



## RESOLUCIÓN N° 17/2026

Santiago, 13 de abril de 2026

### 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 de acuerdo a lo establecido en la Circular N° 001 de 2022 de la Superintendencia de Educación que interpreta la Ley 21.369 regula y sanciona el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las instituciones de educación superior en Chile.
2. La propuesta efectuada por la Dirección de Género y la Dirección Jurídica en cuanto a tener una “Normativa de Investigación y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género” y un “Modelo de Promoción, Prevención y Reinserción para la una Universidad libre de Violencia de Género”.
3. La opinión favorable de la Secretaría General.
4. La aprobación otorgada por el Consejo Académico en la sesión celebrada el 27 de marzo de 2026.

### VISTOS:

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

### RESUELVO:

1. Aprobar la modificación a la “Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género”, creando la **“Normativa de Investigación y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género”** y el **“Modelo de Promoción, Prevención y Reinserción para una Universidad libre de Violencia de Género”**, documentos cuyos textos se adjuntan a la presente resolución y comienzan a regir a partir de esa fecha.

**CARLOS PEÑA GONZÁLEZ**  
RECTOR



### DISTRIBUCIÓN:

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

**Modelo de Promoción, Prevención y Reinserción para una Universidad libre de  
Violencia de Género**

- Aprobada por Resolución de Rectoría N° 17/2026 de fecha 13 de abril de 2026

**1.- INTRODUCCIÓN:**

La Universidad Diego Portales tiene un compromiso sostenido por construir una comunidad estudiantil, académica y de trabajadores/as que se caracterice por el buen trato y el respeto, promoviendo un espacio libre de discriminaciones y violencias, lo que se ha materializado en la implementación de múltiples iniciativas, procedimientos y marcos normativos para promover la igualdad de género y abordar las situaciones en las cuales se produzcan vulneraciones entre quienes integran la comunidad universitaria.

En este sentido el presente Modelo de Promoción, Prevención y Reinserción (el Modelo para una Universidad Libre de Violencia de Género se articula por un lado con la Política de Igualdad de Género (2024), la cual incluye dentro de sus ejes estratégicos uno especialmente referido a “Universidad libre de violencias de género”. En dicho eje se establecen énfasis específicos, tales como la promoción de una cultura igualitaria y la prevención de la violencia de género y discriminación. Así también, la reinserción de las personas involucradas en situaciones de violencia de género y/o sexual en sus entornos académicos y/o laborales luego de instancias reeducativas, lo cual representa un aporte a la prevención de la reincidencia y a una comprensión más integral de la violencia para quienes conforman la comunidad universitaria. Por otro lado, este Modelo se complementa con los procesos considerados en la Normativa de Investigación y Sanción de las Conductas de Discriminación, Violencia sexual y/o de Género. Este conjunto de instrumentos se alinea con los requerimientos de la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Para abordar este Modelo, es necesario contar con una definición que aborde la complejidad y la multiplicidad de las dimensiones implicadas en las violencias de género, para lo cual se considerará aquella proporcionada por el Modelo Caleidoscopio (2022) de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH que indica lo siguiente

*“La violencia de género se expresa en distintos planos, como violencia estructural, violencia cultural y violencia directa. En este sentido, incluye las desigualdades en las condiciones socioeconómicas e institucionales (violencia estructural), los mandatos y estereotipos (violencia cultural) y los actos propiamente tales*

*(violencia directa), que provocan daños y/o perjuicios a personas, grupos o pueblos. Dicha violencia tiene como justificación mantener un orden naturalizado de las relaciones de género basado en la dominación masculina y la heteronormatividad. Esto último implica una direccionalidad de la violencia de género, principalmente hacia mujeres o diversidades y disidencias sexo genéricas de forma situada, es decir, en posiciones y situaciones particulares donde se entran las categorías de género, clase, entre otras” (pág. 24)*

Esta definición es relevante para el contexto de la Educación Superior, en tanto sitúa las condiciones culturales e históricas que posibilitan la existencia de las violencias de género de manera amplia, desde un enfoque interseccional. Por ende, un modelo de promoción de una universidad igualitaria implica la transformación de las relaciones de género y sexualidad entre las personas que la integran, proponiéndose la UDP poder ser agente en la construcción del cambio social.

Este modelo entonces orienta a construir una Universidad que disminuya los impactos de las desigualdades, establezca condiciones de igualdad sustantiva en su interior y, también, que aporte, mediante su proyecto educativo, a la formación de profesionales que participen en el cambio social, necesario para la erradicación de la violencia de género y la discriminación.

## **2.- PRINCIPIOS DEL MODELO:**

### a) Dignidad humana.

Promover relaciones basadas en la comprensión del valor intrínseco de cada persona, expresado en todas las interacciones, el reconocimiento mutuo, la empatía y la valoración de la diversidad.

### b) No discriminación.

Garantizar condiciones de equidad y trato justo para todas las personas, previniendo y actuando frente a cualquier forma de exclusión, subordinación o vulneración basada en género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen, discapacidad u otra condición.

### c) Corresponsabilidad

Aportar a la construcción de una Universidad libre de violencias requiere compromiso activo de todas las personas y estamentos, asumiendo responsabilidades compartidas en la promoción de entornos respetuosos y seguros.

d) Participación.

Incentivar el involucramiento activo, informado y diverso de la comunidad universitaria en el diseño, implementación y evaluación de acciones orientadas a la igualdad de género y la erradicación de las violencias.

e) Interseccionalidad.

Comprender que las experiencias de violencia y discriminación se configuran en la interrelación de múltiples dimensiones como género, clase, etnia, discapacidad, entre otras, lo que exige abordajes situados que reconozcan estas complejidades y desigualdades acumuladas.

**3.- EJES DEL MODELO.**

**3.1.- EJE DE PROMOCIÓN**

La promoción se entiende como el conjunto de acciones educativas, comunicacionales y culturales orientadas a erradicar toda forma de discriminación, violencia sexual y/o de género. Desde un enfoque de derechos humanos, se busca generar condiciones que permitan a todas las personas desenvolverse en un entorno universitario seguro, respetuoso e igualitario. Esto se logra mediante la promoción activa de valores como el consentimiento, el respeto, el buen trato y la convivencia libre de violencias, con especial atención en los factores que perpetúan las desigualdades y las prácticas discriminatorias.

**Se presentan las siguientes líneas de acción del eje de promoción, sin que su enumeración sea taxativa:**

1. Incorporar la Normativa de Investigación y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación, para asegurar su efectivo conocimiento por parte de toda la comunidad.
2. Desarrollar una estrategia comunicacional con planificación anual, que velará por la difusión de contenidos para sensibilizar e informar a la comunidad UDP.
4. Desarrollar y difundir material educativo y de sensibilización para todos los estamentos, en formato gráfico y audiovisual, difundido con apoyo de las direcciones centrales, las unidades académicas y las organizaciones sindicales y estudiantiles.

5. Realizar sistemáticamente intervenciones sobre igualdad de género y no discriminación en los espacios universitarios, tales como talleres, foros, seminarios, ferias, acciones artísticas y/o culturales, etc., tanto con el estudiantado como con quienes trabajan en nuestra universidad.
6. Definir y monitorear indicadores relevantes que se difundirán para conocimiento de la comunidad y para tomar decisiones en la gestión.
7. Incorporar contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación, en (i) inducción a estudiantes de primer año organizada por la Dirección de Asuntos Estudiantiles y las Facultades, (ii) la formación de líderes estudiantiles, (iii) la inducción a docentes coordinada por la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente y de funcionarios/as, coordinada por la Dirección de Recursos Humanos.
8. Potenciar el alcance e impacto de estas acciones de sensibilización con la comunidad universitaria, mediante estrategias específicas que les convoquen de manera intencionada, con especial atención a hombres y masculinidades de todos los estamentos, a fin de buscar su mayor participación.
9. Realizar diagnósticos con perspectiva de género en los procesos de innovación curricular, a fin de lograr incorporar contenidos de derechos humanos, discriminación y violencia de género en los planes curriculares de la Universidad.

### **3.2.- EJE DE PREVENCIÓN**

Se define como prevención, en el ámbito del presente modelo, el conjunto de acciones, tales como la sensibilización y educación, que buscan potenciar la visibilidad del fenómeno de la violencia de género, la comprensión situada de los mecanismos que posibilitan que dichas violencias se desarrollen, y la entrega de herramientas y distinciones que permitan reconocer estas situaciones en sus primeras manifestaciones, reforzando los mecanismos de actuación, tanto individuales como institucionales, para prevenir su ocurrencia y/o limitar su impacto o daño, con el objeto último de erradicar toda violencia de género en la comunidad universitaria

Las referidas acciones considerarán a toda la comunidad universitaria, intencionando la participación de todos los estamentos, con especial enfoque en hombres y masculinidades, siendo todos actores relevantes para el éxito en estos procesos.

**Se presentan las siguientes líneas de acción del eje de prevención, sin que la enumeración sea taxativa:**

1. Producir y difundir material educativo sobre no discriminación, acoso sexual, violencia digital, violencia de género y/o sexual, considerando las realidades y necesidades de cada estamento.
2. Desarrollar e implementar una oferta anual de capacitaciones para los tres estamentos (estudiantes, cuerpo docente y funcionarios/as) sobre discriminación, violencia sexual y de género, que entregue herramientas para identificar dichas situaciones y tener claro cómo proceder frente a ellas.
3. Diseñar e implementar un plan anual de difusión de este Modelo y la Normativa de Investigación y Sanción de las Conductas de Discriminación, Violencia sexual y/o de Género, que incluya sus contenidos básicos, los mecanismos para realizar las denuncias, los apoyos existentes y los roles de las distintas unidades que participan.
5. Monitorear indicadores respecto de las denuncias realizadas por la Normativa de Investigación y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género, a fin de generar un informe bianual y retroalimentar las estrategias de prevención.
6. Realizar diagnósticos, a lo menos cada tres años, con técnicas mixtas - cuanti y cualitativas- que permitan identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen riesgo de vivir discriminación, violencia sexual y/o de género.

**3.3.- EJE DE REINSERCIÓN:**

Con el fin de reforzar el énfasis reparatorio en la etapa posterior de los procesos investigativos y sancionatorios, por una parte se velará por el bienestar de la persona denunciante, procurando la efectiva aplicación de medidas de protección si corresponde, de acuerdo a la sanción aplicada; y por la otra se acompañará a la persona sancionada en su proceso de reincorporación a través de instancias socioeducativas, las cuales permitirán una reflexión y aprendizaje para la no repetición de hechos que puedan constituir una infracción a la Normativa ya citada.

Para efectos de acompañar estos procesos las unidades académicas y las jefaturas deben contar con el conocimiento, las herramientas y los apoyos necesarios, los cuales serán proporcionados por la Dirección de Género.

**Se presentan las siguientes líneas de acción del eje de reinserción, sin que su enumeración sea taxativa:**

1. Procurar y supervisar la participación de quien ha sido sancionado/a en virtud de la Normativa en foros, talleres, seminarios, capacitaciones, etc., con el objetivo de propiciar un espacio de reflexión y/o aprendizaje complementario a la medida sancionatoria, que busque la no repetición de las conductas.
2. Realizar acciones orientadas, tanto de manera individual como colectiva, a apoyar el proceso de recuperación de la autonomía y la libertad de los integrantes de la comunidad universitaria que hayan sido víctimas de acciones de discriminación, violencia sexual y/o de género conforme a la Normativa, y las demás personas que pudieron verse afectados/as o comprometidas en distintos niveles por la violencia vivida, garantizando los derechos de los y las intervinientes en el proceso.
3. Mantener en el tiempo las medidas de protección, cuando corresponda y en la medida que sea posible, y siempre que sea requerido por la persona afectada, garantizando los derechos de los y las intervinientes en el proceso.

**4.- MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN.**

La Universidad con la finalidad de avanzar en los lineamientos de acción establecidos en el presente Modelo realizará los siguientes monitoreos y evaluaciones, cuya enumeración no es taxativa, y que se encontrarán a cargo de las Direcciones correspondientes en cada caso.

<b>Actividad</b>	<b>Direcciones Encargadas</b>
Realizar una Cuenta Anual	Dirección de Género
Realizar cada tres años diagnósticos que midan los riesgos de vivir violencia de género, acoso sexual y discriminación debido a género en el contexto universitario.	Dirección de Género, con apoyo de la Dirección General de Planificación Estratégica y Calidad.
Sistematizar información sobre denuncias realizadas y difundir un reporte consolidado, a lo menos cada tres años., para monitorear funcionamiento (número de denuncias, caracterización de denunciantes y personas denunciadas, tiempos de	Dirección de Género.

respuesta, resultados de activación del protocolo, etc.)	
Evaluar anualmente el alcance de las campañas y estrategias de difusión. (nro. de campañas, métricas de alcance, etc.)	Dirección de Género, Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Asuntos Estudiantiles.
Evaluar la incorporación sistemática de instancias de formación docente en perspectiva de género (número de talleres ofertados y realizados, participación docente desagregada por sexo registral y facultad, retroalimentación de las y los participantes).	Dirección de Género, Dirección de Desarrollo Curricular y Docente
Monitorear el grado de cumplimiento de la incorporación de contenidos en los planes curriculares y evaluar su cobertura en las distintas carreras.	Dirección de Género, Dirección de Desarrollo Curricular y Docente, Unidades Académicas,
Monitorear la cobertura y periodicidad de los programas de capacitación (nro. de actividades realizadas, porcentaje de funcionarios/as capacitados/as, frecuencia, evaluaciones de satisfacción)	Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Género.

**Normativa de Investigación 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.
- Modificada por Resolución de Rectoría N° 17/2026 de fecha 13 de abril de 2026.

**Preámbulo**

La Universidad Diego Portales (UDP) promueve el pluralismo y la independencia crítica de quienes la integran y tiene como objetivo 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.

La Universidad mediante su Modelo de Prevención, Promoción y Reinserción y su Modelo de Investigación y Sanción (contenido en 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 las conductas definidas como faltas.

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.

Particular atención se brindará a la generación de un espacio confidencial para realizar consultas, procurando resguardar la identidad de quienes requieran información.

## **PRINCIPIOS GENERALES**

1.- Principio de Igualdad y Equidad de Género: Todas las personas son iguales en dignidad y derechos independiente de su sexo, género, identidad de género, orientación sexual o expresión de género.

2.- Confidencialidad: Se velará por mantener la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive de éste en todas las instancias de la investigación.

3.- Diligencia y Celeridad: Tanto la investigación como la resolución del asunto en concreto, se realizará en el menor tiempo posible, resguardando siempre la debida atención al avance del proceso.

4.- Cooperación: Las personas que integran la comunidad universitaria deben cooperar con las investigaciones, debiendo concurrir a las citaciones correspondientes.

5.- Debido Proceso: Toda investigación que derive en la imposición de sanciones disciplinarias, estará precedido por el estricto cumplimiento de un procedimiento racional y justo, cuyas etapas, plazos, garantía de acceso y sus formas de notificación, se encontrarán reguladas por la presente normativa.

6.- Imparcialidad: Se garantiza la imparcialidad de las personas que estén a cargo de la investigación como de aquellas que resolverán, procurando objetividad en la investigación y en lo que se resuelva.

7.- No revictimización: En la investigación se procurará velar por la integridad de quien denuncia y resguardar sus derechos, evitando la revictimización.

## **DEFINICIONES PRINCIPALES**

1.- Discriminación de Género: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual y/o la expresión de género de una persona y que cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir discriminación de género:

- Desacreditar a una persona por su sexo, género, identidad de género, orientación sexual o expresión de género.

- Tomar decisiones basadas en prejuicios o en condiciones adscritas al sujeto como el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual o la expresión de género.
- Trato vejatorio por tener cierto sexo, género, identidad de género orientación sexual o expresión de género.
- Negarse de manera sistemática a llamar por el nombre social y/o el nombre legal rectificado a una persona en la UDP cuando ha sido informado.

2.- Violencia de Género: Cualquier acción o conducta, basada principalmente en el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, y/o la expresión de género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

La violencia de género puede manifestarse, sin que su enunciado sea taxativo, como violencia sexual, lo que incluye conductas como el acecho sexual, el acoso sexual, el abuso sexual y la violación; la violencia digital, entre otras.

3.- Violencia Digital: Es toda acción realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmite; comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios, o videos reales, simulados y/o editados con inteligencia artificial, de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.

4.- Acecho Sexual: Es 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.

5.- 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.

6.- 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 su dignidad, 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. Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado ni consentido, tales como tocamientos, roces, masajes, besos, entre otros.
- Comentarios insinuantes y/o comprometedores acerca de la apariencia o aspecto, de connotación sexual y/o sexista.
- Manifestaciones no verbales, como gestos o sonidos de carácter sexual que incomoden.
- Comentarios o chistes de carácter sexual efectuados directamente a una persona.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la persona afectada.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

7.- Agresión Sexual: Todo 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 los delitos de violación y el abuso sexual, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pueda incurrir su autor/a.

8.- Persona denunciante: Es la persona que denuncia haber sufrido un daño o un perjuicio, a causa de una determinada acción constitutiva de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

9.- Persona denunciada: La persona que presuntamente atentó contra otra/s mediante acciones de violencia de género y discriminación como las definidas en esta normativa.

10.- Dirección Jurídica: Unidad encargada de recepcionar la denuncia y designar a la persona que realizará la respectiva investigación.

11.- Investigador/a: Abogado/a de la Dirección Jurídica que tendrá a cargo la investigación y quien emitirá un informe con propuestas de absolució n o sanción hacia la persona

denunciada, asimismo, le corresponderá decretar las medidas de protección, tanto de oficio como a solicitud de los y las intervinientes.

12.- Dirección de Género: Unidad encargada de liderar las acciones de promoción y prevención en materia de discriminación, violencia sexual y/o de género, acompañar a las personas que intervienen en el proceso y articular las derivaciones requeridas a instituciones externas con las que la Universidad tenga convenio para dar acompañamiento psicológico y asesoría legal.

13.- Comisión Superior: Órgano conformado por tres integrantes permanentes y tres suplentes que representan a cada estamento de la Universidad y serán los encargados de ratificar o modificar la propuesta de absolución o sanción que emita la persona a cargo de la investigación.

14.- Secretaría General: Instancia encargada de resolver los recursos de apelación en caso de ser presentados.

15.- Red de Consejería: Conformada por docentes y funcionarios/as, que tienen como finalidad orientar a integrantes de la comunidad universitaria en temas relacionados con la presente Normativa.

## **MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

### **Título I: Normas Generales**

**Artículo 1.** Objetivo. La presente Normativa tiene como objeto principal regular los procedimientos de investigación que se inician por denuncias de hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con el fin de adoptar determinadas medidas de protección, de apoyo, de reparación y sanción, para proporcionar una solución adecuada a los/as intervinientes del proceso dentro del ámbito y facultades de la propia institución, y de acuerdo con los principios y valores de la Universidad Diego Portales.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas afectadas pueden ejercer las acciones judiciales que estimen pertinentes de conformidad a la Ley.

**Artículo 2.** Ámbito de Aplicación. En esta normativa quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género 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 3.** 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 4.** 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, pudiendo recibir orientación y apoyo a través de la Red de Consejeros y Consejeras y de la Dirección de Género, de manera de reducir los efectos del hecho en su quehacer laboral y/o académico.

Se entenderá por actividades privadas aquellas centradas en aspectos lúdicos, recreativos o formativos que son organizadas, gestionadas y financiadas por entidades o individuos privados, sin la intervención o participación de la Universidad.

Con todo la Universidad podrá investigar y sancionar de conformidad a lo establecido en esta Normativa las conductas señaladas en el párrafo primero de este artículo cuando tales hechos o situaciones afecten de manera evidente y sustancial el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

**Artículo 5.** 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 6.** Se entenderá que la falta ha sido cometida dentro de los recintos de la Universidad, cuando ésta se produzca en sus dependencias, en el traslado de cualquiera de sus edificios o en sus instalaciones accesorias, siempre que las personas involucradas tengan las calidades descritas en los artículos precedentes de este título.

**Artículo 7.** 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 y que se consideren como violencia digital.

**Artículo 8.** Si se presenta una denuncia por acoso sexual, discriminación y/o violencia de género 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.

**Artículo 9.** 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 10.** 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. Éste 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.

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 11.** 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.

**Artículo 12.** Cualquier persona podrá presentar una denuncia cuando haya presenciado directamente actos o conductas discriminatorias en atención al género. En este caso, la persona denunciante, aunque no sea víctima directa, deberá llevar adelante la denuncia de conformidad a lo establecido en los artículos 14 y siguientes de esta normativa.

**Artículo 13.** 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. Denuncia e Investigación**

**Artículo 14.** Cualquier persona podrá denunciar hechos contemplados en la presente Normativa, sea víctima o una tercera persona que tome conocimiento de los hechos y lo haga con la debida representación, acompañando autorización por escrito de la persona afectada junto con la denuncia.

Los formularios para realizar la denuncia se encuentran publicados en la página web de la Universidad, en el siguiente enlace:

<https://genero.udp.cl/politicas-normativas-y-orientaciones/normativa-de-prevencion-y-sancion-de-acciones-de-discriminacion-violencia-sexual-y-de-genero/formularios-de-denuncia/>

Dichos formularios deben remitirse a Dirección Jurídica a través del siguiente correo electrónico [denuncias.violencia@mail.udp.cl](mailto:denuncias.violencia@mail.udp.cl)

Asimismo, la denuncia puede presentarse por escrito a la Dirección Jurídica en los plazos que se regulan en el presente Título.

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

Las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género serán reservadas y sólo las personas denunciantes, denunciadas y sus apoderados tendrán pleno acceso a todas las piezas de la investigación.

**Artículo 15:** La denuncia debe contener:

- a.- La individualización de quien denuncia, carrera que estudia o Unidad en que se desempeña según sea el caso.
- b.- Individualización de la/s persona/s denunciada/s, carrera que estudia o Unidad en que se desempeña, según sea el caso, y si es de conocimiento de quien denuncia.
- c.- Narración de los hechos constitutivos de la infracción, indicando fecha/s y lugar/es en que ocurrieron.
- d.- Individualización de las personas que hubieran presenciado los hechos o tuvieren conocimiento de ellos, indicando sus nombres completos, cédula nacional de identidad, correos electrónicos y estamento al que pertenece en la UDP, de ser posible.
- e.- Fecha de la denuncia.
- f.- Firma de quien denuncia.

**Artículo 16.** Si se produjera algún hecho de discriminación, violencia sexual y/o de género en los lugares donde los y las estudiantes realizan actividades prácticas, la UDP podrá iniciar el correspondiente procedimiento de conformidad a los protocolos vigentes en el lugar donde éstos se hayan producido, previa solicitud de la persona denunciante, la que deberá constar por escrito.

**Artículo 17.** Admisibilidad de la Denuncia. Una vez presentada la denuncia y dentro de los tres días hábiles siguientes se efectuará un examen de admisibilidad. En caso de que los hechos descritos en la denuncia no sean constitutivos de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género o no se enmarquen en aquellas que recoge la presente normativa o éstas escapan al ámbito de su competencia, no se le dará curso a la denuncia. Sin perjuicio de lo cual se adoptarán medidas de protección con el objeto de resguardar la integridad de las personas intervinientes, sin alterar sus actividades académicas, pudiendo otorgar la Universidad a la denunciante asesoría jurídica y/o psicológica.

Con el fin de pronunciarse fundadamente acerca de la admisibilidad la persona encargada de la investigación podrá solicitar a la parte denunciante mayores u otros antecedentes, que precisen o complementen la denuncia presentada.

En el evento de que exista una duda razonable sobre la pertinencia, necesidad o mérito para iniciar un proceso de investigación y en el ánimo de esclarecer los hechos, se optará por la apertura del procedimiento, a fin de activar los mecanismos de indagación necesarios.

**Artículo 18.** 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 19.** La persona a cargo de la investigación informará sobre la existencia de un proceso de resolución alternativa de conflicto. Para iniciar este proceso se 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 X de esta Normativa.

**Artículo 20.** Toda persona afectada por un hecho definido como falta en la presente Normativa 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 21.** La Dirección Jurídica deberá emitir una resolución dando inicio al procedimiento y designando a la persona a cargo de la investigación.

La persona a cargo de la investigación notificará a quien presentó la denuncia de la resolución que inicia la investigación y la citará a su ratificación, lo cual será comunicado por correo electrónico institucional y/o carta certificada al domicilio que tenga registrado en la Universidad.

Asimismo, se notificará a la persona denunciada de la respectiva denuncia y de la resolución que inicia la investigación, citándola a comparecer y oponer sus descargos,

indicando día y hora al efecto. Dicha notificación se realizará a su correo electrónico institucional y/o carta certificada al domicilio que tenga registrado en la Universidad.

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

**Artículo 22.** La persona denunciante y denunciada podrán, en un plazo de dos días hábiles contados desde la notificación del inicio de la investigación, impugnar a la persona a cargo de la investigación cuando estimen que concurre algún conflicto de interés que le reste imparcialidad en la investigación. La impugnación deberá ser dirigida a la Dirección Jurídica, a través de la casilla [denuncias.violencia@mail.udp.cl](mailto:denuncias.violencia@mail.udp.cl), indicando la o las causas que se estima que concurren.

Las causales que pueden invocarse de manera ejemplar son las siguientes:

- 1.- Tener la persona encargada de la investigación interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- 2.- Tener la persona encargada de la investigación una amistad íntima o enemistad manifiesta con la persona denunciada o denunciante;
- 3.- Tener la persona encargada de la investigación un parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción de la persona denunciada o denunciante.

La Dirección Jurídica resolverá la impugnación en un plazo de dos días hábiles desde su recepción. En caso de que la causa sea acogida, la resolución deberá contener el nombramiento de la nueva persona a cargo de la investigación.

**Artículo 23.** La persona a cargo de la investigación 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.

La persona a cargo de la investigación evaluará la pertinencia y relevancia de los/as testigos presentados en relación a la denuncia. En consecuencia, se reservan el derecho a no entrevistar a todos/as los/as testigos propuestos si considera que la información ya disponible es suficiente.

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

**Artículo 24.** En caso de que existan testigos que formen parte de la Universidad (estudiantes, funcionarios/as y/o profesores/as) estos deberán procurar asistir a la respectiva entrevista, a fin de colaborar con la investigación.

**Artículo 25.** Las declaraciones de las partes, así como la de testigos, se realizarán ante la persona a cargo de la investigación y en presencia de un/a funcionario/a, quien velará por la adecuada realización y registro de la audiencia, la que deberá ser, preferentemente, videograbada. En casos debidamente justificados, la persona a cargo de la investigación 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 de que deba interrumpirse la grabación, se dejará constancia fundada de ello en el acta de la declaración efectuada.

**Artículo 26.** 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 27.** Valoración de la Prueba. La persona a cargo de la investigación deberá razonar y valorar la prueba teniendo en cuenta los hechos aportados al proceso por los medios probatorios, el contexto en el que éstos sucedieron y de acuerdo con un criterio que responda a la lógica y la experiencia.

**Artículo 28.** El desistimiento de la denuncia por parte de la persona denunciante pondrá fin al procedimiento. La persona denunciante se podrá desistir en cualquier momento durante la investigación hasta el informe de la persona a cargo de la investigación

**Artículo 29.** 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 o infundadas que tengan por objeto dañar o perjudicar a la persona denunciada, induciendo a error sobre su honra o crédito.

### **Título III. Suspensión del procedimiento.**

**Artículo 30.** La persona a cargo de la Investigación podrá dictar una resolución decretando la suspensión temporal del procedimiento cuando se dan los siguientes supuestos:

1.- Cuando la conducta denunciada es constitutiva de delito de violación o abuso sexual tipificado en nuestra legislación y la víctima haya interpuesto la correspondiente denuncia ante la instancia correspondiente, iniciando una investigación, la suspensión temporal se extenderá hasta que finalice aquel proceso, a fin de no interferir en la indagación del órgano persecutor y no revictimizar a la persona denunciante. Finalizada la referida investigación, la persona denunciante deberá dar aviso a la Dirección Jurídica, a fin de continuar con el procedimiento en virtud de la presente Normativa.

2.- Por encontrarse la persona denunciada y/o denunciante en la imposibilidad de ejercer su defensa por inconveniente de salud grave, se encuentra fuera de la región metropolitana o del país o cualquier otro similar, lo que deberá ser acreditado. La investigación se reestablecerá cuando la persona afectada se encuentre en condiciones de comparecer y/o asistiendo a clases.

**Artículo 31.** La dictación del sobreseimiento temporal no impide que la Universidad pueda decretar las medidas de protección que estime convenientes, como, asimismo, derivar a las partes a algún apoyo psicológico si es pertinente. La resolución que dicta el sobreseimiento no será apelable.

#### **Título IV. Sanciones**

**Artículo 32.** La persona a cargo de la investigación 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 33.** En atención a la naturaleza y gravedad de los hechos acreditados, a las circunstancias atenuantes y agravantes de responsabilidad, a la naturaleza del vínculo contractual o a la calidad del infractor, las sanciones que podrán derivarse de la investigación son las siguientes:

- a) 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.

- b) Amonestación por escrito: 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.
- c) Multa.
- d) Suspensión de la calidad de alumno/a regular por uno o dos periodos académicos.
- e) Expulsión de la Universidad.
- f) Terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo.
- g) Término del contrato de prestación de servicios a honorarios.

**Artículo 34.** 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 ir asociadas a penas accesorias como la pérdida total o temporal de becas o beneficios o la inhabilidad permanente o 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 la Dirección de Género, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento. En caso de incumplimiento de estas medidas la Dirección de Género deberá informar a la Dirección jurídica, a fin de que evalúe una posible sanción.

**Artículo 35.** Cualquier sanción de la presente Normativa quedará consignada en el expediente académico del/a estudiante y deberá ser informada a la secretaría de estudios de la carrera o programa al que pertenece. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento.

**Artículo 36.** 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 37.** En el caso de profesores/as, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita.
- c. Multa.

- d. Terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias, como la pérdida o la inhabilidad permanente o 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 la Dirección 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 podrán considerarlas 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 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 38.** 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. Terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán ir asociadas a penas accesorias, como la pérdida o inhabilidad permanente o temporal 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 la Dirección de Género, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

Toda sanción de la presente normativa 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 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 39.** 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 40.** 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. Si la violencia hacia la diversidad sexual y de género se da en conjunto con algún tipo de violencia sexual.
- 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 41.** 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.
- d. La irreprochable conducta anterior

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

**Artículo 42.** Tanto la persona encargada de la investigación 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 V. Ratificación de Sanciones y Apelación**

**Artículo 43.** La persona encargada de la investigación 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 44.** Las partes serán notificadas de la decisión por escrito, enviando copia de la resolución mediante correo electrónico y/o carta certificada al domicilio registrado en la Universidad.

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 45.** 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 a la Dirección de Género.

## **Título VI. Medidas de Protección**

**Artículo 46.** Al momento de presentar la denuncia y mientras dure la investigación, la persona afectada y/o la persona denunciada podrán solicitar a quien esté a cargo de la investigación la aplicación de medidas de protección. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá decretar 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 persona encargada de la investigación 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 persona encargada de la investigación notificará de la medida aplicada a las partes, a la unidad académica y/o unidad administrativa y a la Dirección de Género, y dejará constancia en el expediente.

**Artículo 47.** Tanto la persona denunciada como denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas a la persona encargada de la investigación cuando considere que éstas son insuficientes o que han variado las circunstancias por las cuales se decretaron. El/la investigador/a, 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 de Género.

**Artículo 48.** 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 49.** 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 50.** De ser necesario, la Dirección de Género orientará a la persona/s denunciante/s y a la/s denunciada/s en la búsqueda de otras medidas de protección que sean pertinentes.

**Artículo 51.** 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 52.** 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.

En caso de que la persona denunciada sea absuelta se podrán proponer medidas de protección, siempre y cuando las personas involucradas en la investigación consientan en aquello.

El cumplimiento de dicha/s medida/s será monitoreado por la Dirección de Género.

## **Título VII. Medidas Reparativas**

**Artículo 53.** Según sea el caso, la Comisión Superior podrá, en la decisión final, ya sea a propuesta de la persona encargada de la investigación o de oficio, y siempre contando con el consentimiento de la persona denunciante, decretar una o más medidas que estén dirigidas a minimizar el impacto de los hechos que hayan sido determinados como faltas a la presente normativa. Las medidas de reparación incluirán, sin que la enunciación sea taxativa:

1. Prolongación del tiempo en que se conceda apoyo psicológico a la persona denunciante cuando sea requerido.
2. Prolongación del seguimiento y apoyo académico, en función del daño experimentado por la persona afectada.
3. Acciones y estrategias de seguimiento e intervención de los estudios o actividades laborales de la persona afectada, a fin de reestablecer, en la medida de lo posible, el entorno y situación original que tenía la persona denunciante.
4. Otras medidas que se consideren pertinentes y viables para lograr la reparación del daño ocasionado a la persona afectada por el hecho sancionado

## **VIII. Privacidad y confidencialidad**

**Artículo 54.** 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 55.** 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, la Dirección 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 Resolución Alternativa de Conflictos**

**Artículo 56.** 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 57.** 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 58.** 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 X. De la Comisión Superior**

**Artículo 59.** La Comisión Superior estará compuesta por tres integrantes permanentes y tres suplentes, contando con representación de docentes, estudiantes y funcionarios/as.

La representación estudiantil y su suplente serán elegidos/as mediante el sistema de selección que definan los y las estudiantes.

La representación del cuerpo académico y de los/las funcionarios/as administrativos de la Universidad, y sus respectivos suplentes serán propuestos por la Dirección 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.

Las personas que asuman el cargo deberán recibir una inducción por parte de la Dirección de Género, a fin de que las instruya en la labor a asumir.

**Artículo 60.** Los/as 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 XI. De la Red de Consejería**

**Artículo 61:** La Red de Consejería estará conformada por docentes y funcionarios/as que actuarán como Consejeros y Consejeras en materia de discriminación, violencia sexual y de género, quienes podrán 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. La orientación brindada por la Red de Consejería es voluntaria y no constituye un requisito para realizar la denuncia.

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 de la Dirección de Género. Se velará por contar con consejeros/as de todas las Facultades.

Los/as Consejeros/as deberán participar en las actividades de formación que defina la Dirección de Género. Le corresponderá a esta Dirección ratificarlos y evaluar su continuidad mientras ejerzan esa función. Las personas interesadas en recibir orientación pueden contactarse con cualquier integrante de la red, independiente de su Facultad de pertenencia. La información sobre la Red de Consejería y sus contactos están disponibles en la página de la Dirección de Género ([genero.udp.cl](http://genero.udp.cl))

### **Disposiciones Finales**

**Artículo 62.** Las relaciones sexoafectivas 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 (Vicerrectoría, Decanatura, Dirección de Escuela, u otra) a fin de evitar posibles conflictos de interés.

**Artículo 63.** 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 64.** Las sugerencias de mejora a la Normativa deberán ser enviadas a la Dirección de Género y a la Dirección Jurídica, quienes revisarán su pertinencia y posterior incorporación.

**Artículo 65.** 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 66.** 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 67.** 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 68.** 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.