

UNIVERSIDAD DE LA SERENA
RECTORIA

DECRETO EXENTO N° 482.

REF.: Aprueba la Política integral de igualdad de género que regula el acoso, la violencia y la discriminación en la Universidad de La Serena y los modelos asociados, en virtud de Acuerdo N° 46/2022, de la Junta Directiva.

LA SERENA, 09 de septiembre de 2022



VISTOS: El D.F.L. N° 12 de 1981, del ex Ministerio de Educación Pública, que crea la Universidad de La Serena; el D.F.L. N° 158 de 1981, del ex Ministerio de Educación Pública, que aprueba los estatutos de la corporación; la Resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República; la Ley N° 21.369; el Acuerdo N° 46/2022 de la Junta Directiva de la Universidad de La Serena en su sesión Ordinaria N° 06/2022, de fecha 19 de agosto de 2022; el Decreto TRA N° 340/11/2019, sobre nombramiento del señor Secretario General; y las facultades que me confiere el Decreto Supremo N° 340 del 29 de octubre de 2018 del Ministerio de Educación.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 21.369, en el inciso primero de su artículo 1 prescribe que “El objetivo de la presente ley es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”, agregando en su inciso tercero que “Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género”.

Que, a su vez, el artículo 3 del citado cuerpo legal establece que “Las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1 deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior”.

Que, en razón de lo anterior, a través de sesión ordinaria N° 06/2022 de la Junta Directiva de la Universidad de La Serena se adopta Acuerdo N° 46/2022, por el cual se aprueba la Política integral de igualdad de género que regula el acoso, la violencia y la discriminación en la Universidad de La Serena y los modelos asociados: Modelo de prevención del acoso, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de La Serena y Modelo de investigación, sanción, protección y reparación contra el acoso, la violencia y discriminación de género en la Universidad de La Serena, en los términos que fueron presentados en la presente sesión de la Junta Directiva y que se adjuntan a la presente acta.

RESUELVO:

1.- **APRUÉBASE** la Política Integral de igualdad de género que regula el acoso, la violencia y la discriminación en la Universidad de La Serena, la cual se transcribe a continuación:

POLÍTICA INTEGRAL DE IGUALDAD DE GÉNERO QUE REGULA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE LA SERENA

1. INTRODUCCIÓN.

La Universidad de La Serena conforme a lo declarado en su misión, debe contribuir a satisfacer las necesidades de intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo en las diferentes áreas.

Asimismo, en cumplimiento de su rol educativo y social, la Universidad debe asumir con vocación de excelencia, la formación de personas que contribuyan a forjar una ciudadanía inspirada en valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, respetuosa de los derechos humanos, de la equidad de género, de los pueblos originarios y del medio ambiente.

En ese sentido, en ejercicio de su rol educativo y social, la Universidad asume el compromiso de velar, garantizar y promover los derechos de quienes integran su comunidad en condiciones de igualdad; iniciativas que se han verificado desde 2018 a la fecha, y que se concretan con la entrada en vigencia del Decreto Exento 253 del 17 de agosto de 2018, que incorpora a la orgánica institucional el Centro de Atención de Denuncias y Prevención de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Acoso Psicológico, Abuso de Poder y Discriminación Arbitraria al interior de la Universidad de La Serena; y establece un procedimiento especial para el abordaje de dichas violencias en el contexto institucional.

Bajo la misma línea, el artículo 5 letra b) del Decreto N° 030 de la Universidad de La Serena, de fecha 29 de enero de 1986, y sus respectivas modificaciones, indica “el derecho a recibir de todos y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria un trato digno y respetuoso, conforme a su condición de persona y estudiante.”

Así mismo, el 13 de mayo de 2019 mediante Decreto Exento N°224, la Universidad de La Serena aprueba el Reglamento de Registro y Uso de Nombre Social de estudiantes Trans de la Universidad de La Serena, con la finalidad de materializar el derecho a la identidad personal y de género de quienes integran su comunidad. Además, en el Decreto exento N° 394 del 8 de agosto de 2019 la Universidad de La Serena, Incorpora variable de género en Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Todo ello sumado a las iniciativas desarrolladas por la Universidad, a través del Centro y demás unidades para avanzar en la erradicación de la violencia, que guardan relación con la prevención y educación en la materia y la atención, recepción y acompañamiento en los procesos de denuncias.

Se debe reconocer que el tema de la violencia de género, en todas sus dimensiones, no es tema exclusivo de la Universidad de La Serena, sino que, forma parte de la situación actual que se enfrenta como sociedad. También, se debe destacar que este tipo de comportamiento existe en todas las direcciones y no es exclusivo de la relación profesor/estudiante.

2. MARCO NORMATIVO

En relación al ámbito internacional, es posible identificar como fundamento de la Política, la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948; la Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Chile en 1989; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, ratificada por Chile en 1996 y la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer del año 1955. Por último, es menester señalar que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), considera la Igualdad de Género como su objetivo N°5 y la Reducción de las Desigualdades como su objetivo N°10. Cabe destacar que, estos instrumentos fueron ratificados por la República de Chile, por ende, regulan el quehacer del Estado y por tanto también, el universitario.

La “Convención de Belém do Pará” que si bien se refiere expresamente a la violencia contra la mujer, la Corte Interamericana en los documentos y jurisprudencia posterior, se ha

referido a ésta como “violencia de género”, la que además es una conducta contraria a la dignidad de las personas y/o constitutiva de discriminación arbitraria por razones de sexo o género, que según constata la Corte y organismos de Derechos Humanos, afecta principalmente y de forma desproporcionada a las mujeres; por ello, se hace extensiva la definición de violencia contra la mujer de su artículo 2 a todas las conductas de violencia basadas en el género, con independencia del sexo biológico de la persona afectada.

Respecto al ámbito nacional, la Constitución Política de Chile establece en su Artículo N°1 que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Por su parte, el inciso N°5 prescribe que “Es deber del Estado (...) asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”. Por ende, estas disposiciones obligan al Estado de Chile, a través de sus políticas e instituciones a tomar medidas conducentes para garantizar la participación en condiciones de igualdad.

El artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso sexual “el 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”; por acoso laboral “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, las que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

En concordancia al ámbito universitario, destaca la creación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, sistema que tiene como uno de sus objetivos, la inclusión estudiantil en sus instituciones, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria, aludiendo a que el respeto y promoción por los Derechos Humanos, deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las Instituciones de Educación Superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas como de desarrollo organizacional.

En el mismo sentido, destaca la incorporación de la equidad de género en los nuevos Criterios y Estándares de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), publicado en el Diario Oficial en septiembre del año 2021, estableciendo en el Criterio N° 7 la “Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión”. De tal manera, que las Universidades tendrán que ejecutar mecanismos que promuevan el desarrollo integral en su quehacer universitario, respondiendo a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género y respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales.

La entrada en vigencia de la Ley N°21.369 que “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior”, declara como objetivo primordial promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de Educación Superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Además, la ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género, por lo que es deber de todas las instituciones de Educación Superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

La Ley N°21.369 se hace obligatoria a todas las instituciones de Educación Superior, entregando la tarea de resguardar el cumplimiento de ésta a la Superintendencia de Educación Superior. Además, la Ley establece que no se trata de situaciones o acciones reiteradas, sino que pueden ser situaciones aisladas o focalizadas.

Cabe destacar que, la Universidad de La Serena, al ser la única institución de carácter estatal y pública de la Región de Coquimbo, se encuentra regulada por la Ley General de

Educación N° 20.370, la Ley Sobre Educación Superior N° 21.091, la Ley de Universidades Estatales N° 21.094, la Ley que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad N° 20.129 y la Ley que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior N° 21.369, la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación, la Ley N°21.120 sobre identidad de género y las Leyes N°s 18.834 y 19.889 sobre Estatuto y bases de procedimiento administrativo.

En el ámbito universitario normativo, destacan los importantes avances que ha realizado la universidad en la materia tales como el Decreto Exento N°253 de 2018, el Decreto Exento N°224 de 2019, el Diagnóstico Institucional de Brechas de Género y Discriminación de la Universidad de La Serena de diciembre de 2021, y las iniciativas y acciones en los planos de prevención, atención y acompañamiento de denuncias.

3. ¿POR QUÉ CONTAR CON UNA POLÍTICA INTEGRAL?

Se debe señalar que la Ley N°21.369 exige contar con una política integral y los modelos y mecanismos de prevención, investigación y sanción.

La Universidad de La Serena en su condición de universidad estatal, alinea sus políticas con las necesidades y requerimientos de una sociedad moderna, que avanza hacia la equidad de género, donde es innegable que existen brechas de género —como en toda la sociedad chilena—, por lo que por su condición formadora, busca educar e impulsar acciones que promuevan espacios seguros, igualdad sustantiva, el desarrollo integral, la equidad y perspectiva de género en todo el quehacer institucional, a través de la implementación de un modelo de prevención y un modelo de investigación, sanción, protección y reparación de las personas afectadas por ellas.

Con lo anterior, resulta obligatorio avanzar en erradicación de las brechas existentes.

4. ¿QUÉ ES LA POLÍTICA INTEGRAL?

La presente Política Integral de Igualdad de Género, basada en la Ley N°21.369, regula el acoso, la violencia y la discriminación en la Universidad de La Serena, y constituye un instrumento que define las acciones institucionales en esta materia, para el cumplimiento de los propósitos de la Universidad, la normativa vigente, los principios declarados y los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión. Asimismo, al ser una Política Integral, es aplicable a todas las personas vinculadas a la institución de cualquier forma y nivel, y a todas las áreas de la Universidad.

Por último, con la finalidad de garantizar el Derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género declarado en el artículo 1 inc. 2 de la ley 21.369, conforman parte integrante de esta política los instrumentos “Modelo de Prevención” (Art. 5) y “Modelo de investigación y sanción de las conductas de acoso, violencia y discriminación de género y de protección y reparación”. (Art. 6).

Instrumentos que han sido creados triestamental y paritariamente a través de la Comisión Triestamental creada para tal efecto mediante Decreto Exento N° 369 del año 2022.

5. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL:

A. Objetivo General: Promover el desarrollo integral de su comunidad universitaria, a través de acciones para avanzar en la erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en todo su quehacer, respondiendo a las normativas vigentes, los desafíos en materia de convivencia, equidad de género y respeto a la diversidad.

B. Objetivos Específicos:

1. Avanzar en el establecimiento de relaciones igualitarias que contribuyan en la creación de una cultura de confianza y espacios seguros.

2. Fortalecer las capacidades institucionales para abordar todas las situaciones que impliquen violencia y discriminación en cualquiera de sus formas.
3. Establecer modelos institucionales para la detección, prevención, investigación, protección, sanción, reparación y erradicación de la violencia y la discriminación de género.
4. Creación de mecanismos institucionales que garanticen una respuesta oportuna, eficaz y la protección de las personas que componen la comunidad Universitaria.

6. UNIDADES QUE EJECUTAN LA POLÍTICA:

A) VICERRECTORÍA DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS:

Unidad jerárquica de la que dependen administrativamente el Departamento de Atención de Asuntos de la Ley N°21.369 y la Fiscalía específica de la Ley N°21.369.

Esta Vicerrectoría debe:

1. Velar por el cumplimiento de los objetivos declarados en la Política.
2. Convocar la Comisión para efectos de evaluar la Política.

B) DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE ASUNTOS DE LA LEY 21.369.

Es la unidad responsable de la implementación del modelo de prevención y la supervisión del cumplimiento de todos los instrumentos definidos para la operacionalización de la política sobre violencia y discriminación de género, determinar medidas preventivas de protección, acompañar y reparar a las personas afectadas.

El Departamento es una unidad técnicamente autónoma e independiente en sus funciones específicas, sin perjuicio de su dependencia administrativa, que está a cargo de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos.

El Departamento de Atención de Asuntos Ley N°21.369 contará con un espacio físico debidamente identificado y delimitado, y con los recursos humanos y presupuestarios suficientes para el cumplimiento de sus funciones. Dentro de los recursos humanos, se contempla apoyo psicológico, médico, social, jurídico y el que se estime conveniente para la atención a las personas afectadas.

Este Departamento tendrá un encargado o encargada de la marcha administrativa y contará con un equipo interdisciplinario, todos ellos capacitados en Derechos Humanos, perspectiva de género, diversidad y equidad de género.

Quienes integren el Departamento de atención de Asuntos Ley N°21.369 y quienes por cualquier motivo tomen conocimiento de una denuncia, están obligados a guardar reserva y confidencialidad respecto de los asuntos que conozcan y actuarán con el debido respeto a la intimidad y a los demás derechos de las personas involucradas. Los integrantes del Departamento deben cumplir con las obligaciones que impone la Ley N°19.628 sobre la protección de datos personales y sus modificaciones.

Las principales funciones del Departamento de Atención de Asuntos Ley N°21.369 serán:

1. Implementar la Ley, incluyendo los modelos y las respectivas normativas y reglamentaciones;
2. Atender las denuncias y todas aquellas materias contenidas en la Ley N°21.369, en función de los modelos definidos;
3. Desarrollar y garantizar la prevención, asesoría, contención, capacitación, promoción y otros aspectos relevantes para una buena aplicación del espíritu de la Ley;
4. Solicitar a la autoridad universitaria que corresponda que instruya el inicio del procedimiento sumarial respectivo;
5. Determinar y aplicar medidas de protección preventivas de competencia del departamento para el resguardo de los derechos de los involucrados;

6. En casos que correspondan a hechos constitutivos de delito, el Departamento de atención de Asuntos Ley N°21.369 apoyará la realización de las respectivas denuncias ante la justicia ordinaria;
7. Realizar un seguimiento de las denuncias recepcionadas, con motivo de mantener un registro confidencial, actualizado y fidedigno de todos los procedimientos realizados por el Centro. También, deberá mantener debidamente registrado el resultado de los procesos, en términos de número de denuncias, sobreseimientos y sanciones efectivas.
8. Evaluar anualmente en lo que le corresponda el cumplimiento de la Política Integral de Igualdad de Género que regula el acoso, la violencia y la discriminación de la Universidad de La Serena;
9. Poner en conocimiento de toda la comunidad universitaria, a través de los medios institucionales, el informe estadístico del funcionamiento del Departamento que da cuenta de su gestión anual;
10. Articular, sin excepción, las derivaciones a las unidades que correspondan para ejecutar las medidas de protección y reparación;
11. Coordinar las acciones de derivación y/o referenciación para la atención especializada por redes externas en los casos que se requiera;
12. Iniciar y seguir el proceso de mediación especializada entre las partes en los casos que corresponda y sea posible conforme a la normativa.

C) FISCALÍA ESPECÍFICA LEY N°21.369: Órgano con competencia especial para investigar y proponer las sanciones respecto de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotado de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género y recursos suficientes para desarrollar sus funciones.

Las funciones de la Fiscalía Específica Ley N°21.369 serán:

1. Efectuar la investigación;
2. Establecer medidas para asegurar el desarrollo y avance eficiente de la investigación y de sus fines, impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones asegurando el principio de celeridad;
3. Ordenar las medidas dirigidas a proteger a las personas involucradas, a quienes presenten denuncias o presten testimonios y a minimizar los impactos del proceso durante la investigación evitando su exposición reiterada y la revictimización, teniendo siempre presente el principio de inocencia en el caso del denunciado.
4. Garantizar el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas;
5. Derivar al Departamento de Asuntos de la Ley N°21.369 para atención especializada cuando se detecte la necesidad;
6. Apoyar a la Fiscalía de Asuntos Administrativos en la realización de procedimientos administrativos que se le encomienden por necesidad del servicio, sin perjuicio de las funciones que le correspondan como Fiscalía Específica;
7. Y otras funciones que se le asignen.

7. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA.

La evaluación, modificación y/o actualización de esta política será de carácter cualitativo y cuantitativo, con una periodicidad máxima de 1 año, oportunidad en la que se verificará el cumplimiento de los objetivos declarados y se realizarán los ajustes estratégicos necesarios para el mejor resultado conforme a sus propósitos mediante una instancia triestamental (Art. 3 inciso 3, Ley 21.369). Sin perjuicio de lo señalado, serán los cuerpos colegiados que correspondan, quienes aprueben los ajustes necesarios.

No obstante, lo anterior, esta instancia triestamental puede ser llamada cuando:

- a) Se generen textos legales que modifiquen o actualicen estas materias.
- b) Mediante solicitud formal y justificada por parte de cualquier estamento.
- c) Cuando así lo establezca el reglamento creado para tal efecto.
- d) Otras situaciones que lo ameriten.

8. CATÁLOGO DE CONDUCTAS CONTRARIAS A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS:

La Universidad comprende que son contrarias a la dignidad de las personas y que por lo tanto se encuentra prohibido para cualquier persona vinculada a ella ejecutar las siguientes conductas:

- a) **Acoso, acoso u hostigamiento:** Toda acción o conducta dirigida hacia una persona, que genera un sentimiento de temor por la seguridad personal, perturbación emocional, intimidación, ofensa o incomodidad sin el consentimiento de la persona afectada, puede verificarse de manera ascendente, descendente u horizontal en atención a la persona de donde procede.

a.1) Acoso Sexual: Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. (art. 2. inc. 2 ley 21.369)

a.2.) Acoso Laboral: De acuerdo con lo establecido en el artículo 84 letra l) de la ley 18.834, se entenderá el acoso laboral en los mismos términos que el inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, “Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona”. En términos de la Universidad, se trata de conductas de agresión u hostigamiento ejercidas por autoridades, directivos, jefaturas o cualquier otro funcionario, contra algún integrante de la comunidad.

a.3.) Ciberacoso: Es aquel que se realiza a través de medios tecnológicos y redes sociales, produciendo similares efectos que los señalados en la letra a).

- b) **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta contra una persona basada en su género, su orientación sexual, identidad y/o expresión de género que atente contra su integridad física y/o psíquica, su libertad sexual o que cause muerte, daño o sufrimiento, tanto en el ámbito público como en el privado.

b.1) Violencia estructural de género: “La categoría de violencia estructural complejiza, así, la lectura tradicional sobre violencia vinculada al daño físico y directo, permitiendo considerar la violencia que significa la existencia de una estratificación social que da origen a una forma de reparto desfavorable para las mujeres en el acceso o posibilidad de uso de los recursos que permiten la satisfacción de sus necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad). Bajo el neoliberalismo, las mujeres experimentan un nivel de explotación y precarización tal que pone en evidencia el claro acento en lo femenino de la violencia estructural” (Follegati, 2019,.21). Ejemplo: Una promesa explícita, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.

b.2) Violencia simbólica o cultural de género: “Violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” (Bourdieu, 2000,12). Ejemplo: Uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

b.3) Violencia directa de género: Acciones que una persona o un grupo de personas ejecutan, dañando o perjudicando a otras personas grupos o pueblos por razones de

género siempre imbricadas con otras categorías como clase, raza, situación migratoria, entre otras. Los tipos de violencia directa, que pueden clasificarse como psicológica, sexual, física y económica/patrimonial, (Comisión de Igualdad de Género del Consorcio de Universidades Chilenas, 2022, 30) Esta violencia puede ser de diversos tipos: Física, Psicológica, Sexual o Económica/patrimonial.

c) **Discriminación arbitraria:** El artículo 2° de la Ley 20.609, señala que se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en particular cuando se fundan en motivos tales como raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, calidad y/o facultades que un individuo revista dentro de la comunidad universitaria, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, y enfermedad o discapacidad.

d) **Abuso de poder:** Cualquier acción que se enmarca en relaciones de poder y se expresa a través de conductas, ya sea verbales o no verbales, cualquiera sea su naturaleza, que sean desmedidas, ofensivas y/o perjudiciales, creando un ambiente hostil de trabajo o de estudio, o sean suficientemente graves o intensas para resultar abusiva en cualquier contexto universitario.

Se consideran relaciones jerarquizadas las que se dan, por ejemplo, de jefaturas a subalternos, de dirigentes a representados, de académicos a estudiantes, de ayudantes de asignatura a estudiantes, de estudiantes de niveles superiores a estudiantes de cohortes inferiores, entre otros.

e) **Exhibición, exposición y voyerismo sexual:** Consiste en violar la privacidad corporal y sexual de una persona sin el consentimiento del afectado. Incluye conductas como el voyerismo sexual (presenciar u observar las relaciones o actividades sexuales de otras personas); la exposición lasciva (desnudarse parcial o totalmente delante de otras personas sin su consentimiento); grabar, fotografiar, transmitir, ver y distribuir imágenes de personas desnudas o teniendo relaciones sexuales sin el conocimiento y/o el consentimiento de los involucrados.

f) **Violencia psicológica:** Es aquella con connotaciones emocionales que implica una disminución de la autoestima, y perjudica el pleno desarrollo personal degradando y/o controlando acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, lenguaje despectivo, manipulación o aislamiento.

g) **Acción sexual no consentida:** Todo 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. El asalto sexual incluye, sin limitar, la penetración sin consentimiento y el contacto sexual sin consentimiento.

9. DEFINICIONES CLAVE DE LA POLÍTICA:

a) **Consentimiento:** Se entiende por consentimiento la necesaria aceptación del otro, siempre y cuando, se trate de personas mayores de edad. El consentimiento debe ser explícito y no estará sujeto a interpretación. El silencio nunca se considerará aceptación; así como el hecho de que la persona esté bajo el efecto de sustancias lícitas o ilícitas que provocan alteración de conciencia.

b) **Género:** Entendiéndose por tal la construcción social de la diferencia sexual (Lamas, 2015) esto es, las construcciones socioculturales que existen en una sociedad determinada que asigna funciones, percepciones, roles y estatus diferenciadamente a hombres y mujeres. (ej. La distribución sexual del trabajo, generalmente los hombres realizan más funciones asociadas a las Ciencias y las Tecnologías y las mujeres a las

funciones de cuidados, esto repercute en nuestro contexto universitario, por ejemplo, en la feminización y masculinización de ciertas carreras).

- c) **Igualdad de Género:** Se entiende por la existencia de condiciones que garanticen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, especialmente la oportunidad de realizar la vida que deseen sin discriminaciones por motivos de sexo o género. En ese sentido, el concepto de igualdad sustantiva es fundamental, pues implica incluir en el análisis las diferencias estructurales de cada sexo (ej. la reproducción)
- d) Promover las relaciones igualitarias de género, considerando ambos elementos, implica crear políticas que sean capaces de generar un espacio universitario más justo y equilibrado para las mujeres y los hombres que lo componen subsanando y corrigiendo las diferencias existentes como la vulnerabilidad a la violencia, las diferencias salariales, los espacios de decisión...etc. Es dable indicar que actualmente la igualdad de género es un indicador de calidad y de sostenibilidad institucional, calidad porque existen normas que certifican este aspecto en una institución tales como la ISO NCh3262 y el criterio 7 de los nuevos estándares CNA y de sostenibilidad, porque la igualdad de género ha sido declarada en el objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 de la Organización para las Naciones Unidas.

10. Referencias bibliográficas:

- Comisión de Igualdad de Género del Consorcio de Universidades Chilenas. (2022). Modelo Caleidoscopio.
- Universidad de La Serena, López de Maturana Luna, G., Segall Ruiz, M., & Toro Parada, R. (2021). Diagnóstico Institucional. Brechas de Género y discriminación de La Universidad de La Serena (1st ed.). La Serena, Chile.

2.- APRUÉBASE el modelo de prevención del acoso, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de La Serena, el que se transcribe a continuación:

MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE LA SERENA

1. ¿QUÉ ES EL MODELO?

Es una herramienta que promueve una cultura de conocimiento, sensibilización, educación, problematización, prevención y actuación ante cualquier situación de discriminación, acoso y violencia de género.

2. OBJETIVO:

Prevenir situaciones de discriminación, acoso y violencia de género, que aseguren un ambiente universitario seguro, sano y libre de variables socioculturales que deterioren las condiciones de convivencia armónica de todas las personas que constituyen la comunidad universitaria ULS.

3. PRINCIPIOS: Este modelo estará basado en los siguientes principios:

- A. **Desnaturalización de la violencia:** con énfasis en los aspectos contextuales y no solo individuales, que influyen en que la discriminación, acoso y violencia de género pueda producirse.
- B. **Desestereotipación de las personas que ejercen violencia** (Barbero, 2021), de modo tal que pueda posicionarse la idea de que estas conductas efectivamente pueden modificarse y, que bien puede darse un aprendizaje individual, colectivo y social, en el avance hacia una vida libre de discriminación, acoso y violencia de género, a través de la aplicación de distintos niveles de intervención y estrategias.

- C. **Transversalización:** Incorporar la perspectiva de género en la práctica supone no solo comparar y evaluar evidencias y diferentes puntos de vista y experiencias, sino también, tomar conciencia de que a partir de la interacción en nuestra comunidad universitaria transmitimos cultura, visión de mundo, actitudes e ideas e incluso los estereotipos de género.

Siendo coherentes con el planteamiento de fondo de la Política, nuestro objetivo en los lineamientos que abordamos tienden a fomentar un ambiente colaborativo, y motivador que contribuya a una formación integral, es decir, con igualdad.

Esto se desarrollará en cuatro ámbitos, a lo menos:

- a) Uso del lenguaje.
- b) Contenidos académicos y capacitaciones.
- c) Dinámicas dentro y fuera del aula.
- d) Evaluaciones.

4. LINEAMIENTOS DE ACCIÓN: Los lineamientos de acción para este modelo de prevención de discriminación, acoso y violencia de género, para toda la comunidad universitaria, serán los siguientes:

- a) **Promoción y Difusión:** Socializar información específica sobre las causas, manifestaciones y consecuencias de acoso, violencia y discriminación arbitraria y por orientación sexual y de género y dar a conocer la política y los modelos que regulan estos comportamientos en la Universidad de La Serena.
- b) **Atención socioeducativa:** Problematicar el ejercicio de la violencia de género, a través de procesos de orientación y atención socioeducativa dirigidos a personas de la comunidad universitaria que requieren de un espacio de intervención sobre el ejercicio de la violencia.

Grupos objetivos

- Personas que requieran orientación sobre ejercicio de violencia de género.
 - Grupos que requieran orientación sobre ejercicio de violencia de género
 - Personas que hayan sido acusados formal o informalmente de ejercer violencia de género
- c) **Investigación para la generación de conocimientos:** La ciencia, la tecnología, el conocimiento y la innovación (CTCI) son herramientas fundamentales para comprender nuestro entorno, y construir soluciones a los desafíos que enfrentamos. Es por ello que, para la comprensión acabada de los fenómenos complejos y el desarrollo de potenciales soluciones a éstos, es necesario tomar en consideración las particularidades del género a la hora de diseñar, medir, analizar y aplicar el conocimiento.

Las acciones a desarrollar consistirán en:

- Promover CTCI que nos permitan comprender las brechas de género, mitigar los efectos de éstas en nuestra sociedad y contribuir con herramientas concretas para abordarlas.
 - Velar que las particularidades del género (socioculturales, biológicas, físicas, entre otros) sean tomadas en consideración como factores relevantes a la hora de crear, transferir y aplicar conocimiento.
 - Generar conocimiento teórico-práctico (investigación-acción) para la erradicación de la violencia en los contextos universitarios a través de diversos procesos de investigación.
- d) **Educación para la concientización y problematización:** Acciones que implican un proceso de comunicación creativo respecto de la consideración de los estereotipos socioculturales de género. Busca generar cambios actitudinales y de transformación sociocultural. La estrategia es promover la reflexión para cambiar ideas preconcebidas y conductas.

Permite ampliar los aspectos teóricos sobre los temas que le competen al Departamento, con contenidos que puedan ser aplicados en las prácticas cotidianas en una lógica de “formación de formadores”.

5. FUNCIONES EDUCATIVAS Y PREVENTIVAS DEL DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE ASUNTOS LEY 21.369.

Las funciones del Departamento en el marco del desarrollo de este modelo son:

- a) Aplicar el modelo de prevención que detalla como mínimo los siguientes puntos:
- b) Diagnosticar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada.
- c) Construir un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso, violencia y discriminación de género.
- d) Realizar actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.
- e) Desarrollar programas permanentes de capacitación y especialización destinados a toda la comunidad universitaria, en relación con derechos humanos, acoso, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.
- f) Coordinar la incorporación de contenidos de derechos humanos, acoso, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de la universidad.
- g) Coordinar la inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso, violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de la universidad.
- h) Coordinar la estrategia de comunicación, que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos, sean conocidos por toda la comunidad universitaria.
- i) Realizar actividades de información, difusión, prevención y sensibilización sobre las materias reguladas por el presente instrumento, a todos y todas las integrantes de la comunidad universitaria, a través del diseño y ejecución de campañas, cursos, foros, mesas de discusión u otras instancias semejantes. Con al menos tres actividades, presenciales o digitales, durante cada semestre lectivo.
- j) Realizar un seguimiento de las denuncias recepcionadas, con motivo de mantener un registro confidencial, actualizado y fidedigno de todos los procedimientos realizados por el Departamento de atención de Asuntos Ley N°21.369.

6. ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN:

- a) Acciones de formación y difusión: Muestras itinerantes y actividades culturales.
- b) Generación de espacios preventivos en trabajo interunidades, desarrollando un trabajo complementario y que permita ir aprovechando el capital humano de las diversas instancias a partir de un modelo preventivo, participativo e interdisciplinario que permita generar herramientas para pesquisar y dar respuesta a la fenomenología que se pretende erradicar. (ej.: Programa de Prevención del Suicidio)
- c) Talleres psicoeducativos y conversatorios, en temas transversales de salud mental y especialmente habilidades sociales e interaccionales.

3.- APRUÉBASE el modelo de investigación, sanción, protección y reparación contra el acoso, la violencia y discriminación de género Universidad de La Serena, el que se transcribe a continuación:

TITULO I
PREÁMBULO
¿QUÉ ES EL MODELO?

El presente modelo operativiza mediante estrategias la Política integral de igualdad de género que regula las materias de acoso, acoso laboral, acoso sexual, abuso de poder, violencia y discriminación de género y/o arbitraria. Se verifiquen estas de forma verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o consentida por la persona destinataria. Aplicándose a toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la Universidad de la Serena, sin excepción de cargo y/o responsabilidad ocurran o no en espacios académicos o de investigación.

Este modelo se aplica a todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y postgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad de La Serena, aplicándose a hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por ella o por personas vinculadas a la institución, de conformidad a lo declarado en la Ley N°21.369.

Este modelo establece procedimientos y garantías especiales para la intervención especializada ante la denuncia de situaciones de acoso, violencia de género y/o discriminación arbitraria, con la finalidad de dar respuesta oportuna, eficiente y eficaz a dichas situaciones. Establece, además, un procedimiento especial para investigación con la debida diligencia y la sanción proporcional a los hechos denunciados, estableciendo criterios y sanciones específicas ante tales situaciones.

Por último, el presente modelo establece medidas especiales de protección, desde el momento de la denuncia hasta la completa tramitación del proceso y otorga un catálogo de medidas de reparación una vez terminado el mismo, entre otras cosas.

Finalmente, es necesario señalar que este modelo ha sido construido mediante un proceso de carácter triestamental, paritario y participativo por una comisión establecida mediante Decreto Exento N°369 de 2022.

TÍTULO II
DE LOS PRINCIPIOS Y ENFOQUES DEL MODELO

Artículo 1. De los principios: Los principios que guían el presente modelo son:

- a) Objetividad
- b) Justicia
- c) Equidad de género
- d) Confidencialidad
- e) No revictimización
- f) Celeridad
- g) Credibilidad “Yo te Creo”
- h) Presunción de Inocencia

Artículo 2. De los enfoques: Los enfoques que considera el presente modelo son:

- a) Enfoque de Género
- b) Enfoque de Derechos Humanos
- c) Enfoque de Interseccionalidad
- d) Enfoque de Territorialidad
- e) Enfoque de Interculturalidad

TÍTULO III DEL PROCESO ESPECIAL DE DENUNCIA

Artículo 3. Denuncia:

Toda persona de la comunidad universitaria que se considere afectada o tome conocimiento de actuaciones que pudieran constituir situaciones como las reguladas en este instrumento, puede denunciar o debe informar al Departamento de atención de Asuntos Ley N°21.369, a través de los canales establecidos.

La denuncia consiste en la comunicación formal que una persona o autoridad realiza al Departamento de Asuntos Ley N°21.369 respecto de las materias de su competencia. Esta denuncia podrá efectuarse por la persona directamente afectada o un tercero que haya tomado conocimiento de los hechos.

La denuncia se realiza de manera presencial, videograbada o por los medios electrónicos que el Departamento establezca para tal efecto según lo decida la persona afectada y respecto de los cuales sea posible cumplir con las formalidades establecidas.

Artículo 4. Formalización de la denuncia:

La denuncia deberá realizarse por una o más personas de manera escrita, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Completar formulario de denuncia que debe tener como requisitos mínimos la identificación de quienes denuncian y de la o las personas denunciadas, la unidad académica o administrativa a la que pertenecen, forma de contacto, fecha de interposición y firma de la persona denunciante y relato escrito de los hechos que motivan la denuncia.
- b) Eventualmente podrá aportar u ofrecer pruebas de respaldo para la tramitación del proceso.
- c) Si la denuncia se efectúa por una tercera persona que no esté directamente afectada por el hecho denunciado, siempre se tendrá que citar a la persona afectada, con la finalidad de que ratifique lo denunciado e indique su consentimiento en iniciar el proceso de lo contrario el departamento procederá al archivo de la denuncia.

Artículo 5. Registro de denuncias:

El Departamento de atención de Asuntos Ley N°21.369 llevará un registro de todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario, sólo para fines estadísticos, de carácter cuantitativo, sin referencia a ningún dato que permita la identificación de las personas involucradas.

Cualquier información que se solicite al respecto deberá adscribirse a lo que señala la normativa vigente sobre la protección de datos personales y las directrices emanadas del Consejo para la Transparencia.

Artículo 6. Primera acogida:

Esta instancia puede ser previa, coetánea o posterior a la formalización de la denuncia. En ella el Departamento de Atención de Asuntos Ley N°21.369 deberá explicar los mecanismos de acción, los cuales son de inicio voluntario en atención al enfoque de Derechos. Además, en este primer contacto, se ofrecerá atención médica, acompañamiento psicológico, jurídico y social de manera voluntaria.

Artículo 7. Análisis técnico de la denuncia:

Recepcionada la denuncia, será revisada y analizada en un plazo no superior a 3 días hábiles administrativos por una comisión integrada por los profesionales del Departamento de Atención de Asuntos Ley N°21.369, el que podrá conforme corresponda:

- a) Recomendar el inicio de los procedimientos administrativos y estudiantiles según las personas involucradas.

- b) Aperturar un periodo de aclaración o complementación a la denuncia que no exceda de 2 días hábiles administrativos.
- c) Archivar la denuncia cuando corresponda.

Artículo 8. Consideraciones al proceso de denuncia:

- a) No se admitirán a tramitación denuncias anónimas.
- b) Queda prohibido para cualquier persona vinculada a la Universidad, presionar a otra persona para que presente o desista de su denuncia.
- c) Queda prohibido para cualquier persona que tome conocimiento de cualquier parte integrante de una denuncia divulgar su contenido.

TÍTULO IV DE LA MEDIACIÓN

Artículo 9. En esta instancia, sólo a solicitud de la persona denunciante, el Departamento podrá realizar un procedimiento de mediación entre la persona denunciante y la denunciada, siempre bajo la supervisión de un o una profesional del Departamento, con la finalidad de lograr acuerdos en pos de la resolución del conflicto, instancia en la cual, se realizará la correspondiente acta de acuerdo y se remitirá a las autoridades competentes para sancionar, según corresponda, con la finalidad de que se homologue mediante la correspondiente resolución administrativa, en un plazo no superior a 3 días.

Artículo 10. De no existir acuerdo, la persona denunciante podrá continuar el correspondiente proceso de denuncia, si así lo requiere.

Artículo 11. Este procedimiento podrá ser aplicado siempre que la denuncia no guarde relación con violencia de género directa ya sea sexual, física y/o importe conductas que eventualmente sean constitutivas de delito.

Artículo 12. La mediación nunca debe implicar contacto directo entre denunciante y denunciado.

Artículo 13. La mediación sólo podrá desarrollarse antes de la instrucción del procedimiento sumario.

TÍTULO V DE LA DERIVACIÓN A LA AUTORIDAD COMPETENTE CON FACULTADES DISCIPLINARIAS.

Artículo 14. Realizado el análisis, si así se resuelve, el Departamento deberá remitir la solicitud a la Rectoría de la Universidad con la finalidad de que instruya o desestime el proceso sumarial respectivo en el plazo declarado en el artículo 7 del presente instrumento.

Artículo 15. En todos los casos, el plazo máximo para pronunciarse sobre la solicitud de instrucción corresponderá a 3 días hábiles administrativos desde su notificación.

Con todo, la resolución que instruye un proceso disciplinario deberá estar completamente tramitada y notificada a la fiscalía específica en un plazo no superior a 5 días desde el pronunciamiento de la autoridad competente.

Artículo 16. La desestimación debe realizarse mediante acto administrativo fundado, respecto del cual proceden todos los recursos previstos en el artículo N°40 del presente modelo.

TÍTULO VI

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVENTIVAS DE COMPETENCIA DEL DEPARTAMENTO DE ASUNTOS DE LA LEY 21.369.

Artículo 17. Desde la denuncia ante el Departamento de Atención de Asuntos Ley N°21.369 y hasta el término del proceso, las personas podrán solicitar la aplicación de medidas de protección.

Sin perjuicio de lo anterior, el Departamento tendrá facultades para determinar medidas preventivas de carácter temporal, las que tendrán vigencia sólo entre el periodo desde la interposición de la denuncia hasta la notificación a Fiscalía Específica Ley N°21.369 quien debe pronunciarse sobre la medida adoptada.

Artículo 18. Las medidas preventivas temporales de competencia del Departamento siempre deben privilegiar los derechos de la persona denunciante.

Artículo 19. Las medidas preventivas temporales que podrá determinar el Departamento son:

- a) La prohibición de contacto entre denunciante y denunciado, entendiéndose por tal, todo contacto, sea vía presencial, electrónica, telefónica o por cualquier medio entre las partes.
- b) Flexibilidad de horario para las personas involucradas, que permita la redistribución de sus actividades para evitar el contacto entre ambas partes.
- c) Justificación de determinadas inasistencias a las actividades de estudio o trabajo.
- d) Separación de espacios físicos.
- e) Determinar la continuidad de actividades vía remota si así los involucrados lo requieren y sea posible en atención a la naturaleza de la actividad.
- f) Determinar el cambio de sección académica o unidad académica/administrativa, según sea el estamento al cuál corresponda, otorgando todas las facilidades necesarias en resguardo de sus derechos.
- g) Acceso a solicitud de renuncia de asignatura en cualquier momento.
- h) Acceso a solicitud de postergación/suspensión de estudios en cualquier momento.
- i) Cambio de lugar de práctica.

Artículo 20. El Departamento velará porque las medidas preventivas de carácter temporal sean informadas a las unidades administrativas o académicas para su ejecución, dicha medida debe ser acatada por todas las personas involucradas, quienes se encontrarán obligados a su implementación resguardando la dignidad e intimidad de las partes involucradas.

TÍTULO VII

DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y REPARACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ASUNTOS DE LA LEY 21.369.

Artículo 21. El Departamento otorgará apoyo legal, médico, psicológico, social u otras medidas en beneficio de la persona denunciante, la afectada y/o quienes presten testimonio en los procesos, estas medidas serán siempre de participación voluntaria y su contenido estará definido por el Departamento en el correspondiente plan de intervención individual.

Artículo 22. El Departamento ofrecerá la activación de redes secundarias de intervención cuando estime necesaria la atención especializada conforme al motivo de consulta, este apoyo será siempre de carácter voluntario pudiendo efectuarse a través de derivación o referenciación a otra institución u organismo público o privado que se articule con el Departamento.

Esto último será complementario a las medidas de acompañamiento determinadas por el Departamento. En ese sentido, siempre con la autorización de la persona afectada podrá solicitar información a las instituciones referenciadas o derivadas respecto del avance del proceso interventivo.

Artículo 23. Medida de apercibimiento: En virtud del deber de seguimiento de los procedimientos disciplinarios, el Departamento podrá oficiar a la fiscalía o unidad respectiva,

para efectos de solicitar la realización de medidas que conduzcan al término del proceso dentro de los plazos establecidos.

Artículo 24. Acciones posteriores a la investigación: Con posterioridad a la resolución que sancione o sobresea un procedimiento, el Departamento ofrecerá continuar/iniciar un programa de atención psicológica, social y/o médica con independencia del resultado de la investigación.

Los programas de atención psicológica ofrecidos por el Departamento podrán ser llevados a cabo de manera presencial o remota y de manera voluntaria.

Adicionalmente, el Departamento en conjunto con la unidad académica o administrativa correspondiente efectuará acciones de intervención comunitaria que permitan resarcir el daño causado y la prevención de conductas similares futuras.

TÍTULO VIII DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 25. Investigación: Consiste en un conjunto de actos administrativos que tienen por objeto determinar la responsabilidad en los hechos denunciados en el marco de la política definida y proponer sanciones administrativas o estudiantiles cuando estas se determinen.

En ese sentido, la Universidad de La Serena al ser una institución que integra el Estado en el ejercicio del cumplimiento de lo prescrito en el artículo 7 letra b) de la Convención Interamericana para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer crea el presente proceso de investigación con la finalidad de “actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”.

Artículo 26. El procedimiento de investigación en lo que no esté expresamente regulado en este modelo se ajustará al procedimiento general consagrado para la tramitación de los sumarios administrativos establecidos en la ley 18.834 Sobre Estatuto Administrativo y el decreto exento N° 30 de 1986 y sus posteriores modificaciones.

Artículo 27. La fiscalía específica debe fundar su quehacer en todo momento en los principios y enfoques declarados en este modelo, aplicando la perspectiva de género como instrumento de análisis guía de su quehacer, considerando su impacto desde lo micro a lo macro social y que sus acciones tienen por finalidad reparar el daño producido y restituir de los derechos de las personas que han sido afectadas directa e indirectamente por las conductas investigadas.

Así mismo, la fiscalía específica debe asegurar, en la medida de lo posible, la garantía de no repetición de las conductas efectuadas por la persona que resulte responsable a través de las sanciones que tiendan a la reeducación, con la finalidad de garantizar la generación de espacios libres de violencia y discriminación; y, en última instancia, proponer la destitución/cancelación de la matrícula cuando esto no sea posible en atención a la gravedad de la conducta y los factores de riesgo detectados.

Artículo 28. Para asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, se deberán adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo al proceso, asegurando que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, protegiendo a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.

Artículo 29. La utilización maliciosa de este procedimiento, dará derecho a la Universidad de La Serena a adoptar todas aquellas medidas que se estimen pertinentes, en especial, determinar la aplicación de un procedimiento disciplinario, sin perjuicio de las medidas que las personas afectadas puedan ejercer de manera individual, ante la universidad u otra instancia.

Artículo 30. Constitución de la Fiscalía específica: Una vez notificada la fiscalía específica de la instrucción de un procedimiento sumarial, aceptará el cargo y designará actuario o actuario en un plazo máximo de 1 día hábil.

Artículo 31. La fiscalía específica estará comprendida por una o un abogado con especialización en enfoque de género y derechos humanos, ser capacitada(o) en materias de violencia de género,

acoso, diversidad sexual, discriminación arbitraria y ética laboral y una actuario o actuario especialmente designado para tales efectos.

Artículo 32. Durante todo el curso de la investigación deberá evitarse la exposición reiterada e injustificada de las personas que intervienen de cualquier manera en el proceso, por lo que preferentemente las declaraciones se llevarán a cabo mediante entrevistas videograbadas según lo decida la persona afectada.

Artículo 33. Plazo de investigación: La fiscalía específica tendrá un plazo máximo de investigación de 15 días hábiles administrativos, prorrogables fundadamente por un único periodo de 15 días hábiles administrativos adicionales cuando exista motivo razonable para aquello:

Se entenderá que existe motivo razonable cuando:

- a) Exista caso fortuito o fuerza mayor.
- b) El número de testimoniales exceda de 15 personas.
- c) Cuando las unidades de las que se solicita información no evacúen la información solicitada en el plazo destinado por la fiscalía para aquello y dicha información sea considerada fundamental para el esclarecimiento de los hechos.

Artículo 34. Cierre de investigación: Una vez agotadas las diligencias investigativas, la fiscalía procederá sin más trámite al cierre de la investigación mediante la resolución respectiva.

Artículo 35. Formulación de cargos o sobreseimiento: Una vez cerrada la investigación, la fiscalía procederá a realizar la formulación de cargos respectiva.

En caso de que la fiscalía específica llegue a la convicción de sobreseimiento debe realizarlo mediante acto fundado y notificarlo a las partes antes de efectuar la propuesta a la autoridad con potestades disciplinarias.

En ambos casos, la Fiscalía específica debe notificar de dicha resolución a la persona denunciante y denunciada, independientemente de que la propuesta sea de sanción o sobreseimiento, para que puedan efectuar sus descargos en el plazo de 5 días hábiles administrativos posteriores a su notificación.

Artículo 36. Descargos: Si la Fiscalía específica lo estima necesario, podrá aperturar un periodo especial de prueba sólo en base a los descargos efectuados, en el artículo precedente del presente modelo. En dicho plazo, las partes podrán hacer sus alegaciones y aportar pruebas. Este periodo no podrá exceder de 3 días hábiles administrativos los que finalizarán de pleno derecho al terminar el plazo.

Artículo 37. Vista informe fiscal: Agotada la instancia, la Fiscalía específica realizará la vista informe fiscal con la propuesta correspondiente a la autoridad con potestades disciplinarias que instruyó el procedimiento en un plazo no superior a 5 días hábiles administrativos, siendo notificado de ese acto también a ambas partes.

Artículo 38. Plazo de la autoridad para resolver: La autoridad con potestad disciplinaria correspondiente, Rectoría, debe dentro de un plazo de 5 días hábiles administrativos pronunciarse dictando una resolución en base a la propuesta realizada por la fiscalía específica.

No obstante, aquello, la autoridad correspondiente podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo de 5 días hábiles administrativos para tales efectos.

Artículo 39. Las partes involucradas serán notificadas formalmente de la resolución que pone término al procedimiento, enviando copia de la resolución mediante correo electrónico y/o carta certificada cuando esto no sea posible.

Artículo 40. Recursos: Tanto la persona denunciante como la denunciada, podrán recurrir respecto de la resolución precedente a través de los siguientes recursos:

- a) **Reposición:** Ante la Rectoría en un plazo de 5 días hábiles administrativos contados desde su notificación, la cual tendrá un plazo de 5 días hábiles administrativos para resolver el recurso.

El recurso de reposición materialmente debe ser presentado en la secretaría de la Rectoría.

- b) **Apelación:** Ante Junta Directiva en el plazo de 10 días hábiles administrativos contados desde su notificación, la cual debe conocer del recurso en la próxima sesión ordinaria correspondiente,

El recurso de apelación materialmente debe ser presentado en la Secretaría General quien se encargará de poner en conocimiento a la Junta Directiva.

Artículo 41. Garantía de información: La Fiscalía Específica debe garantizar el derecho de las personas denunciantes y denunciadas a tener acceso a todas las piezas de la investigación, a su costa, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628 Sobre Protección de la Vida Privada, garantizar el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas en la etapa que corresponda. La información entregada a las partes involucradas debe proteger y resguardar la integridad de todas las personas, por lo que no debe darse información personal o sensible que atente contra la dignidad de las personas.

Artículo 42. Quienes tengan acceso a esta información por ningún motivo deben hacer uso malicioso de la misma.

TÍTULO IX DEFINICIÓN DE CONDUCTAS.

Artículo 43. El catálogo de conductas contrarias a la dignidad de las personas y por lo tanto prohibidas para quienes tengan un vínculo con la Universidad de La Serena, corresponde a las ya definidas en el punto N°8 de la Política Integral de Igualdad de Género contra el acoso, violencia y discriminación, que establece el Catálogo de conductas contrarias a la dignidad de las personas, las cuales se dan por expresamente reproducidas, agregándose las siguientes:

- a) Presionar a otra persona para que desista de su denuncia.
- b) Divulgar el contenido de cualquier pieza del expediente, denuncia o grabación que atente contra la dignidad de las personas, por cualquier medio.
- c) Efectuar cualquier tipo de medida de represalia contra todas las partes involucradas en el marco de esta investigación.

TÍTULO X DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE COMPETENCIA DE LA FISCALÍA ESPECÍFICA:

Artículo 44. Con la finalidad de resguardar la protección de las personas que intervienen en el proceso, la fiscalía específica puede determinar las siguientes medidas preventivas en el marco de la investigación, las que pueden mantenerse hasta la vista informe, o si la medida a proponer es destitución/cancelación de la matrícula, hasta la entera tramitación del procedimiento, en las mismas condiciones que establece el artículo 136 de la Ley N°18.834 y el Decreto Exento N°30 de 1986 y sus posteriores modificaciones.

Sin perjuicio de ello, por motivo debidamente justificado la fiscalía específica podrá prorrogar al momento de la vista informe, cualquier otra medida preventiva adoptada.

Artículo 45. Se entenderá que existe siempre motivo debidamente justificado, la especial protección de la persona denunciante.

Artículo 46. Las medidas de protección de competencia de la fiscalía específica son:

- a) La suspensión preventiva de la persona denunciada.

- b) La destinación transitoria de la persona denunciada a otro lugar de trabajo.
- c) Determinar la prohibición de contacto entre denunciante y denunciado entendiéndose por tal, todo contacto, sea vía presencial, electrónica, telefónica o por cualquier medio entre las partes.
- d) Ordenar a la unidad académica o administrativa correspondiente se otorgue la flexibilidad de horario para las personas involucradas, que permita la redistribución de sus actividades para evitar el contacto entre ambas partes.
- e) Tener por justificadas la inasistencia de las personas intervinientes a las actividades de estudio o trabajo.
- f) Ordenar a la unidad académica o administrativa correspondiente la separación de espacios físicos de las personas involucradas.
- g) Determinar la continuidad de actividades vía remota si así las personas involucradas lo requieran y sea posible en atención a la naturaleza de la actividad.
- h) Determinar el cambio de sección académica o unidad académica/administrativa, según sea el estamento al cuál corresponda, otorgando todas las facilidades necesarias en resguardo de sus derechos. Dicha determinación debe privilegiar el resguardo de los derechos de la persona denunciante.
- i) Determinar se acceda a la solicitud de renuncia de asignatura en cualquier momento.
- j) Determinar se acceda a la solicitud de postergación/suspensión de estudios en cualquier momento.
- k) Ordenar el cambio de lugar de práctica.

TÍTULO XI DE LAS SANCIONES.

Artículo 47. Sanciones principales: estas se subdividen a su vez en:

Nº1 Sanciones Administrativas: Las que corresponden a:

- a) Censura: La censura consiste en la reprensión por escrito que se hace a la persona sancionada, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida.

Para los efectos del presente instrumento dicha medida podrá graduarse de la siguiente manera:

1. Reprensión por escrito.
2. Reprensión por escrito con una anotación de demérito de un punto.
3. Reprensión por escrito con una anotación de demérito de dos puntos.

- b) Multa: La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. La persona sancionada, en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida de la persona sancionada de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

1. Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
2. Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
3. Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses: La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida de la persona sancionada mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

- d) Destitución: La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. En el contexto del presente modelo la sanción disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:
1. Infringir las disposiciones de las letras l) y m) del artículo 84 de este Estatuto.
 2. Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.
 3. En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales. La medida disciplinaria de destitución podrá aplicarse también cuando los hechos constituyan acoso sexual conforme al artículo 2 inc. 2 de la Ley N°21.369.

N°2. Sanciones estudiantiles: Las medidas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Censura por escrito. La censura consiste en la repreensión por escrito que se hace a la persona sancionada, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida.

La Censura podrá graduarse de las siguientes formas:

1. Sólo la repreensión por escrito.
2. La repreensión por escrito y la inhabilidad para desempeñar actividades por 1 semestre académico.
3. La repreensión por escrito y la inhabilidad para desempeñar actividades por 2 semestres académicos.

Las inhabilidades serán siempre temporales y podrán consistir en las que se ejemplifican a continuación, sin perjuicio de las que se establezcan en los reglamentos respectivos:

- Inhabilidad para desempeñar cargos de representación estudiantil.
- Inhabilidad para Representar a la Universidad en selecciones universitarias.
- Inhabilidad para postularse a ayudantías

b) Permanencia condicionada: consiste en la mantención de los derechos estudiantiles, sujetos a la obligación de no incurrir en alguna infracción universitaria durante un lapso determinado que no podrá exceder de dos semestres académicos.

c) Suspensión: consiste en la privación temporal de un estudiante de todos sus derechos y actividades estudiantiles, por un periodo de hasta cuatro semestres académicos.

d) Cancelación de matrícula: Consiste en la expulsión de un estudiante de la Universidad, sin derecho a reincorporación.

La medida señalada en el artículo letra d) podrá aplicarse en el caso contemplado en el artículo 2 inc. 2 de la Ley N°21.369.

Artículo 48. Sanciones accesorias: Las sanciones accesorias se aplicarán siempre conjuntamente con una sanción principal y operarán sólo cuando sea posible la reincorporación comunitaria de la persona sancionada, esto es, sólo en aquellos casos en los que la medida a proponer o aplicar no sea destitución o cancelación de la matrícula

Son sanciones accesorias las siguientes:

- a) Cumplir con un proceso de intervención psicosocial que permita problematizar sus conductas en el ejercicio de la violencia y transformar su forma de relacionarse a partir de este. Dicho proceso debe dar cuenta de al menos tres etapas en un plan de intervención: Diagnóstico, intervención y cierre-evaluación.
- b) Cumplir con un proceso de capacitación sobre la temática afín a la que la persona fue sancionada.
- c) La inhabilidad para desempeñar cargos de representación por un plazo máximo de un año.

- d) La destinación a otra unidad académica o administrativa con el fin de facilitar su reincorporación comunitaria cuando no sea posible su reincorporación a la unidad de origen considerando el riesgo de vivir situaciones de violencia social.

Artículo 49. Circunstancias atenuantes: Son circunstancias atenuantes:

1. Tener irreprochable conducta funcionaria o estudiantil anterior que implica no haber sido sancionado o sancionada previamente por infracción administrativa o estudiantil.
2. Si se ha colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos.
3. La aceptación de la responsabilidad o el daño causado.
4. Acceder de manera voluntaria a los programas de capacitación que ofrezca el Departamento.

Artículo 50. Circunstancias agravantes: Son circunstancias agravantes:

1. Cometer la infracción aprovechándose de una situación de vulnerabilidad o la confianza de la persona afectada.
2. Aumentar deliberadamente el daño cometido a la persona afectada.
3. Abusar de la superioridad de su sexo o de sus fuerzas, en términos que la persona afectada no pudiera defenderse con probabilidades de repeler la ofensa.
4. Prevalerse del cargo que la persona sancionada detenta en la institución.
5. Cometer la infracción mientras cumple una sanción o quebrantando una medida de protección.
6. Haber sido sancionada anteriormente la persona por hechos de la misma especie de los que son materia de este modelo.
7. Cometer la infracción o participar en ella con motivación de la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o situación de discapacidad.
8. Hacer uso malicioso de la información entregada en virtud de los hechos materia de sanción.
9. Infringir el deber de reserva del proceso.

Artículo 51. Criterios de ponderación y de aplicación de sanciones: La Fiscalía Específica y la autoridad competente al momento de la propuesta y de la aplicación de la sanción o sanciones respectivas debe considerar los siguientes criterios:

- a) Principio non bis in ídem (No sancionar la misma conducta dos veces): No producen el efecto de aumentar la sanción las circunstancias agravantes que por sí mismas constituyen una conducta especialmente regulada por este modelo. Tampoco lo producen aquellas circunstancias de tal manera inherentes a la infracción que sin la concurrencia de ellas no puede cometerse.
- b) Debe considerarse cuando resulte posible, las medidas que permitan la reeducación de la persona sancionada, garantizando el principio de proporcionalidad. (Martínez Estay, 2012).
 1. Debe perseguir una finalidad legítima.
 2. Debe ser adecuada o idónea para la promoción de dicho objetivo legítimo
 3. Debe ser necesaria, y entre varias alternativas de intervención debe preferirse la que afecte menos a los derechos involucrados (mínimo de intervención).
 4. Debe ser proporcional en sentido estricto, es decir, la gravedad de la intervención ha de ser la adecuada al objetivo de la intervención ponderando la intensidad a la necesidad y urgencia.
- c) Debe considerarse la mayor o menor extensión del mal causado o del daño provocado a la persona o personas afectadas.

TÍTULO XII DE LAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS AL PRESENTE MODELO.

Artículo 52. Medidas para asegurar la reserva de los procesos: Sin perjuicio de lo señalado en la Política Integral de Igualdad de Género contra el acoso, la violencia y la discriminación y las normas especiales que sancionan la infracción al deber de confidencialidad en este modelo, la Universidad tomará las medidas para asegurar preventivamente dicha garantía. Dichas medidas podrán ser de carácter tecnológico o material y serán declaradas mediante una resolución posterior a la entrada en vigencia de este modelo.

Artículo 53. Medidas para asegurar la celeridad: La Universidad a través de las diferentes unidades que intervienen de manera directa o indirecta en este proceso, se compromete a priorizar las acciones que guarden relación con la implementación de la política y este modelo, de modo tal, que todas las personas cumplan adecuadamente con los plazos establecidos en este modelo y el proceso en su conjunto.

Artículo 54. Sobreseimiento temporal: Durante todo el curso del procedimiento disciplinario, cuando se verifique que la Universidad no goza de potestad disciplinaria para perseguir la responsabilidad respecto de la persona investigada, la Fiscalía, mediante resolución fundada, podrá proponer a la autoridad respectiva el sobreseimiento temporal del procedimiento. Cuyo plazo no podrá exceder de 4 años desde que se cometió la infracción, época en que la autoridad deberá decretar el sobreseimiento definitivo a petición de la Fiscalía, de la persona denunciante o la denunciada. Ello sin perjuicio de lo señalado en el artículo 147 inc. final de la ley 18.834.

TÍTULO XIII DE LAS MEDIDAS DE RESTITUCIÓN O REPARACIÓN

Artículo 55. Definición: La reparación implica recuperar las autonomías que han sido afectadas. Estas autonomías deben apoyarse con acciones individuales o colectivas. A nivel individual es necesario preocuparse de la capacidad de enfrentar los espacios públicos, de clases o trabajo, luego de vivida la violencia, así como identificar posibilidades de derivación a espacios de reparación terapéutica que permitan a la persona afectada resignificar la experiencia vivida y lograr la restitución de sus derechos vulnerados.

Artículo 56. Son medidas de reparación las siguientes:

- a) La aceptación de la responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas, según lo estime la víctima.
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso, la violencia y/o la discriminación en todas sus formas.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudios.
- f) Existencia de programa de intervención psicosocial especializada conforme a las necesidades de la persona afectada. Dicho proceso debe dar cuenta de al menos tres etapas en un plan de intervención: Diagnóstico, intervención y cierre-evaluación.

TÍTULO XIV DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Artículo transitorio 1: Con la entrada en vigencia del presente modelo, la Universidad en el plazo más corto posible, implementará la reglamentación necesaria para la regulación del procedimiento a aplicar cuando la persona denunciada corresponda a una persona que presta servicios en calidad de honorarios. Para lo anterior se tendrá en consideración lo declarado en la Política de Integral de Igualdad de Género contra el acoso, la violencia y la discriminación de la Universidad de La Serena, lo consagrado en el presente modelo, cuando ello sea posible,

y las disposiciones que correspondan de la ley 19.880. Ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 21.369.

Artículo transitorio 2: La Universidad determinará a través de acto administrativo la unidad o persona competente cuando se alegue una causal de recusación del artículo 133 de la ley 18.834 respecto de las personas que componen la fiscalía específica y esta sea resuelta favorablemente por la autoridad competente. Dicha persona o unidad, debe cumplir con todos los requerimientos técnicos que establece la ley 21.369.

Artículo transitorio 3: Posteriormente a la entrada en vigencia del presente modelo se realizarán los ajustes reglamentarios necesarios para la implementación de las normas contenidas en el presente modelo, especialmente las que guardan relación con la materialización de las sanciones para los tres estamentos.

Artículo transitorio 4: La Universidad determinará posteriormente a través del Departamento de Asuntos de la ley 21.369 los mecanismos institucionales para abordar situaciones que requieran la intervención por separado de ambas partes. Lo anterior se podrá verificar a través de la activación de redes externas o internas con las que cuente o cree la Universidad para tales efectos.

4.- **PUBLÍQUESE** el presente acto administrativo conforme a lo establecido en el artículo 7 de la Ley N° 20.285.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



DR. LORGIO AGUILERA JOPIA
SECRETARIO GENERAL



DR. NIBALDO AVILES PIZARRO
RECTOR


NAP/LAJ/gcm

DISTRIBUCION:

- 1.- Secretaría General
- 2.- Contraloría Interna
- 3.- Comunidad Universitaria

V I S O

13 SEP 2022
CONTRALOR
UNIVERSIDAD DE LA SERENA