

**Normativa de Prevención y Sanción de  
Acciones de Violencia Sexual  
Universidad Diego Portales  
Santiago, 12 de Septiembre de 2017<sup>1</sup>**

- Aprobada por Resolución de Rectoría N° 33/2017 de fecha 26 de septiembre de 2017.

## **Título I. Aspectos Generales**

La Universidad Diego Portales (UDP) promueve el pluralismo y la independencia crítica de todos sus miembros y tiene como uno de sus principales objetivos la contribución al desarrollo integral de las personas y 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, y la autonomía de todos sus miembros.

La UDP ha desarrollado reglamentos y políticas que garantizan el respeto a las personas y la no discriminación. Por ello, la normativa que se sigue surge de la necesidad de reducir brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres. Esta desigualdad se desarrolla tanto en relaciones jerárquicas como entre pares. En este contexto, la violencia de género se entiende como una problemática que afecta a toda persona que se aleja de los patrones socialmente dominantes, abarcando cualquier acto violento o de agresión basado en esta situación de desigualdad.

Esta normativa tiene por propósito asegurar estándares de convivencia dentro de la institución y en todas aquellas actividades vinculadas a su quehacer, proporcionando mecanismos para enfrentar y sancionar situaciones de violencia sexual y brindar apoyo y orientación a quienes han sido víctimas de ella.

Todos los miembros de la Universidad tienen la obligación de conocer esta normativa y los protocolos y programas que de ella deriven. Particularmente responsables de su implementación serán las autoridades en todos sus niveles, quienes tendrán la primera obligación de hacer frente a situaciones que dañen la convivencia universitaria, perjudicando el ambiente de aprendizaje y trabajo que la institución promueve.

## **Título II. Definiciones Fundamentales**

**Artículo 1.** Serán consideradas conductas de violencia sexual todos aquellos comportamientos, palabras o gestos de connotación sexual no consentidos y que atentan contra la dignidad o integridad psicológica y/o física de los miembros de la Universidad.

---

<sup>1</sup> Este documento considera el uso del masculino como referencia para ambos géneros.



**Artículo 2.** La institución considerará acciones de violencia sexual, y sin que la enumeración sea taxativa, el acoso sexual, la agresión sexual, la exhibición, exposición y voyerismo sexual y el acecho sexual y, en general cualquier interacción con significado sexual no consentida.

**Artículo 3.** Se denominará acoso u hostigamiento sexual a las insinuaciones y requerimientos de carácter sexual, no deseados y no consentidos que afectan la dignidad e integridad de quien los recibe. El acoso sexual ocurre cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de esas acciones tendrá incidencia en las condiciones laborales y/o académicas de una persona o grupo al interior de la Universidad, o bien cuando la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir la convivencia, el rendimiento académico o laboral, creando un ambiente intimidante u hostil para el o los afectados. No es necesaria una acción sistemática de acoso u hostigamiento ya que una sola acción puede constituir acoso sexual.<sup>2</sup>

**Artículo 4.** La agresión sexual es un acto que se comete mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de coacción o intimidación. En el marco de esta normativa, la agresión sexual incluye, sin que esté limitada, la penetración y el contacto sexual sin consentimiento.

**Artículo 5.** La exhibición, exposición y el voyerismo sexual buscan violar la privacidad de una persona. Incluye conductas como presenciar u observar relaciones o actividades sexuales de otra(s) persona (s); desnudarse parcial o totalmente delante de otros; grabar, fotografiar, y distribuir sin el consentimiento de los involucrados y por uno o más medios (correo electrónico y/o redes sociales) imágenes de personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales y/o desarrollando conductas sexuales.

**Artículo 6.** El acecho sexual se define como el conjunto de acciones con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que generan temor e inseguridad, causando perturbación emocional significativa. 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.

**Artículo 7.** Las acciones de violencia sexual ocurren sin el consentimiento del afectado. 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 capaz que está en condiciones de consentir y se encuentra en pleno uso de sus facultades.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> En Chile el acoso sexual se encuentra regulado en el ámbito laboral. El Artículo 2 del Código del Trabajo define el acoso sexual, entendiendo por tal “que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. La definición de acoso de la Universidad Diego Portales es más amplia y considera a estudiantes, profesores y funcionarios.

<sup>3</sup> El consumo de alcohol y/o las drogas puede reducir y hasta eliminar la posibilidad de consentimiento de la víctima. De manera inversa, no exime de responsabilidad a quien incurre en conductas de violencia sexual.

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

### **Título III. Ámbito de Aplicación**

**Artículo 8.** Esta normativa se aplica a estudiantes, ayudantes, profesores<sup>4</sup> y funcionarios que participan en actividades académicas<sup>5</sup> y sociales (fiestas, paseos, investiduras, graduaciones, u otras) desarrolladas o patrocinadas por la Universidad.

Se aplica también a terceras personas, en calidad de afectadas, que reciben servicios o prestan servicios a la institución. En este grupo están incluidos pacientes, clientes, patrocinados, personal de aseo, funcionarios de seguridad y estudiantes del sistema preescolar y escolar que tienen relación con la Universidad.

Para los casos en que los actos denunciados involucren a integrantes de la UDP, pero éstos se produzcan fuera del ámbito de aplicación de esta normativa, o bien, cuando quien ejerce la acción de violencia sexual es una persona ajena a la Universidad y el afectado es un integrante de la misma, la UDP proporcionará orientación y apoyo a las víctimas, de manera de reducir los efectos que dichas acciones tienen en el quehacer laboral y académico de los afectados.

Si se presenta una denuncia por acoso sexual entre funcionarios de la Universidad (ya sea administrativos o académicos) se deberá aplicar lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad, Título XVIII, Artículos 50 y siguientes.

### **Título IV. Orientación y Acompañamiento**

**Artículo 9.** La Universidad contará con profesores y funcionarios que actuarán como Consejeros en materia de violencia sexual. Estos Consejeros serán un primer recurso de orientación sobre opciones, soportes y mecanismos de denuncia disponibles en la Universidad y fuera de ella.

**Artículo 10.** Los Consejeros recibirán entrenamiento para el buen desempeño de su tarea. Tendrán la obligación de guardar confidencialidad de la información recibida, protegiendo la identidad e intimidad de denunciantes y denunciados.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Profesores de jornada y part-time con y sin contrato.

<sup>5</sup> Actividades académicas como cátedras, laboratorios, talleres, seminarios, salidas a terreno, prácticas, internados, intercambios nacionales e internacionales, etcétera.

<sup>6</sup> Para estos efectos, los Consejeros deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad al momento de asumir la función y su incumplimiento será sancionado conforme a los reglamentos vigentes.

Tras una primera etapa de soporte y entrega de información, la persona afectada será la responsable de decidir si presenta o no una denuncia ante la Dirección Jurídica, excepto cuando el acto de que se trate sea constitutivo de delito.<sup>7</sup>

## **Título V. Denuncia e Investigación**

**Artículo 11.** Un tercero, a nombre del denunciante, podrá formalizar una denuncia ante la Dirección Jurídica contando con la anuencia del afectado, lo que deberá ser acreditado. Denuncias anónimas no darán curso a investigación alguna.

**Artículo 12.** Si la persona afectada o quien la represente decide presentar una denuncia en la Universidad, deberá dirigirla por escrito a la Dirección Jurídica o a la Dirección de Recursos Humanos. La Dirección Jurídica será la instancia encargada de iniciar el proceso de investigación. La presentación de una denuncia deberá, en lo posible, identificar involucrados, fechas, lugares, testigos y pruebas.

**Artículo 13.** Recibida la denuncia, la Dirección Jurídica evaluará el caso determinando si procede investigar o no, si se deriva a otra instancia u órgano institucional (Tribunal de Honor, Comité de Ética u otro) o si bien se instruye un proceso de mediación con la anuencia de los involucrados. Esta decisión será informada por escrito a las partes en un plazo no superior de 5 días hábiles.

**Artículo 14.** Los mediadores serán propuestos por la Dirección Jurídica iniciando un proceso de conciliación, consentido por las partes, como medida de no repetición. Esta medida no será aplicable ante situaciones de reincidencia. Si la mediación no fuera aceptada por las partes o se incumplieran sus acuerdos, el denunciante podrá reiniciar el procedimiento hasta la aplicación de una sanción.

**Artículo 15.** La Universidad sólo iniciará una investigación cuando las denuncias hagan referencia a situaciones ocurridas durante los últimos 24 meses, contado desde que el ofendido o víctima estuvo en condiciones de interponer la denuncia por violencia sexual sin perjuicio propio.

**Artículo 16.** La Dirección Jurídica deberá notificar a la persona denunciada indicando los hechos imputados a fin de que esta concurra a declarar y presente los descargos que considere pertinentes. Si la persona denunciada no comparece, la investigación seguirá adelante.

**Artículo 17.** La Dirección Jurídica iniciará una investigación en el curso de la cual oirá a denunciantes y denunciados, así como a los testigos que estos ofrezcan, recibiendo la evidencia disponible aportada por los involucrados. Tanto denunciantes como denunciados podrán recurrir a la ayuda externa proporcionada por un abogado.

---

<sup>7</sup> En ese caso y por regla general la denuncia es obligatoria.

**Artículo 18.** El proceso de investigación no podrá extenderse más allá de 20 días hábiles. En casos excepcionales, dicho plazo podrá prorrogarse por hasta 10 días hábiles más, informándose de ello a denunciantes y denunciados.

**Artículo 19.** Todas las personas implicadas en la investigación deberán buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados. La utilización maliciosa de este procedimiento dará derecho a la Universidad a adoptar medidas que podrían derivar en sanciones disciplinarias de acuerdo a los reglamentos vigentes. Solo quien sea denunciado podrá guardar silencio o limitar su cooperación en la investigación.

**Artículo 20.** En caso que existan testigos, su comparecencia será obligatoria y la negativa a participar en la investigación será comunicada a la autoridad académica o administrativa que corresponda. Los testigos deberán guardar reserva de lo obrado en el procedimiento.

**Artículo 21.** El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento disciplinario que se hubiere iniciado a menos que se trate de hechos calificados como graves por la Dirección Jurídica. Este desistimiento no impedirá adoptar o mantener medidas de protección y acompañamiento que se hayan definido y por el plazo que la Dirección Jurídica estime conveniente.

**Artículo 22.** Cuando exista evidencia de que la conducta denunciada reviste el carácter de delito, la Universidad estará obligada a presentar la correspondiente denuncia ante las instancias pertinentes como Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales. Sin perjuicio de lo anterior, las víctimas de violencia sexual podrán iniciar acciones legales independientes de la aplicación de esta normativa.

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

**Artículo 23.** La Dirección Jurídica, con la ayuda de la Vicerrectoría Académica y de Desarrollo, la Vicerrectoría de Pregrado y la Dirección de Recursos Humanos según corresponda, deberá adoptar en un plazo máximo de 5 días hábiles, medidas de protección que fueren necesarias a favor de la víctima que denunciare una acción de violencia sexual.

Las medidas de protección incluirán, sin que la enunciación sea taxativa: reubicación del puesto de trabajo, prohibición de contacto directo con la víctima (por vía presencial, electrónica, telefónica u otra), ajuste de calendario de evaluaciones, extensión de plazos para corrección, reducción de carga académica, reubicación de curso o sección, anulación fuera de plazo y/o suspensión de semestre.

**Artículo 24.** Las medidas de protección instruidas por la Dirección Jurídica serán informadas a los decanos, directores de escuela o personas a cargo de los

involucrados. Estos deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad e intimidad de los involucrados.

**Artículo 25.** De ser necesario, la Universidad orientará a los denunciantes en la búsqueda de otras medidas protectoras disponibles fuera de la Universidad. La violación de una medida de protección dispuesta por la Dirección Jurídica podrá conducir a acciones disciplinarias en virtud de éste u otros reglamentos institucionales.

**Artículo 26.** Las medidas de protección podrán ser solicitadas por el afectado o quien lo represente, una vez que se realice la denuncia por violencia sexual. La Dirección Jurídica tendrá hasta 5 días hábiles para acoger o denegar una solicitud de protección.

## **Título VII. Sanciones**

**Artículo 27.** La investigación de la Dirección Jurídica deberá culminar con un reporte y una propuesta de sanción que deberá ser ratificada o modificada por una Comisión Superior. El reporte deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: hechos investigados, pruebas recibidas, declaración de las partes y, si corresponde, una propuesta de sanción, debidamente fundada.

**Artículo 28.** En el caso de estudiantes, la Dirección Jurídica podrá recomendar un rango de sanciones en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones incluye 1) amonestación oral 2) amonestación escrita 3) suspensión de calidad de alumno regular por 1 ó 2 semestres académicos y 4) expulsión.

Las sanciones establecidas en los números 2 y 3 podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, becas, ayudantías y otros reconocimientos o beneficios proporcionados por la Universidad.

Una sanción por violencia sexual quedará consignada en el expediente académico del alumno.

**Artículo 29.** En el caso de profesores, la Dirección Jurídica podrá recomendar un rango de sanciones en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contempla 1) amonestación oral 2) amonestación escrita 3) multa o rebaja de remuneración y 4) desvinculación por grave incumplimiento de las obligaciones.

Las sanciones graves establecidas en los numerales 2 y 3 podrán originar penas accesorias como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a becas, sabáticos, premios y otros beneficios proporcionados por la Universidad.

Una sanción por violencia sexual quedará consignada en la carpeta del profesor y, por tanto, deberá ser informada a las Comisiones de Calificación, quienes deberán

considerarla para los efectos de la evaluación de los académicos. La sanción de multa conllevará, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos o de representación en el Consejo Académico o de Facultad, por el término de tres años contados desde la fecha de la resolución.

**Artículo 30.** En el caso de los funcionarios no académicos, el proceso de investigación podrá recomendar una sanción en virtud de la gravedad de los hechos. La escala de sanciones contemplará: 1) amonestación oral 2) amonestación escrita 3) multa o rebaja en remuneración y 4) desvinculación por grave incumplimiento de las obligaciones.

Las sanciones 2 y 3 podrán ir asociadas a penas accesorias como la pérdida o inhabilidad para acceder a becas, reconocimientos y otros beneficios otorgados por la institución.

Una sanción por violencia sexual quedará consignada en la hoja de vida del funcionario y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación del desempeño. Las sanciones de multa o rebaja de remuneración conllevarán, además, la inhabilidad para ocupar cargos directivos, por el término de tres años 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 31.** Para los efectos de las sanciones consignadas en los tres artículos precedentes se considerarán como agravantes ser reincidente en las conductas, la existencia de múltiples víctimas, la existencia de dos o más victimarios, la relación de subordinación o dependencia, o que la víctima sea una persona en situación de discapacidad.

**Artículo 32.** Para efectos de las sanciones consignadas en los artículos 28, 29 y 30 se considerarán como atenuantes la irreprochable conducta anterior, la colaboración en el esclarecimiento de los hechos, la auto-denuncia y la confesión de los hechos y la reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven.

**Artículo 33.** Para todos los casos consignados en los artículos **1 a 6**, la violencia sexual motivada por la condición de género será considerada una circunstancia agravante. El concepto de violencia de género será entendido de manera amplia, abarcando sin excluir conductas como las siguientes:

- a) violencia física de tipo sexual, golpes, heridas y/o empujones.
- b) violencia psicológica, tal como humillaciones y/o amenazas.
- c) violencia económica, como manipulación y/o privación de recursos.

- d) violencia patrimonial, como usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades.
- e) violencia social, como inducir al aislamiento y alejamiento de redes de apoyo.
- f) violencia verbal, como comentarios burlescos u ofensivos que hagan alusión al sexo, orientación sexual o género de una persona, respondiendo a un prejuicio o estereotipo social.

En general, se considerará violencia de género todo acto que atente contra la integridad o la libertad de una persona y que responda a un contexto en el que los involucrados se encuentran en una situación asimétrica atendido el género y/u orientación sexual.

### **Título VIII. Ratificación de Sanciones y Apelación**

**Artículo 34.** La sanción propuesta por la Dirección Jurídica deberá ser ratificada o modificada hasta en un grado por una Comisión Superior, que estará compuesta por tres miembros permanentes y tres suplentes. La Comisión permanente estará integrada por un profesor (titular o asociado) quien la presidirá, un funcionario y un representante de los estudiantes, el cual será electo mediante votación directa por los alumnos. Quien obtenga la segunda mayoría será nominado como suplente del estamento estudiantil.

Para la designación de los miembros que integrarán la Comisión Superior, se deberá favorecer a personas que tengan experiencia en materias de género, prevención de acoso o violencia u otras relacionadas con la promoción de derechos fundamentales. La integración de la Comisión deberá estimular la participación y representación equilibrada de género.

**Artículo 35.** El académico que presida la Comisión será propuesto por el Rector y aprobado por el Consejo Académico. El funcionario y los suplentes no estudiantiles serán designados por el rector. Los miembros de la Comisión durarán dos años en su función, pudiendo ser reelegidos hasta por dos períodos consecutivos, salvo que pierdan de manera permanente su vinculación con la Universidad, situación en la cual deberá designarse un nuevo integrante en su reemplazo.

Los miembros suplentes integrarán la Comisión cuando sean requeridos por su Presidente, en particular, cuando alguno de los miembros permanentes tenga un conflicto de interés con el denunciante o denunciado, o bien ante la ausencia justificada de alguno de los comisionados permanentes.

**Artículo 36.** La Comisión Superior tendrá 10 días hábiles para analizar los antecedentes recopilados durante la investigación y ratificar o modificar en un grado la sanción propuesta por la Dirección Jurídica. Las decisiones deberán resolverse por mayoría.



**Artículo 37.** Quienes integren esta comisión deberán resguardar la confidencialidad de los procesos investigados, evitando la referencia a hechos y personas involucradas. La falta de cuidado o la infracción de este deber podrá dar lugar a una sanción en virtud de los reglamentos vigentes, y se considerará, para todos los efectos, una falta grave.<sup>8</sup>

**Artículo 38.** Las partes serán informadas de la sanción por escrito, y tendrán el derecho a apelar de manera formal y fundada ante la Secretaría General. Para apelar, las partes tendrán un plazo de 10 días hábiles y la Secretaría General tendrá 10 días hábiles para resolver. La Secretaría General podrá confirmar la sanción, o bien modificarla si hay antecedentes para ello. La decisión de la Secretaría General será inapelable.

## **Título IX. Privacidad y Confidencialidad**

**Artículo 39.** La Universidad considera que la denuncia y la investigación conducida en el marco de esa normativa afecta en primera instancia al denunciante y denunciado. Por esa razón, la UDP protegerá, hasta donde sea posible, la identidad de los involucrados y solicitará a quienes participen en alguna etapa de este proceso, el deber de resguardo de la información<sup>9</sup> de manera de evitar acusaciones por represalia, difamación o daños a la privacidad.

**Artículo 40.** La información recopilada durante una investigación no será provista a terceras personas a no ser que exista un riesgo inminente o ésta sea requerida legalmente por un tribunal. Para fines de prevención o transparencia, la Universidad reportará información global, sin identificación de sujetos ni de los contextos en donde hayan ocurrido los hechos denunciados.

## **Título X. Prevención, Sensibilización y Capacitación**

**Artículo 41.** La Universidad desarrollará protocolos, material digital y otros, además de un programa de prevención y sensibilización integral, capacitando a estudiantes, ayudantes, profesores y funcionarios con el fin de reducir las condiciones que facilitan la ocurrencia de conductas o situaciones de violencia sexual.

La información y contacto de consejeros, canales de denuncia y de otros recursos disponibles para abordar situaciones de violencia sexual se publicará en la página web de la Universidad. De ser necesario, la institución modificará políticas y reglamentos existentes en un plazo no superior a 1 año para que se ajusten a la presente normativa.

---

<sup>8</sup>Reglamento de convivencia estudiantil, reglamento del académico y reglamento interno.

<sup>9</sup>Para estos efectos, Consejeros, Mediadores, Dirección Jurídica y miembros de la Comisión Superior deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad al momento de asumir su función. El incumplimiento de este mandato será sancionado conforme a los reglamentos vigentes.

## **Título XI. Relaciones de Individuos de estatus diferente**

**Artículo 42.** Las relaciones de pareja entre individuos de distintas jerarquías que son mayores de edad (jefe-funcionario, profesor-alumno, ayudante-alumno, etcétera) y que forman parte de la Universidad, no constituyen por sí mismas conductas prohibidas y no serán sancionadas bajo esta normativa. Sin embargo, las relaciones consentidas entre individuos de distinta jerarquía, deberán ser informadas al Vicerrector, Decano, Director de Escuela u otra autoridad que corresponda, atendiendo la posibilidad de conflicto de interés descrita en el Código de Ética y en el Reglamento del Académico.<sup>10</sup>

## **Título XII. Disposiciones Finales**

**Artículo 43.** Quienes participen en un proceso de orientación, investigación y sanción por acoso o violencia sexual y que tengan conflictos de interés con los denunciados y/o denunciados, deberán comunicar este conflicto a la Dirección Jurídica, instancia que deberá tomar las medidas necesarias para no afectar el proceso.

**Artículo 44.** La Dirección Jurídica llevará un registro de los casos denunciados manteniendo bajo estricta reserva la identidad de los involucrados. La información contenida en los expedientes tendrá un carácter confidencial y sólo será utilizada para priorizar acciones preventivas, informativas y de capacitación dentro de la Universidad.

**Artículo 45.** Todos los componentes de esta normativa entrarán en plena vigencia en 2018. Sin perjuicio de lo anterior, los procedimientos de denuncia e investigación, así como las medidas de protección serán implementados de forma inmediata.

**Artículo 46.** Esta normativa estará sujeta a una revisión cada dos años. Sin embargo, sugerencias de mejora deberán ser enviadas a la Dirección Jurídica que revisará su pertinencia y posterior incorporación.

---

<sup>10</sup> Los artículos 16 a 19 del Reglamento del Académico regulan los conflictos de interés para los profesores de la universidad.