



**Rectoría**

UNIVERSIDAD DE LA SERENA  
CHILE

## **DECRETO EXENTO N°939.-**

**REF.:** Aprueba textos refundidos de la Política Integral de Igualdad de Género que regula el acoso, la violencia y la discriminación en la Universidad de La Serena, del Modelo de Prevención y del Modelo de Investigación.

**LA SERENA,** 30 de diciembre de 2025.-

---

**VISTOS:** Lo dispuesto en los D.F.L. N°12, de 1981 y D.F.L N°26 de 2023, ambos del Ministerio de Educación; Las leyes N°19.880, N°21.091 y N°21.094; el D.F.L N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda; La Resolución N°36 de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; lo establecido en las leyes N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; y N°21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género y lo preceptuado en el Decreto Exento N°397/2024, de 02 de julio de 2024, que aprueba la Política Integral de Igualdad de Género que regula el acoso, la violencia y la discriminación en la Universidad de La Serena, del Modelo de prevención; el Decreto Exento N°844, de 23 de diciembre de 2024; el Decreto TRA N°340/10/2025, que nombra al Secretario General de la Universidad de La Serena; y el Decreto Supremo N°166 de 2022 del Ministerio de Educación, que nombra a la Rectora de la Universidad de La Serena.

## **CONSIDERANDO:**

1. Que, la Universidad de La Serena en el marco de su misión institucional y de los principios rectores que informan su quehacer institucional, ha avanzado en incorporar mecanismos institucionales para la construcción de espacios seguros y libres de violencia, propendiendo a establecer relaciones igualitarias de género, incorporando los desafíos institucionales en materia de convivencia, equidad de género y no discriminación.

2. Que, el Decreto Exento N°482, de fecha 09 de septiembre de 2022, 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 del Acuerdo N°46/2022 de la Junta Directiva.

3. Que, en ese sentido, el 02 de julio de 2024, la Universidad de La Serena mediante el Decreto Exento N°397/2024, aprueba textos refundidos de la Política Integral de Igualdad de Género que regula el acoso, la violencia y la discriminación en la Universidad de La Serena, del Modelo de prevención y del Modelo de investigación, todos aprobados por Decreto Exento N°482 del 09 de septiembre de 2022.

4. Que, el Decreto Exento N°844 de 2024, modifica el Decreto Exento N°397, de 2024, que aprueba los textos refundidos de la Política

Integral de Igualdad de Género que regula el acoso, la violencia y la discriminación en la Universidad de La Serena.

5. Que, tanto la Ley N°21.369 como el Decreto Exento N°397/2024 disponen la necesidad de evaluar periódica, triestamental y paritariamente las medidas adoptadas para avanzar en el cumplimiento de los objetivos declarados en dicha Política.

6. Que, según consta en Actas de fecha 19 y 27 de noviembre, ambas de 2025, de la Comisión de Evaluación Política Integral de Género, se llevó a cabo un diálogo triestamental para recoger observaciones, acordándose la actualización de la Política Integral de Igualdad de Género.

### **DECRETO:**

1. Apruébase, textos refundidos de la Política de Igualdad de Género de la Universidad de La Serena, que regula el acoso, la violencia y la discriminación, el cual se transcribe a continuación:

## **POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE LA SERENA**

### **JUSTIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

La Universidad de La Serena, en cumplimiento de su misión pública y de los principios establecidos en su Plan de Desarrollo Institucional 2024-2033, reconoce que la igualdad de género es un pilar esencial para el fortalecimiento de la vida universitaria, la excelencia académica, la justicia social y el desarrollo sostenible de la región de Coquimbo.

La presente política responde a los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado de Chile en materia de igualdad de género y no discriminación, a las exigencias de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior, a la Ley N°21.643 normativa que protege contra el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, tanto en el sector público como en el privado.

Asimismo, se fundamenta en la necesidad de fortalecer la institucionalidad de género, consolidando la labor del Departamento de Equidad y Género, creado en 2024, y en los diagnósticos institucionales que han evidenciado la persistencia de brechas, sesgos y prácticas que afectan de manera diferenciada a mujeres y disidencias sexo-genéricas en los ámbitos académico, administrativo y estudiantil.

Esta política constituye, por tanto, un instrumento normativo que orienta el quehacer universitario hacia la construcción de una comunidad segura, inclusiva y libre de toda forma de violencia o discriminación de género, promoviendo la equidad, el buen trato y la corresponsabilidad como ejes transversales de la gestión universitaria.

### **PROPÓSITOS Y OBJETIVO GENERAL**

#### **Propósitos**

Fortalecer el compromiso institucional de la Universidad de La Serena con la igualdad de género, la equidad y la no discriminación.

Incorporar la transversalización de la perspectiva de género en la gestión, docencia, investigación, vinculación con el medio y convivencia universitaria.

Promover el bienestar integral y la calidad de vida de la comunidad universitaria, incorporando una perspectiva de género que asegure una participación equitativa en todos los ámbitos institucionales.

### **Objetivo General**

“Implementar y consolidar un marco institucional que promueva la igualdad de género en la Universidad de La Serena, mediante la transversalización del enfoque de género, la prevención y erradicación de desigualdades y violencias, y la promoción del bienestar integral y la calidad de vida con perspectiva de género y equidad en todos los ámbitos del quehacer universitario.”

### **ALCANCE ORGANIZACIONAL**

La presente política tiene aplicación transversal en todos los niveles de la organización universitaria —estratégico, táctico y operativo— y comprende a toda la comunidad universitaria: personal académico, administrativo, técnico, profesional y auxiliares; estudiantes de pregrado y postgrado; autoridades; y cualquier persona vinculada a la institución, independientemente de la naturaleza jurídica de dicho vínculo.

### **PRINCIPIOS RECTORES:**

La Política de Igualdad de Género de la Universidad de La Serena se rige por los principios institucionales transversales de calidad, mejora continua, transparencia, inclusión y responsabilidad social, además de los siguientes principios específicos:

**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).

**Equidad de género:** garantía de una distribución justa de recursos, oportunidades y poder social, reconociendo y corrigiendo las desventajas históricas que la organización social de género ha impuesto a las mujeres y a las diversidades sexo-genéricas

**Promover las relaciones igualitarias de género:** 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.

**Bienestar integral con enfoque de género:** orienta la acción institucional hacia la generación de condiciones que favorezcan el desarrollo integral de todas las personas, garantizando su participación equilibrada en las distintas esferas universitarias y relevando las diferencias y necesidades derivadas de las desigualdades de género.

**Principio de transversalidad de género:** obliga a integrar de manera sistemática el análisis de género en todas las políticas, planes, programas y prácticas institucionales.

## **ENFOQUES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**Enfoque de Género:** Reconoce y aborda las desigualdades estructurales basadas en el género, orientada a prevenir la discriminación y promover la igualdad sustantiva.

**Enfoque de Derechos Humanos:** Reconoce a las personas como titulares de derechos y obliga a la institución a respetarlos, protegerlos y garantizarlos.

**Enfoque de Interseccionalidad:** Perspectiva que considera la concurrencia de múltiples factores de discriminación que afectan de manera diferenciada a las personas.

**Enfoque de Territorialidad:** incorpora las particularidades sociales, culturales y territoriales del entorno en el diseño e implementación de las acciones institucionales.

## **MARCO NORMATIVO**

La Política de Igualdad de Género de la ULS se sustenta en los siguientes instrumentos internacionales, nacionales e institucionales:

En relación al ámbito internacional es posible identificar como fundamento de la Política la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948, adoptada por Chile mediante resolución N°217, del 10 de diciembre de 1948; el decreto N°789 de 1989 que promulga la Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW); el decreto N°1640 de 1996 que promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, 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 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 ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de

manera reiterada, 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”, conductas que se encuentran prohibidas 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.

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 N°20.370, General de Educación, la Ley N°21.091, Sobre Educación Superior, la Ley N°21.094, de Universidades Estatales, la Ley N°20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad y la Ley N°21.369, que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, la Ley N°21.120 sobre identidad de género, el DFL N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, y la ley N°19.880 que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

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.

Sobre este punto, destacan las Leyes recientemente aprobadas N°21.643 y 21.675. La primera de ellas, conocida como "Ley Karin", que tiene como propósito que las relaciones laborales se encuentren fundadas en el trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, por lo que se busca a través de las medidas establecidas por dicha norma, promover la igualdad y erradicar la discriminación. En el mismo orden de ideas, la Ley N°21.675 busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón de género, haciendo efectiva de esta manera el derecho a una vida libre de violencia.

Finalmente, la Norma de Carácter General 4 (NCG4), establece normas sobre sana convivencia y protección de la salud mental en campos clínicos, en virtud de la resolución exenta N°2025-00457 de fecha 27 de junio de 2025 de la Superintendencia de Educación Superior, la cual entrará en vigencia el día 01 de enero de 2026.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Fortalecer la institucionalidad de género mediante la integración sistemática de la perspectiva de género en los mecanismos y procesos institucionales de todos los niveles del quehacer universitario.

Fomentar una cultura institucional libre de violencias y discriminaciones, mediante acciones de prevención, sensibilización y reparación, favoreciendo la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y desarrollo de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Incorporar la perspectiva de género en acciones que promuevan el desarrollo de una cultura del cuidado, favoreciendo el bienestar integral y la calidad de vida de la comunidad universitaria.

### **LÍNEAS DE ACCIÓN**

#### **1. Transversalización del enfoque de género.**

La Universidad de La Serena incorporará la perspectiva de género como criterio de calidad en la planificación estratégica, la gestión académica y administrativa, los procesos de docencia e investigación, la vinculación con el medio y la formación continua, asegurando que las políticas y normativas internas reflejen este compromiso.

#### **2. Formación e investigación para la igualdad**

Se impulsará la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones educativas e investigativas, en la docencia universitaria de pregrado y postgrado, promoviendo una educación libre de estereotipos de género, que incluya las diversidades sexo genéricas y el respeto por las personas

#### **3. Prevención y erradicación de las violencias y discriminaciones de género.**

Se abordará de manera integral la prevención y erradicación del acoso, violencia y discriminación en el ámbito universitario, investigar con la debida diligencia y sancionar las situaciones denunciadas en los casos en que así corresponda y adoptar las medidas para proteger y reparar a las personas afectadas. Se gestionará las redes y acompañamiento de las diversidades sexo genéricas y disidencias.

#### **4. Cultura del cuidado con perspectiva de género.**

Implementar programas y actividades de sensibilización, formación y acompañamiento que integren la perspectiva de género en prácticas cotidianas de cuidado, fomentando la corresponsabilidad, el autocuidado y el bienestar integral en la comunidad universitaria.

### **ROLES Y RESPONSABILIDADES**

La Política de Igualdad de Género de la Universidad de La Serena se sustenta en un marco de acción triestamental, lo que implica que cada integrante de la comunidad universitaria no solo tiene el deber de cumplir las normas que de ella emanan, sino también la responsabilidad de actuar de manera activa y coherente en la consecución de los objetivos que dicho instrumento declara.

Esta exigencia resulta particularmente reforzada respecto de quienes han tenido una participación directa y relevante en los procesos de elaboración, revisión y modificación de la Política, esto es, las organizaciones que representan a los distintos estamentos de la institución —la Federación de Estudiantes, la Asociación de Funcionarias y Funcionarios y la Asociación de Académicas y Académicos—, así como de las unidades institucionales que se detallan a continuación:

#### **1. Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos:**

Unidad jerárquica de la que dependen administrativamente el Departamento de Equidad y Género, la Fiscalía Especializada y la Dirección de Recursos Humanos.

Esta Vicerrectoría debe:

- a. Velar por el cumplimiento de los objetivos declarados en la Política.
- b. Convocar la Comisión triestamental y paritaria para efectos de evaluar la Política.

#### **2. Departamento de Equidad y Género:**

Unidad responsable de la implementación, monitoreo y evaluación de la Política de igualdad de Género; coordina las acciones entre las distintas unidades, asesora técnicamente y promueve la sensibilización y formación en igualdad de género.

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 Equidad y Género 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.

#### **3. Fiscalía Especializada:**

Órgano con competencia especial, quien dará cumplimiento al modelo de sanción, investigación y reparación del eje de prevención y erradicación de las violencias y discriminaciones de género. Tiene la facultad para investigar y proponer las sanciones

respecto de las conductas atentatorias a la dignidad de las personas descritas en el presente instrumento, dotado de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género y recursos suficientes para desarrollar sus funciones.

#### **4. Dirección de Recursos Humanos:**

Unidad que a través del Departamento de Desarrollo de Personas y su equipo especializado articulará las acciones relativas a su competencia en materia de acoso laboral y violencia en el trabajo. En ese orden de ideas, corresponderá a la unidad encargada de velar por la ejecución del modelo de prevención declarado en la presente política en materia de acoso laboral y violencia en el trabajo.

Para llevar a cabo dichas acciones, el Departamento de Desarrollo de Personas podrá contar con la asesoría del Departamento de Equidad y Género.

Intervendrá en el modelo de investigación, protección, sanción y reparación declarado en el presente instrumento, a propósito de las siguientes funciones:

1. Efectuar derivaciones al Departamento de Equidad y Género para efectos de activar el proceso de denuncia.
2. Realizar la mediación laboral en el caso de que exista consentimiento de la persona afectada y así lo solicite.
3. Articular medidas de acompañamiento y contención específicas para las personas intervinientes en los procedimientos de investigación que no sean sujetas de acompañamiento del Departamento de Equidad y Género.
4. Derivar al organismo administrador de la Ley 16.744, cuando exista consentimiento de la persona afectada y así sea solicitado mediante el Departamento de Equidad y Género y/o la Fiscalía Especializada.

Dicho protocolo de articulación estará a cargo de estas unidades que deberán ponerlo en conocimiento de la comunidad académica y funcionaria una vez aprobado este acto.

#### **MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN**

Una vez aprobada la Política de Igualdad de Género, esta se operativizará mediante un Plan de Igualdad, elaborado sobre la base de los principios y lineamientos establecidos en la propia Política. Dicho Plan definirá responsables, plazos y recursos para su implementación, así como su impacto en los ámbitos de gestión institucional, docencia de pregrado y postgrado, investigación y vinculación con el medio.

#### **DIFUSIÓN**

La Universidad, a través del Departamento de Equidad y Género y la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con la Dirección de Comunicaciones Estratégicas, desarrollará un plan anual de difusión y sensibilización destinado a dar a conocer este instrumento y el Plan de Igualdad asociado a toda la comunidad universitaria. Para ello, se emplearán medios digitales, impresos, capacitaciones y campañas institucionales permanentes.

#### **EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA**

La evaluación, modificación y/o actualización de esta política será de carácter cualitativo y cuantitativo, con una periodicidad máxima de **3 años**, 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 N°21.369)

La política se actualizará en función de los resultados de la evaluación, los cambios normativos y las recomendaciones derivadas de los procesos de acreditación institucional y de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).

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.

## **MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN 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.

El Modelo adopta la lógica del Modelo Caleidoscopio (CRUCH), que permite abordar la violencia de género desde distintos planos (estructural, cultural y directa), niveles de intervención (micro, meso, macro) y líneas de acción articuladas entre sí para garantizar una respuesta preventiva integral, situada y contextualizada.

### 2. OBJETIVO

Prevenir situaciones de discriminación, acoso y violencia de género, promoviendo un ambiente universitario seguro, sano y libre de prácticas socioculturales que afecten la convivencia armónica de todas las personas que integran la comunidad universitaria ULS.

### 3. PRINCIPIOS

**A) Desnaturalización de la violencia:** Con énfasis en los aspectos estructurales y contextuales —y no solo individuales— que permiten que la discriminación, el acoso y la violencia de género puedan producirse y reproducirse.

**B) Desestereotipación de quienes ejercen violencia:** Promueve la convicción de que las conductas violentas pueden modificarse y que es posible generar aprendizaje individual, colectivo e institucional mediante intervenciones educativas y estrategias socioeducativas.

**C) Transversalización del enfoque de género:** Incorporar la perspectiva de género en todas las prácticas universitarias, reconociendo que la comunidad transmite cultura, visiones de mundo, actitudes e incluso estereotipos de género en sus interacciones cotidianas.

Los lineamientos derivados de estos principios buscan fomentar un ambiente colaborativo y motivador que contribuya a una convivencia basada en igualdad y respeto.

#### **4. LINEAMIENTOS DE ACCIÓN**

Los lineamientos de acción del Modelo Preventivo se estructuran en función de la lógica multifocal del Modelo Caleidoscopio (CRUCH, 2022), considerando la complejidad de la violencia de género y la necesidad de intervenciones articuladas. Se establecen las siguientes líneas:

##### **a) Promoción y Difusión**

Desarrollar acciones permanentes de socialización y difusión sobre acoso, violencia y discriminación de género, sus causas, manifestaciones y consecuencias.

Incluye la entrega clara y accesible de la Política institucional, los protocolos y los canales de orientación y denuncia, fortaleciendo una cultura informada que prevenga la violencia en todos sus planos.

##### **b) Educación, Sensibilización y Formación**

Impulsar procesos formativos que integren la perspectiva de género, los derechos humanos y el enfoque interseccional.

Esta línea promueve la reflexión crítica, la comprensión de los estereotipos de género y la instalación de una cultura del cuidado, estimulando transformaciones actitudinales y prácticas cotidianas respetuosas en la comunidad universitaria.

##### **c) Atención Socioeducativa**

Brindar orientación y acompañamiento a personas o grupos que requieren problematizar, comprender o modificar conductas vinculadas al ejercicio de violencia de género.

Esta línea promueve cambios sostenidos en las relaciones interpersonales, en coherencia con la prevención terciaria que plantea el Modelo Caleidoscopio.

##### **d) Generación de Conocimiento e Investigación**

Promover estudios, investigaciones y análisis institucional que permitan comprender las brechas de género y las manifestaciones de violencia en el contexto universitario.

Produce evidencia para orientar decisiones, mejorar procesos y fortalecer estrategias preventivas a partir de datos y conocimiento situado.

##### **e) Coordinación y Articulación Institucional**

Asegurar una actuación preventiva coherente entre unidades académicas, administrativas y equipos especializados.

Incluye la transversalización del enfoque de género en procesos institucionales, la coordinación inter unidades, la planificación conjunta y la comunicación institucional clara, oportuna y consistente.

# **MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE LA SERENA**

## **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 verificuen 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 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 y/o vinculación 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 especializadas 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**

#### **CATÁLOGO DE CONDUCTAS ATENTATORIAS 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, entre otras:

a) 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 N°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, "entendiéndose por tal toda conducta, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento 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”.

Sin ser taxativas, podrán constituir acoso laboral las siguientes conductas:

Gritar o insultar a la persona afectada cuando está sola o en presencia de otras personas.

Asignar objetivos o proyectos con plazos imposibles de cumplir. - Sobrecargar selectivamente a la persona afectada con mucho trabajo. - Amenazas o coacciones reiteradas a la persona afectada.

Quitarle áreas de responsabilidad clave ofreciéndole a cambio tareas rutinarias o incluso ningún trabajo que realizar.

Modificar las atribuciones o responsabilidades del trabajador sin su conocimiento.

Tratarle de manera despectiva, diferente, excluirla.

Ridiculizar a la víctima y estigmatizarla ante otros compañeros/as. - Invisibilizar a la víctima, ignorarla.

Retener información crucial para el buen desempeño de su trabajo o manipularla para inducirla a error en su desempeño laboral y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

Otras de la misma índole que sean capaces de provocar una afectación suficiente para ser consideradas como acoso laboral.

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

Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. Por ejemplo:

Difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales.

Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería

Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.

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: Es la forma de violencia que opera desde las desigualdades y jerarquías sociales que afectan de manera sistemática a las mujeres y diversidades, limitando su acceso y uso de recursos indispensables para su bienestar, desarrollo y autonomía. No se expresa necesariamente en daños directos o visibles, sino en condiciones estructurales que reproducen discriminaciones, precarización y desventajas persistentes en la vida laboral, académica y social. 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: Es la forma de violencia que se expresa mediante mensajes, prácticas o representaciones que naturalizan la subordinación de las mujeres y diversidades. Opera a través del lenguaje, la comunicación, los estereotipos y las normas culturales, funcionando de manera sutil e incluso imperceptible, pero produciendo efectos que degradan, humillan o refuerzan desigualdades de género. 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.

d) Discriminación arbitraria: El artículo 2° de la Ley N°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, origen social o cualquier otro motivo.

e) 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.

f) La violencia en el trabajo: Es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

## **TÍTULO IV**

### **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 Equidad y Género a través de los canales establecidos.

La denuncia consiste en la comunicación formal que una persona o autoridad realiza al Departamento de Equidad y Género 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:

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.

Eventualmente podrá aportar u ofrecer pruebas de respaldo para la tramitación del proceso.

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 Equidad y Género 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 Equidad y Género 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 5 días hábiles administrativos por una comisión de carácter interdisciplinaria, integrada por

quienes formen parte del Departamento de Equidad y Género, el que podrá conforme corresponda:

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

Aperturar un periodo de aclaración o complementación a la denuncia que no exceda de 5 días hábiles administrativos.

Archivar la denuncia cuando corresponda.

a) Cuando los hechos denunciados, aun tenidos por efectivos, no sean constitutivos de acoso, violencia o discriminación en los términos definidos por la normativa vigente y la Política Institucional.

b) Cuando los hechos denunciados resulten manifiestamente ajenos al ámbito de competencia material de la Universidad o del Departamento de Equidad y Género.

c) Cuando la denuncia carezca de relato mínimo, coherente o inteligible que permita identificar hechos, personas involucradas o circunstancias básicas, y dicha insuficiencia no sea subsanada dentro del plazo otorgado para su complementación.

d) Cuando los hechos denunciados se encuentren prescritos conforme a la normativa aplicable, sin perjuicio de las medidas de orientación o derivación que correspondan.

e) Cuando exista identidad de hechos, partes y fundamento respecto de una denuncia previamente tramitada y resuelta, encontrándose firme.

Artículo 8. Consideraciones al proceso de denuncia.

No se admitirán a tramitación denuncias anónimas.

Queda prohibido para cualquier persona vinculada a la Universidad presionar a otra persona para que presente o desista de su denuncia.

Queda prohibido para cualquier persona que tome conocimiento de cualquier parte integrante de una denuncia divulgar su contenido.

## **TÍTULO V**

### **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 5 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, en cuyo caso no es posible aplicar la mediación debiendo derivar los antecedentes a la Autoridad o autoridades respectivas.

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 VI**

### **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 Especializada 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 VII**

### **DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVENTIVAS DE COMPETENCIA DEL DEPARTAMENTO DE EQUIDAD Y GÉNERO**

Artículo 17. Desde la denuncia ante el Departamento de Equidad y Género 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 Especializada 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 presencial, electrónico, telefónico o por cualquier otro medio, cuando dicho

contacto tenga fines de hostigamiento, intimidación o presión, quedando excluidas únicamente las interacciones indispensables para el cumplimiento de funciones institucionales, realizadas por canales formales y bajo supervisión.

b) 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.

c) Flexibilidad de horario para las personas involucradas, que permita la redistribución de sus actividades para evitar el contacto entre ambas partes.

d) Justificación de determinadas inasistencias a las actividades de estudio o trabajo.

e) Separación de espacios físicos.

f) Determinar la continuidad de actividades vía remota si así los involucrados lo requieren y sea posible en atención a la naturaleza de la actividad.

g) 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.

h) Acceso a solicitud de renuncia de asignatura en cualquier momento.

i) Acceso a solicitud de postergación/suspensión de estudios en cualquier momento.

j) De ser posible, realizar el 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.

Así mismo, las unidades académicas y /o administrativas requeridas, deberán informar al Departamento las medidas adoptadas para su cumplimiento.

Igualmente, el Departamento deberá efectuar un adecuado seguimiento a la implementación de las medidas preventivas decretadas en el procedimiento, adoptar las medidas necesarias para su efectivo cumplimiento por parte de las unidades académicas y/o administrativas designadas e informar de ello a la Fiscalía Especializada durante la sustanciación de la investigación o la Dirección de Asuntos Jurídicos una vez se los antecedentes hayan sido puestos a su disposición en la etapa de resolución y recursiva si la hubiere.

## **TÍTULO VIII**

### **DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y REPARACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE EQUIDAD Y GÉNERO**

Artículo 21. El Departamento podrá otorgar apoyo legal, médico, psicológico, social u otras medidas en beneficio de la persona denunciante, de la persona afectada y/o de quienes presten testimonio en el proceso, las que serán siempre de carácter voluntario. El contenido de dichas medidas será definido por el Departamento mediante el respectivo

plan de intervención individual, pudiendo otorgarse desde la presentación de la denuncia y hasta la total tramitación del procedimiento, sin perjuicio de la evaluación permanente sobre la necesidad y pertinencia de la intervención en cada caso.

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. Asimismo, el Departamento de Equidad y Género deberá realizar una entrevista final con la persona denunciante, con la finalidad de definir posteriores acciones de seguimiento, reparación y evaluación del proceso.

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 IX 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 N° 30 de 1986 y sus posteriores modificaciones en el caso de que la persona investigada tenga la calidad de estudiante.

Artículo 27. La Fiscalía Especializada 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 Especializada debe promover la garantía de no repetición de las conductas efectuadas por la persona que resulte responsable a través de acciones que tiendan a la reeducación y prevención, 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.

En ese sentido, en atención al principio de celeridad, economía procesal y no formalización de contenidos declarados en la Ley N°19.880 sobre bases de procedimientos administrativos respecto de las notificaciones del presente modelo, se preferirán las notificaciones por correo electrónico.

Artículo 29. Las denuncias maliciosas e inconsistentes darán lugar 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 Especializada.

Una vez notificada la Fiscalía Especializada de la instrucción de un procedimiento sumarial, aceptará el cargo y designará actuario o actuario en un plazo máximo de 1 día hábil.

De declararse alguna causal de inhabilidad respecto de él o la Fiscal de la Fiscalía Especializada, se nombrará en su lugar a la abogada o abogado de la Dirección de Asuntos Jurídicos que cuente con la mayor capacitación en las materias de este modelo, quien deberá cumplir con todos los requisitos exigidos por la Ley N°21.369 y declarados en el presente modelo.

Para todos los efectos legales, el abogado o abogada designada, se encontrará en comisión de servicios en la Fiscalía Especializada.

De declararse alguna causal de inhabilidad respecto de la actuario o actuario de la Fiscalía Especializada, el o la fiscal designada, nombrará en calidad de actuario o actuario a alguna de las personas que componen la institución que cuenten con la mayor capacitación en las

materias del presente modelo, quien para todos los efectos legales se encontrará en comisión de servicios en la Fiscalía Especializada.

Las causales de inhabilidad se remitirán a las declaradas en el artículo 133 del DFL N°29 que refunde, sistematiza y coordina la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

Artículo 31. La Fiscalía Especializada estará comprendida por una o un abogado con especialización en enfoque de género y derechos humanos, con capacitación en materias de violencia de género, acoso, diversidad sexual, discriminación arbitraria y ética laboral y una actuario o actuario que cuente con la debida capacitación en las mismas materias, 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 Especializada tendrá un plazo máximo de investigación de 20 días hábiles administrativos, prorrogables fundadamente por un único periodo de 20 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 Especializada 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 Especializada 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 Especializada lo estima necesario, a solicitud de alguna de las personas intervinientes o de oficio, 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 10 días hábiles administrativos los que finalizarán de pleno derecho al terminar el plazo.

Artículo 37. Vista informe fiscal.

Agotada la instancia, la Fiscalía Especializada 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 10 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 Especializada.

No obstante, aquello, la autoridad correspondiente podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo de 10 días hábiles administrativos para tales efectos.

Artículo 39. Las partes involucradas serán notificadas formalmente de la resolución que pone término al procedimiento por la Secretaría General de la Universidad de La Serena, a través de 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 10 días hábiles administrativos contados desde la notificación de la resolución que aplique la sanción o sobresea el procedimiento, la cual tendrá un plazo de 10 días hábiles administrativos para resolver el recurso.

El recurso de reposición debe ser presentado mediante correo electrónico en la secretaría de la Rectoría.

b) Apelación subsidiaria: La apelación subsidiaria a la Junta Directiva o el Consejo Superior, en su caso, procede únicamente respecto de aquellos casos en los que la sanción administrativa o estudiantil aplicada corresponda a una medida expulsiva de aquellas señaladas en el artículo 47 N° 1 letra d) y 47 N°2 letra d) del presente modelo en el caso de la persona sancionada.

Respecto de la persona denunciante, este recurso procede únicamente cuando la sanción administrativa o estudiantil aplicada corresponda a una medida diversa a la sanción expulsiva que correspondiere aplicar conforme al catálogo del artículo 47 N° 1 letra d) y 47 N° 2 letra d).

Este recurso debe interponerse de manera subsidiaria en el mismo escrito de la reposición presentada descrita en la letra a) precedente, debe ser presentado materialmente por correo electrónico ante la secretaría de Rectoría y será declarado admisible únicamente una vez que la Autoridad Superior del Servicio rechace la reposición presentada señalada en la letra a).

La Secretaría de Rectoría será la unidad encargada de poner en conocimiento del recurso al Secretario General, quien remitirá los antecedentes ante Junta Directiva, la cual debe conocer del recurso en la próxima sesión ordinaria correspondiente.

Artículo 41. Garantía de información.

La Fiscalía Especializada debe garantizar el derecho de las personas denunciadas y denunciadas a tener acceso a todas las piezas de la investigación desde el cierre de la misma, 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 procesal 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 X**

### **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 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 y testigos involucradas en el marco de esta investigación.

## **TÍTULO XI**

### **DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE COMPETENCIA DE LA FISCALÍA ESPECIALIZADA**

Artículo 44. Con la finalidad de resguardar la protección de las personas que intervienen en el proceso, la fiscalía Especializada 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 del DFL N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda y el Decreto N°30 de 1986 y sus posteriores modificaciones.

Sin perjuicio de ello, por motivo debidamente justificado la Fiscalía Especializada 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 Especializada 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) La prohibición de contacto entre denunciante y denunciado, entendiéndose por tal todo contacto presencial, electrónico, telefónico o por cualquier otro medio, cuando dicho contacto tenga fines de hostigamiento, intimidación o presión, quedando excluidas únicamente las interacciones indispensables para el cumplimiento de funciones institucionales, realizadas por canales formales y bajo supervisión.
- e) 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.
- f) Tener por justificadas la inasistencia de las personas intervinientes a las actividades de estudio o trabajo.
- g) Ordenar a la unidad académica o administrativa correspondiente la separación de espacios físicos de las personas involucradas.
- h) 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.
- i) 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 los derechos de todas las personas intervinientes.
- j) Determinar se acceda a la solicitud de renuncia de asignatura en cualquier momento.
- k) Determinar se acceda a la solicitud de postergación/suspensión de estudios en cualquier momento.
- l) Ordenar, de ser posible, el cambio de lugar de práctica.

## **TÍTULO XII**

### **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, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.

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. Efectuar acciones de acoso sexual, violencia de género y acoso laboral.

2. Hacer denuncias maliciosas e inconsistentes, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

3. En los demás casos contemplados en el Estatuto Administrativo, leyes especiales, los reglamentos o en atención a la gravedad de los hechos y la extensión del mal causado.

4. Vulnerar la reserva del procedimiento de investigación o difundir, por cualquier medio, el contenido de piezas del expediente, cuando ello pueda generar un obstáculo o perjuicio para la integridad de la investigación o para las personas involucradas.

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

a) Censura por escrito: 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. La Censura podrá graduarse de las siguientes formas:

1. Sólo la reprensión por escrito.

2. La reprensión por escrito y la inhabilidad para desempeñar actividades por 1 semestre académico.

3. La reprensión 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 su permanencia en la Universidad de La Serena.

Si él o la estudiante a quien se le hubiere aplicado la sanción de permanencia condicionada incurriere en una nueva infracción sobre las materias asociadas al presente modelo en el periodo en el que se encuentre vigente la condición, se aplicará como sanción inmediata la cancelación de la matrícula sin derecho a su reincorporación.

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 la letra d) podrá aplicarse en los siguientes casos, sin ser taxativa la presente enumeración:

1. Efectuar acciones de acoso sexual, violencia de género y/o acoso.
2. Hacer denuncias maliciosas e inconsistentes, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.
3. En los demás casos que contemplen las leyes, los reglamentos y/o en atención a la gravedad de los hechos y la extensión del mal causado.
4. Vulnerar la reserva del procedimiento de investigación o difundir, por cualquier medio, el contenido de piezas del expediente, cuando ello pueda generar un obstáculo o perjuicio para la integridad de la investigación o para las personas involucradas.

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 Especializada 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 idem (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 XIII**

#### **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 del DFL N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

## **TÍTULO XIV**

### **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 entrega de disculpas escritas, privadas o públicas, según lo estime la víctima.
- b) Otorgar las condiciones institucionales para que la persona afectada retome sus actividades de manera similar a su situación original a través de acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima.

Esta medida se implementará a solicitud de la persona afectada, manifestada en la entrevista de término del proceso, y será ejecutada por el Departamento de Equidad y Género y/o por el Departamento de Desarrollo de Personas, cuando la conducta a reparar corresponda a acoso laboral y/o violencia en el trabajo. Su ejecución se iniciará una vez notificada a dichas unidades la resolución de término respectiva, sin perjuicio de las acciones de seguimiento que correspondan.

c) Estrategias de intervención biopsicosocial y/o educativa 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, las cuales se evaluarán conforme a la situación específica de la persona afectada y al contexto espacial. Sin ser taxativas estas medidas podrán ser:

1. Intervención del entorno psicosocial de la persona afectada.
2. Intervención comunitaria con redes externas.
3. Acciones para la educación.

d) 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. Sin ser taxativas estas medidas podrán ser:

1. Establecer prohibiciones de contacto entre la persona afectada y sancionada por un periodo de hasta 6 semestres.

2. Establecer la separación de espacios entre la persona afectada y sancionada por un periodo de hasta 6 semestres.

3. En el caso de personas pertenecientes a las comunidades académicas o funcionarias se podrá, con arreglo a derecho, destinar definitivamente a la persona sancionada a una unidad administrativa o académica diversa, a excepción de que exista solicitud de la afectada en el mismo sentido.

e) 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.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

  
  
**SR. MIGUEL SÁNCHEZ SÁNCHEZ**  
**SECRETARIO GENERAL**

  
  
**DRA. LUPERFINA ROJAS ESCOBAR**  
**RECTORA**

LRE/MSS/JLP/jsu

**DISTRIBUCIÓN:**

1. Secretaría General.
2. Contraloría Interna.
3. Vicerrectoría Académica.
4. Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos.
5. Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.
6. Dirección de Asuntos Jurídicos.
7. Dirección de Recursos Humanos.
8. Departamento de Equidad y Género.
9. Fiscalía Especializada.
10. Asociación de Académicos de la Universidad de La Serena.
11. Asociación de Funcionarios de la Universidad de La Serena.
12. Federación de Estudiantes de la Universidad de La Serena.
13. Archivo.

