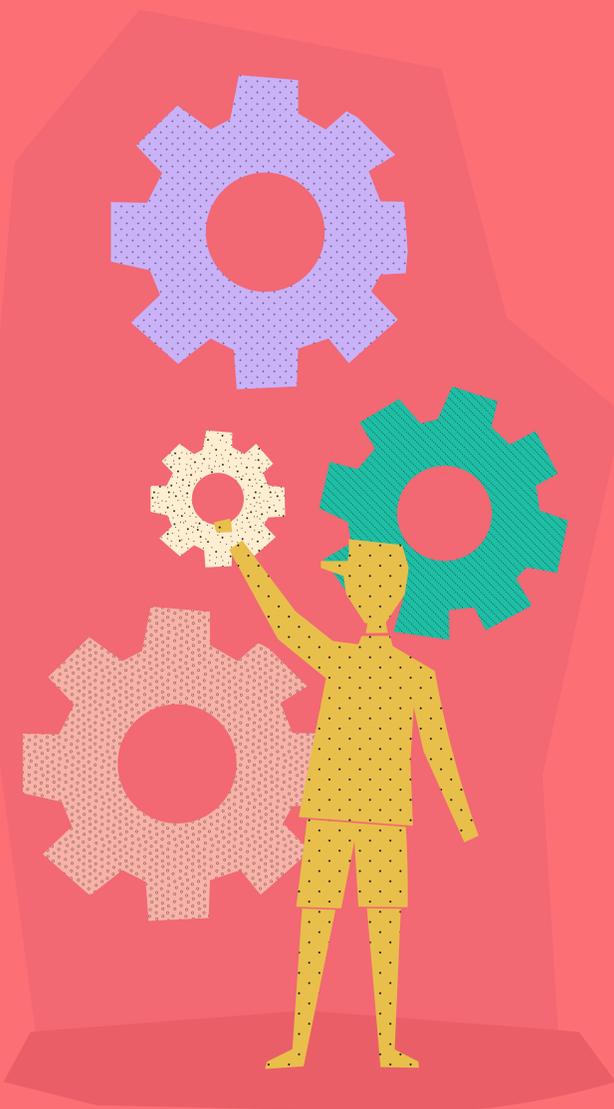
- Se fortalece el rol de la Comisión Superior como órgano resolutorio.
- Se aumenta de 5 a 7 días hábiles el plazo de la apelación.
- Se regula la ejecución y registro de las sanciones aplicadas.

### Acciones de promoción, prevención, atención y reeducación

Se agrega un título completo dedicado a estas acciones, en el cual se definen las actividades a realizar por las distintas unidades de la Universidad (Unidades Académicas, Recursos Humanos, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Departamento de Género, Direcciones Generales y jefaturas, etc.)

### Ombudsperson de la Normativa

Se agrega este título para regular el cargo, fijando sus fines y *funciones*.



*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.*

