



RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL 24/2020

Norma aspectos no previstos en los Reglamentos que indica y establece el “Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género” de la Universidad Católica de Temuco.

VISTOS:

- 1° Lo dispuesto en los artículos 42 y siguientes de los Estatutos Generales de la Universidad Católica de Temuco,
- 2° La facultad conferida por el artículo 25 del Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se instruyen a los alumnos de la Universidad Católica de Temuco,
- 3° La necesidad de establecer criterios para el tratamiento de situaciones no previstas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, particularmente en lo dispuesto en los artículos 55° y siguientes, y de complementar lo dispuesto en la Resolución de Secretaría General 31/2018,
- 4° La propuesta efectuada por la Dirección de Género, dependiente de la Prorectoría de la Universidad Católica de Temuco,
- 5° La presentación efectuada al Consejo Académico en su sesión n° 55 de 28 de septiembre de 2020 y al Comité de Riesgo Psicosocial Laboral en su sesión de 7 de octubre de 2020, y
- 6° Las atribuciones propias de mi cargo.

RESUELVO:

- 1° Establéscase el siguiente Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género, con el objeto de atender debida y adecuadamente aquellas situaciones que se describen, y que servirá como documento interpretativo ante situaciones no previstas o puntos oscuros en los reglamentos universitarios:



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

PREÁMBULO

La violencia de género es un fenómeno transversal de alta prevalencia, que está presente en distintos espacios de la vida social. A nivel global, las universidades no hemos estado ajenas a situaciones de discriminación por razones de género, expresadas en violencias explícitas o simbólicas, que afectan principalmente a las mujeres.

Vivimos en una sociedad que históricamente ha naturalizado la violencia, producto de construcciones culturales profundamente arraigadas en nuestra convivencia, donde el género opera como un sistema de estratificación y de distribución de poder. Afortunadamente, los cambios que en los últimos años ha experimentado nuestro país, agenciados principalmente por los movimientos sociales, nos han llevado a tomar mayor conciencia respecto de la responsabilidad que nos cabe en la transformación de este orden social.

Como Universidad Católica de Temuco hemos asumido el compromiso de instalar la igualdad de género en nuestra agenda institucional. Es así como en junio del año 2019 se aprobó una Política que propone la incorporación transversal y sistemática de la perspectiva de género en nuestro quehacer. En materia de violencia, el cuarto lineamiento de la Política establece la **Prevención y Sanción de todas las formas de violencia de género y la cero tolerancia al acoso sexual**. Abordar este eje implica desplegar un conjunto de tareas y acciones que comprometan a toda la Comunidad Universitaria y que apunten a generar un cambio sustancial en la forma de relacionarnos. Dentro de estas acciones es indispensable disponer de procedimientos de actuación que orienten y a la vez protejan a las personas afectadas por situaciones de violencia de género.

El Protocolo de Actuación frente a casos de Violencia de Género se fundamenta, en primer lugar, en tres instrumentos internacionales. Estos son: a) la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el entendido que la violencia de género constituye una grave vulneración a los derechos de las personas, b) la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra



las Mujeres, y c) la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. En segundo lugar, promueve la Dignidad Humana, la Igualdad y no Discriminación, el Respeto por la Diversidad, y la Interculturalidad, como principios orientadores de la Política de Género. En el mismo sentido, este protocolo se basa en los valores y en los principios transversales del Ser y Quehacer de nuestra institución, en tanto marco inspirador y orientador para la comunidad universitaria.

Tenemos la certeza de que un protocolo no resuelve por sí solo el fondo del problema, que sabemos tiene bases estructurales de larga data. Sin embargo, nos asiste la convicción de que responde a una demanda de nuestra Universidad y constituye una herramienta especializada que aporta al gran desafío de erradicar las prácticas de violencia basadas en el género.

PÁRRAFO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Principios que rigen el Protocolo de Violencia de Género.

Sin perjuicio de los principios y garantías que puedan regir los procedimientos sumariales respectivos, los principios que regirán el presente protocolo y a funcionarios/as académicos/as y administrativos/as que deban aplicarlo, se establecen en concordancia al Reglamento de la Dirección de Género y a la Política de Género de la Universidad. Aquellos instrumentos disponen expresamente que se deben generar procedimientos ágiles, no victimizantes, que den garantías a las personas denunciantes y que expresen el espíritu de cero tolerancia a la violencia de género. Los principios son los siguientes:

Respeto y protección a los derechos de las personas.

El presente protocolo ha de garantizar los derechos de todas las personas involucradas a su dignidad, intimidad, y en especial, la protección a la vida e integridad física y psíquica de la persona afectada, considerando los posibles daños físicos y psicológicos que derivan de un hecho de violencia de género.



Las actuaciones deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto de todas las personas involucradas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las medidas de protección a las personas afectadas, en ningún momento inducen o determinan el resultado final del procedimiento. Son exclusivamente una garantía de protección de la persona afectada y una manifestación de responsabilidad de la Universidad. Para la adopción de estas medidas se deberán buscar medios o alternativas afines o compatibles para el denunciado/a que no le causen menoscabo, y que no vulneren su derecho a la educación o sus derechos laborales, según sea el caso.

Responsabilidad.

Las denuncias deben realizarse en forma responsable, conociendo las consecuencias en caso de denuncias falsas, las cuales se encuentran reguladas en el presente protocolo.

Participación.

Las personas involucradas y, en general, toda la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando les sea requerido.

Celeridad y Diligencia.

El procedimiento debe ser ágil, rápido y sin demoras indebidas, permitiendo el uso de medios tecnológicos en sus actuaciones, en caso de ser necesario.

En el mismo sentido, quienes participen en su aplicación deben actuar con la mayor celeridad y evitar la burocratización, en consideración a la naturaleza de este procedimiento.

Las actuaciones de quienes participen en su aplicación, deben ser realizadas con la debida profesionalidad respetando los principios que rigen este protocolo.

Confidencialidad.

Quienes intervengan en el presente protocolo tienen el deber de guardar una estricta reserva y de no transmitir ni divulgar información sobre las personas involucradas y sobre el contenido de los procedimientos, incluso después de



finalizados. Por ello, se creará un registro de denuncias al cual se le asignará un número de expediente, que permitirá identificar de forma reservada y confidencial el procedimiento.

No revictimización.

Este principio consiste en evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos que realiza la persona afectada y la exposición pública de la misma. Para lo anterior, la Oficina de Atención y Acompañamiento a Víctimas de Violencia de Género (OAA) deberá tomar todas las medidas necesarias.

Además, se prohíbe a quienes participen en la aplicación de este procedimiento emitir juicios de valor sobre el comportamiento de la persona afectada u otros juicios, apreciaciones o comentarios que puedan vulnerar su integridad psicológica.

Artículo 2°.- Definiciones.

Violencia de Género. Es todo acto de violencia que se ejerce en el contexto de relaciones asimétricas de poder, motivado por razones asociadas a la identidad sexual, a la identidad de género, a la expresión de género y/o a la orientación sexual.

Tipologías.

En base en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), se establece que la violencia de género puede tener las siguientes formas:

“La violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación;

La violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, la trata de mujeres y la prostitución forzada;



La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra”.

En Chile, diversos organismos han asumido estas definiciones macro y se han adaptado fundamentalmente en torno a la violencia contra las mujeres y all ámbito de violencia doméstica.

Entendiendo que en el contexto universitario la violencia de género puede darse no sólo contra las mujeres, sino contra toda persona que se encuentre en una posición de poder asimétrica, se proponen las siguientes adaptaciones a partir de las definiciones formuladas por la Subsecretaría de Prevención del Delito en Chile y el Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile.

La violencia de género se puede manifestar de las siguientes formas:

A. Violencia física: toda acción u omisión que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico no accidental a la víctima por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de objeto o arma, que pueda provocar o no lesiones externas, internas o ambas.

B. Violencia sexual: toda conducta que por medio de la fuerza física, coerción o intimidación psicológica, amenace o vulnere el derecho a decidir voluntaria y libremente sobre la sexualidad. Esta no sólo comprende el acto sexual, sino todas las formas de contacto o acceso sexual, genital o no genital, tales como acoso sexual, actos lascivos, actos lascivos violentos, acceso carnal violento o la violación propiamente dicha y tipificada en la legislación vigente.

B.1 Acoso sexual. Es una manifestación de violencia de género que expresa desigualdad de poder y abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y a estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena (Ministerio de Educación, 2017).

Constituyen acoso sexual todos los actos de connotación sexual no consentidos por la persona que los recibe, que de manera implícita o explícita refiere al cuerpo, a las características físicas, a la sexualidad o intimidad de una persona y que genere malestar y/o cualquier efecto negativo.



Son tipos de acoso sexual el acoso por chantaje y el acoso por intimidación. Pueden ser prácticas de acoso sexual, por ejemplo, manifestaciones verbales y no verbales presenciales de carácter sexual; extorsiones, amenazas u ofrecimientos de índole sexual; manifestaciones por medios digitales de contenido sexual, y otras manifestaciones que implican contacto físico, desde tocaciones y acercamientos indeseados, hasta el abuso sexual y la violación (MINEDUC 2016).

B.2 Tipologías de faltas de acoso sexual. Asimismo, parece necesario distinguir las faltas relacionadas con el acoso sexual según su gravedad (MINEDUC, 2016):

- 1) Faltas menos graves: Situaciones de acoso digital y presencial que no involucran contacto físico ni son perpetradas de manera recurrente.
- 2) Faltas graves: Situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que sean reiteradas.
- 3) Faltas muy graves: Son aquellas situaciones de este ámbito constitutivas de un delito tipificado en el Código Penal.

C. Violencia psicológica: Es toda conducta activa u omisiva que inflige o intenta infligir daño a la autoestima, a la identidad o al desarrollo de la persona. Incluye: tratos humillantes y vejatorios, insultos constantes, humillación, el no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación, el aislamiento de amigas/os y familiares, el ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar, comparar negativamente.

Cuando entre víctima y victimario existe una relación sexo-afectiva, se incluyen también: la vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celopatía, comparaciones destructivas, control obsesivo, amenazas, etc.

Como resultado de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones han surgido otras formas de violencia psicológica, entre ellas la intimidación y el acoso a través de las redes sociales y la difusión de contenido privado sin el consentimiento explícito de la víctima.



D. Violencia simbólica: Es una violencia que se construye al reproducir estereotipos que ubican especialmente a mujeres y personas de la diversidad sexual en un lugar de discriminación, ya sea porque se les presenta como objeto de otros, como provocadores de otros, como poco inteligentes, desviados/as, entre otras características que no son valoradas socialmente.

Artículo 3°.- Involucrados.

En el procedimiento contemplado en el presente protocolo, podrán existir las siguientes personas involucradas:

- 1. Persona afectada:** Persona afectada de forma directa por los hechos de violencia de género contemplados en el presente protocolo.
- 2. Denunciante:** Persona que realiza una denuncia por hechos de violencia de género contemplados en el presente protocolo, puede ser la persona afectada o un tercero.
- 3. Denunciado/a:** Persona que es señalada como autora de hechos de violencia de género contemplados en el presente protocolo en contra de la persona afectada.
- 4. Terceros/as:** Personas que intervienen en el protocolo relacionadas directamente con la persona afectada o persona denunciada, como el denunciante que no es persona afectada, testigos y otras que surjan durante la aplicación del protocolo.
- 5. Involucrados/as:** Personas definidas en el presente protocolo como persona afectada, denunciante, tercero y denunciado/a.

Artículo 4°.- Ámbito de aplicación.

El presente protocolo contiene los lineamientos para proceder frente a denuncias de hechos que constituyan actos de violencia de género, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2° del presente instrumento, que involucren como afectada o denunciada a las siguientes personas:

- 1) Funcionarios/as de la Universidad Católica de Temuco que tengan contrato vigente, cualquiera sea el estamento al que pertenezcan y cualquiera sea su calidad contractual;



- 2) Personal de colaboración, incluidos personal a honorarios y colaboradores académicos contratados de acuerdo con la normativa institucional, académicos/as visitantes, becarios/as de proyectos de investigación, entre otros;
- 3) Prestadores/as de servicios de cualquier tipo y todas aquellas personas que aun no perteneciendo a la Universidad presten servicios de manera temporal o permanente en ella.
- 4) Estudiantes de la Universidad Católica de Temuco, en calidad de regular y/o provisional, en carreras de pregrado, posgrado, educación continua, o de otros programas ofrecidos por la institución. Se incluye a estudiantes de intercambio que se encuentren de manera temporal desarrollando actividades formales en la Universidad Católica de Temuco.

Artículo 5°.- Ámbito de aplicación a personas trabajadoras o dependientes de empresas externas.

En el caso de trabajadores/as o dependientes de empresas externas que presten servicios a la Universidad o de una entidad con que la Universidad tenga convenio vigente, por la naturaleza de la relación jurídica con la Universidad, no procederá un procedimiento sumarial. Sin embargo, el protocolo se aplicará en todo lo referido a la protección de la persona afectada.

Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad promoverá la incorporación de cláusulas de término anticipado o no renovación de contratos, convenios o cualquier otro tipo de contratación o regímenes de prestación de servicios de acuerdo al párrafo anterior, en relación a la ejecución de hechos contemplados en el artículo 2° de este protocolo, lo que deberá siempre entenderse conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Igualmente, se deberán incorporar cláusulas que dispongan las medidas o sanciones pertinentes a los trabajadores/as o dependientes mencionados en el párrafo anterior a causa de la ejecución de hechos contemplados en el artículo 2° de este protocolo. Las medidas o sanciones deberán siempre respetar y estar conformes al presente protocolo.

Lo señalado en este artículo será sin perjuicio de la denuncia penal que pudiere proceder de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del presente protocolo.



Lo dispuesto en este artículo y en el anterior, será aplicable también a toda persona que preste sus servicios a la Universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

Artículo 6°.- Aplicación espacial del protocolo.

El protocolo será aplicable cuando los hechos que constituyen violencia de género, y que involucran como persona afectada o denunciada a las señaladas anteriormente, hayan ocurrido en los siguientes espacios:

- 1) En cualquier dependencia de la Universidad, donde haya al menos un integrante de la comunidad universitaria involucrado/a, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo;
- 2) Fuera de las dependencias de la Universidad en contexto de actividades académicas curriculares o extra programáticas, vale decir, salidas a terreno, campos clínicos, ayudantías, prácticas profesionales, reuniones de trabajo y cualquier otra actividad académica. Lo anterior también rige para cualquier tipo de actividad administrativa.

PÁRRAFO II

DE LA DENUNCIA

Artículo 7°.- Denuncia.

Cualquier persona que se considere afectada por violencia de género, perciba o tome conocimiento de actuaciones u omisiones que pudieran constituir violencia de género en los términos señalados en el artículo 2° de este protocolo, podrá denunciar tales hechos de acuerdo al procedimiento estipulado en los artículos siguientes.

Lo dispuesto anteriormente es sin perjuicio de lo señalado en artículo 9° del presente protocolo.

En ningún caso se tramitarán denuncias anónimas de conformidad con el protocolo.



Artículo 8°.- Requisitos de la denuncia.

La denuncia podrá ser escrita o verbal, debiendo contener los siguientes requisitos:

a) Denuncia escrita:

1. Identificación de la persona afectada y de la persona denunciada.
2. Relato de los hechos en que se fundan, con indicación de la fecha y el lugar donde ocurrieron, si es que se conocieren.
3. Indicación de los medios de prueba, si es que lo tuviere, individualizando a las personas que pudieren prestar testimonio de los hechos.
4. Indicar forma de notificación al denunciante.
5. La denuncia por escrito también se podrá realizar a través de correo electrónico. Para estos efectos, la denuncia deberá ser realizada desde un correo electrónico institucional de la Universidad Católica de Temuco de estudiantes o funcionarios/as, y se deberá dirigir exclusivamente al correo electrónico institucional de la Dirección de Género, indicando en el asunto el término "Confidencial". Esta comunicación deberá adjuntar un modelo de denuncia dispuesto para estos efectos, así como la documentación que se estime oportuna. Igualmente, la denuncia deberá cumplir con las indicaciones de los números anteriores.

b) Denuncia verbal:

1. Se deberá levantar un acta escrita que cumpla con las indicaciones señaladas en la letra anterior.
2. Firma del denunciante.
3. Identificación del funcionario/a que recibe la denuncia.

Con todo, cuando quien denuncia sea alguien distinta/o a la persona afectada, podrá solicitar reserva de su identidad por razones fundadas, lo cual será calificado por la Dirección de Género.

Artículo 9°.- Organismos receptores de denuncias.

Serán considerados organismos universitarios receptores de denuncias sobre hechos constitutivos de violencia de género contemplados en el artículo 2° de este



protocolo, a elección de la persona denunciante, los que a continuación se señalan:

- Jefaturas de Carreras
- Direcciones de Departamentos
- Decanaturas
- Vicerreectorías
- Direcciones de áreas
- Dirección de Género
- Prorectoría
- Secretaría General
- Jefatura directa

Los organismos receptores indicados precedentemente, no podrán excusarse de recibir una denuncia y de dar la debida tramitación según corresponda.

Artículo 10.- Obligación de denunciar.

Los organismos receptores mencionados en el artículo precedente que tomen conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de violencia de género contemplados en el artículo 2°, deberán realizar la denuncia respectiva ante la Dirección de Género en la forma señalada en el artículo 8° letra a.

Si la Dirección de Género es quien toma conocimiento, deberá dar curso al procedimiento en conformidad al protocolo.

Artículo 11.- Obligación de comunicar.

Los órganos directivos y otras jefaturas de la Universidad, distintas a las mencionadas en los artículos precedentes, que tomen conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de violencia de género de acuerdo al presente protocolo, deberán comunicarlo a los organismos receptores de denuncia, de conformidad al artículo 9° de este protocolo.

Artículo 12.- Confidencialidad y reserva de la denuncia.

La denuncia formulada de acuerdo al presente protocolo tendrá el carácter de confidencial y reservada, sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se Instruyen a Estudiantes de la



Universidad Católica de Temuco y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Católica de Temuco.

La omisión a dicha obligación será considerada una infracción a lo dispuesto en el artículo 49 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Católica de Temuco o en su caso, al artículo 2° del Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se Instruyen a Estudiantes de la Universidad Católica de Temuco, lo cual deberá ser debidamente calificado de conformidad a las reglas generales.

Artículo 13.- Denuncia incompleta.

Aun cuando la denuncia esté incompleta y no cuente con todos los requisitos formales señalados en el artículo 8° del presente protocolo, el organismo receptor deberá igualmente darle curso, dejando constancia de aquella circunstancia en la denuncia si es escrita, o en el acta si es verbal. No obstante, la denuncia siempre deberá contar con la individualización de la persona denunciante y especificar la forma de notificación que indique.

Artículo 14.- Denuncia falsa y maliciosa.

Realizar una denuncia falsa y maliciosa será considerada una infracción a lo dispuesto en el artículo 49 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Católica de Temuco o, en su caso, al artículo 2° del Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se Instruyen a Estudiantes de la Universidad Católica de Temuco, lo cual deberá ser debidamente calificado de conformidad a las reglas generales.

Se entenderán por falsas y maliciosas todas aquellas denuncias en que se logra determinar, en cualquier etapa del procedimiento contemplado en este protocolo, que los hechos carecen de veracidad o se proporcionan antecedentes contrarios a la verdad, con la intención de dañar.

Lo anterior es sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer la persona afectada por denuncias falsas ante los tribunales de justicia.



Artículo 15.- Remisión de la denuncia a la Dirección de Género.

Los organismos receptores de una denuncia contemplados en el artículo 9°, deberán remitir los antecedentes, en un sobre cerrado, a la Dirección de Género de la Universidad a más tardar el día hábil siguiente de la recepción de los mismos.

Este artículo no será aplicable cuando el organismo receptor de la denuncia sea la propia Dirección de Género.

Artículo 16.- Examen de admisibilidad de la denuncia.

Una vez recepcionada la denuncia, la Dirección de Género deberá realizar un examen de admisibilidad de la misma, en el plazo fatal de tres días hábiles, el cual consistirá en verificar el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 8° del presente protocolo y en la calificación de los hechos denunciados como violencia de género de acuerdo con lo señalado en el artículo 2° del protocolo.

En el caso de que los hechos no constituyan violencia de género en los términos señalados precedentemente, la Dirección de Género remitirá los antecedentes, a más tardar al día hábil siguiente, a la Secretaría General para su tramitación de acuerdo a las reglas generales.

En el caso que la denuncia no cumpla con los requisitos señalados en el artículo 8° del presente protocolo, la Dirección de Género deberá contactar a la persona denunciante para que complete su denuncia, en un plazo fijado prudencialmente para tales efectos, bajo el apercibimiento de tener por no presentada la denuncia si no proporciona los antecedentes faltantes.

No obstante, en el caso señalado en el inciso precedente, la Dirección de Género podrá contactar directamente a la persona afectada, cuando ésta no sea la denunciante, para que complete directamente la denuncia y preste su ratificación de conformidad con el artículo 18 del presente protocolo.

Artículo 17.- Registro de denuncias.

La Dirección de Género procederá a ingresar la denuncia en un registro creado especialmente para tales efectos, donde se consignará la fecha de la denuncia, la individualización tanto de quien denuncia como de las demás personas



involucradas, el resultado de la admisibilidad de la denuncia y las razones por la cual fue desestimada, si corresponde; así como cualquier otro antecedente que se considere relevante para efectos del registro.

Además, se le asignará un número de expediente, el cual permitirá identificar de forma reservada y confidencial el procedimiento.

Artículo 18.- Ratificación de la denuncia.

En el caso que la denuncia haya sido presentada por terceras personas, siempre y cuando la Dirección de Género haya declarado admisible la denuncia y previo a la tramitación de la misma, se deberá remitir a la persona afectada una comunicación que informe expresamente que se ha interpuesto una denuncia por un tercero que la identifica como persona afectada. Además, se le citará para que concurra en un plazo no mayor a cinco días hábiles para que ratifique la denuncia y manifieste su consentimiento expreso de continuar con el procedimiento, además de ser informada respecto a la opción de recibir apoyo jurídico y psicológico durante el proceso.

Cuando la denuncia ha sido presentada por terceros/as, la persona afectada deberá prestar su consentimiento libre y espontáneo de continuar con el procedimiento, de forma expresa y presencial. Además, la persona afectada podrá acceder al contenido de la denuncia y obtener una copia de la misma.

En casos excepcionales, calificados y autorizados por la Dirección de Género, si no pudiere ser de forma presencial, la ratificación podrá ser a través de correo electrónico institucional.

En ningún caso la ratificación de la persona afectada podrá ser obtenida mediante fuerza, intimidación, error, dolo o cualquier otro mecanismo de presión o coacción que pueda viciar el consentimiento. Las conductas mencionadas serán consideradas una infracción a lo dispuesto en el artículo 49 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Católica de Temuco o, en su caso, al artículo 2° del Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se Instruyen a Estudiantes de la Universidad Católica de Temuco, lo cual deberá ser debidamente calificado de conformidad a las reglas generales.

El plazo señalado en el inciso primero del presente artículo podrá ser ampliado, a petición de la persona afectada, sin que exceda en total los 10 días hábiles.



La comunicación a la que se refiere el presente artículo deberá ser remitida a través del correo electrónico institucional de la Dirección de Género al correo electrónico institucional de la persona afectada o cualquier otro que conste en los registros de la Universidad.

En el evento que la persona afectada no se presente a la citación a ratificar la denuncia en los términos señalados precedentemente, la Dirección de Género deberá remitir una segunda citación, en iguales términos.

El presente artículo será aplicable, en lo pertinente, a lo dispuesto en el artículo 10 inciso final.

Artículo 19.- Obligación de realizar denuncia penal.

Si de la denuncia es posible colegir la presunta ocurrencia de crímenes, simples delitos y faltas, estos deberán ser denunciados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 175 letra e) del Código Procesal Penal.

Artículo 20.- Desistimiento de la denuncia.

El desistimiento de la denuncia por parte de la persona afectada pondrá término al procedimiento contemplado en este protocolo, a menos que se trate de hechos graves debidamente calificados o que se aporten antecedentes que permitan presumir la existencia de coacción por parte del denunciado/a para el desistimiento.

Existiendo un sumario en curso, el desistimiento podrá poner término al procedimiento, lo cual deberá ser evaluado por la persona que actúe como fiscal.

La persona afectada que ha desistido de su denuncia podrá requerir la implementación de medidas de acompañamiento y contención por parte de la Dirección de Género.

Artículo 21.- Archivo de la denuncia.

Si la persona afectada no se presenta a ratificar la denuncia en la segunda citación a la que hace alusión el artículo 18 o si procede el desistimiento de la denuncia contemplado en el artículo anterior, la Dirección de Género deberá archivar el procedimiento, dejando constancia de ello en el registro de denuncias.

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20 inciso final del presente protocolo, en lo que resulte pertinente.



No obstante lo señalado en el inciso anterior, la persona afectada podrá solicitar el desarchivo de la denuncia, hasta dos años posteriores al archivo de la misma, y continuar con el procedimiento de acuerdo a las normas del presente protocolo.

Artículo 22.- Acumulación.

Podrá proceder la acumulación de denuncias, en un solo proceso, cuando concurren las siguientes situaciones:

1. Un mismo denunciado/a y una misma persona afectada, respecto de dos o más denuncias.
2. Dos o más personas afectadas y un mismo denunciado/a, respecto de una o más denuncias.
3. Dos o más denunciados/as y una misma persona afectada, respecto de una o más denuncias.

Lo anterior procederá cuando sea aplicable el mismo procedimiento a los denunciados/as, de acuerdo a la normativa interna de la Universidad.

La acumulación tendrá por objeto que la Dirección de Género, la Secretaría General o el/la Fiscal, en su caso, conozcan conjuntamente, en un solo proceso, de una de las situaciones mencionadas anteriormente.

La Dirección de Género determinará la procedencia de la acumulación y la comunicará a la Secretaría General en el informe que se menciona en el inciso primero del artículo 24. Sin perjuicio de la evaluación de la persona que actúe como Fiscal en el procedimiento sumarial sobre su procedencia.

Para efectos de la acumulación de las situaciones 2 y 3, la Dirección de Género deberá siempre oír previamente a las personas afectadas, y sólo procederá respecto de las que manifiesten expresamente y por escrito su consentimiento libre e informado de acumular las denuncias. Para efectos de la situación 1 no procederá lo dispuesto anteriormente.

Artículo 23.- Denuncia Colectiva.

Procederá la denuncia colectiva cuando se trate de dos o más personas afectadas que manifiesten su voluntad expresa de efectuar un procedimiento conjunto.



La Dirección de Género deberá determinar la procedencia de la denuncia colectiva y la comunicará a la Secretaría General en el informe que se menciona en el inciso primero del artículo 24.

Cuando alguna de las denuncias sea efectuada por un tercero/a, se requerirá la ratificación de la persona afectada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 18 del presente protocolo.

Artículo 24.- Remisión de los antecedentes a la Secretaría General.

Una vez admitida a tramitación la denuncia y ratificada por la persona afectada, según corresponda, la Directora de Género deberá remitir una petición escrita al Secretario General solicitando que se ordene la instrucción de un sumario. Además, deberá remitir un informe que incluya las respectivas sugerencias y antecedentes que obren en su poder.

El Secretario General, en el plazo máximo de tres días hábiles, evaluará la procedencia de instruir un sumario de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se Instruyen a Estudiantes de la Universidad Católica de Temuco o en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Universidad Católica de Temuco. Dicha resolución deberá ser fundada y notificada a quien denuncia y a la persona afectada, cuando esta última no sea la denunciante, mediante correo electrónico institucional o aquel que conste en los registros de la Universidad.

El Secretario General podrá solicitar mayores antecedentes a la Dirección de Género, cuando lo considere necesario.

El Secretario General deberá devolver los antecedentes a la Dirección de Género cuando no constituyan conductas susceptibles de ser sancionadas por la normativa institucional, por lo que no ameritan la instrucción de un sumario, de acuerdo con los reglamentos correspondientes, pudiendo sugerir la aplicación de una o más medidas de acompañamiento y protección de acuerdo con lo dispuesto en el presente protocolo.

En caso que el Secretario General resuelva que no procede la instrucción de un sumario, la Dirección de Género podrá insistir hasta dos veces, remitiendo nuevamente los antecedentes.



No obstante lo anterior, en cualquier momento si la Dirección de Género recopila nuevos antecedentes, podrá remitirlos a Secretaría General para que se determine si corresponde instruir un sumario de acuerdo con lo previsto en este artículo.

Artículo 25.- Nombramiento del/la fiscal.

La persona que sea nombrada como fiscal, en virtud de la instrucción de un sumario sobre hechos contemplados en el presente protocolo, de preferencia debe contar con formación y/o experiencia en materias de género.

PÁRRAFO III

DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y DE PROTECCIÓN.

Artículo 26.- Medidas de acompañamiento y contención.

En cualquier caso que exista una denuncia por hechos constitutivos de violencia de género que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, o de acuerdo a lo contemplado en el artículo 10 inciso final, la Dirección de Género a través de la Oficina de Atención y Acompañamiento prestará a la persona afectada la asistencia psicológica y/o jurídica, en caso de ser requerida.

Las medidas de acompañamiento y contención deberán ser informadas a la persona afectada, y siempre serán determinadas e implementadas de mutuo acuerdo con esta, en caso que las requiera.

No obstante lo anterior, la Dirección de Género deberá siempre velar por el resguardo y contención de las personas afectadas, promoviendo el acompañamiento durante todo el proceso.

Además, la Dirección de Género estará facultada para los efectos del presente artículo, para derivar a las personas afectadas a las entidades internas y/o externas que correspondan, con el objeto de reparar el daño ocasionado.



Artículo 27.- Medidas administrativas de protección a las personas afectadas.

Son aquellas medidas administrativas de carácter preventivo que tienen por objeto proteger a las personas afectadas en hechos denunciados de conformidad con el presente protocolo que, a causa o con ocasión de la denuncia, puedan ver en riesgo su integridad física y/o psicológica o bien puedan tener consecuencias negativas en su desempeño académico, laboral y/o contractual.

Artículo 28.- Procedimiento aplicable a las medidas administrativas de protección.

Dependiendo de la persona a quien se aplica la medida administrativa de protección, podrán adoptarse por el (la) Decano (a) de la facultad respectiva, en el caso que se trate de estudiantes o por el (la) Director (a) de la Dirección de Desarrollo de Personas, cuando se trate de funcionarios/as, a petición de la Dirección de Género.

La Dirección de Género podrá sugerir una o más medidas de protección y para determinar su procedencia, deberá considerar la gravedad de los hechos denunciados, las consecuencias laborales o académicas de su implementación, y el consentimiento de la persona afectada.

Una vez solicitada la medida administrativa de protección por la Dirección de Género, el (la) Decano (a) o el (la) Director (a) de la Dirección de Desarrollo de Personas, deberá decretarla en el plazo de 3 días, el cual podrá ser inferior a solicitud de la Dirección de Género en casos debidamente calificados. Con todo, la autoridad respectiva, podrá decretar una medida distinta a la sugerida por la Dirección de Género, por razones fundadas.

El (la) Decano (a) o el (la) Director (a) de la Dirección de Desarrollo de Personas, en su caso, deberá comunicar las medidas de protección adoptadas al denunciado/a, cuando corresponda de acuerdo con el tipo de medida, e informar a las autoridades académicas o administrativas que correspondan. Las autoridades mencionadas, a su vez, deberán informar a académicos/as, personal administrativo u otros a quienes conciernen tales medidas y ejecutar las diligencias necesarias para su implementación. El principio de confidencialidad regirá para todas las personas que deban ser informadas en virtud de este inciso.



La duración de las medidas administrativas de protección dependerá de la subsistencia de los motivos que se tuvieron en consideración al momento de decretarlas, y podrán ser revisadas en cualquier etapa del procedimiento a solicitud de la persona afectada o de oficio por la Dirección de Género.

El incumplimiento de las medidas administrativas de protección adoptadas, será considerado una infracción a lo dispuesto en el artículo 49 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Católica de Temuco o en su caso, al artículo 2° del Reglamento de Investigaciones Sumarias y Sumarios que se Instruyen a los Estudiantes de la Universidad Católica de Temuco, lo cual deberá ser debidamente calificado de conformidad a las reglas generales.

Las medidas administrativas de protección en ningún momento inducen o determinan el resultado final del procedimiento, son exclusivamente una garantía de protección de la persona afectada y una manifestación de responsabilidad de la Universidad.

La aplicación de este protocolo no impedirá la utilización, por parte de las personas involucradas, de las acciones legales oportunas, manteniéndose en su caso las medidas administrativas de protección que la Universidad haya decidido adoptar.

Artículo 29.- Tipos de medidas administrativas de protección a las personas afectadas.

Sin que la siguiente enumeración sea taxativa, sino que meramente ejemplar, se podrán decretar las siguientes medidas:

En relación a estudiantes:

1. Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad universitaria en una sección distinta o con otro académico/a responsable, en caso que se procure evitar acercamiento entre personas afectada y denunciada.
2. Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación.
3. Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones.



4. Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.

En relación a personas funcionarias/académicas/prestadoras de servicios:

1. Separación de espacios físicos.
2. Redistribución del tiempo de jornada.
3. Redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con la universidad.

Para la adopción de estas medidas se deberán buscar medios o alternativas afines o compatibles que causen el menor menoscabo posible y que en ningún caso vulneren el derecho a la educación o los derechos laborales, según el caso.

Estas medidas deberán hacerse con estricto apego a las normas laborales.

Artículo 30.- Medidas de protección contempladas en reglamentos de la Universidad Católica de Temuco.

Sin perjuicio de las medidas contempladas en este protocolo, con el objeto de proteger la vida o integridad física o psíquica de la persona afectada, serán aplicables las medidas de protección u otras contempladas en los reglamentos respectivos.

Artículo 31.- Medidas cautelares decretadas por los Tribunales de Justicia.

Sin perjuicio de las medidas contempladas en los artículos precedentes, las autoridades competentes deberán realizar todas las diligencias necesarias para el debido cumplimiento de las medidas decretadas por Tribunales de la República, si las hubiera.



PÁRRAFO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 32.- Inhabilidades.

La persona afectada o la persona denunciada podrán alegar una o más de las siguientes causales de inhabilidad fundadas en hechos que afecten la imparcialidad de quien cumpla la función de Fiscal o de otra autoridad universitaria que forme parte del procedimiento contemplado en presente protocolo:

- a) Cónyuge, conviviente y pariente por consanguinidad o afinidad en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral hasta el segundo grado, o ser padre o hijo adoptivo de alguna de las partes o de sus representantes legales.
- b) Haber sido sancionado/a por conductas reguladas en el presente protocolo.
- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con la persona afectada o con el denunciado/a.
- d) Cualquier otro hecho o circunstancia grave que les reste imparcialidad en el procedimiento sumarial.

Las inhabilidades deberán alegarse por escrito ante la Secretaría General, dentro de los dos días siguientes a haber tomado conocimiento de quienes se desempeñarán en el cargo respectivo.

El/a Secretario/a General deberá resolver fundadamente la alegación dentro del plazo fatal de dos días desde su presentación. La autoridad podrá resolver de inmediato si, previo a la resolución, la persona inhabilitada acepta la causal.

En caso de ser acogida, la misma resolución deberá contener el nuevo nombramiento para esos fines.

Las inhabilidades no serán aplicables a la Dirección de Género y profesionales que la integran, sin embargo, tendrán la facultad de abstenerse de formar parte de un procedimiento determinado por las mismas causales mencionadas en el inciso primero de este artículo.

No constituirá causal de inhabilidad la formación o desempeño académico o profesional en materia de género.



Artículo 33.- Control, seguimiento y evaluación del protocolo.

La Dirección de Género realizará el control, seguimiento y evaluación de la aplicación de este protocolo con el objetivo de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la prevención y erradicación de los hechos de violencia de género. Igualmente, de influir sobre las actitudes y los comportamientos de las personas que conforman la comunidad universitaria.

Artículo 34.- Puntos no contemplados en el protocolo e interpretación de la reglamentación interna.

Secretaría General resolverá sobre los puntos no contemplados en el presente protocolo y dispondrá posibles excepciones o interpretaciones al mismo, previa consulta a la Dirección de Género.

Del mismo modo, este protocolo servirá como instrumento de interpretación de dudas, puntos oscuros o lagunas existentes en la reglamentación interna de la Universidad Católica de Temuco, en materia de violencia de género.



ANEXO I. Formulario de denuncia.

FORMULARIO DE DENUNCIA

DENUNCIA

Fecha	
Hora	
Nro. de caso (uso interno de la Dirección)	

I. Identificación de la persona afectada.

Nombre	Estudiante/funcionario
--------	------------------------

II. Identificación del denunciado.

Nombre	Estudiante/funcionario
--------	------------------------

III. Relato de los hechos en que se funda, con indicación de la fecha y el lugar donde ocurrieron, si es que se conocieren.

--



IV. Indicación de los medios de prueba, si es que lo tuviere, individualizando a las personas que pudieren prestar su testimonio de los hechos.

Testigos.	Otros medios de prueba.

V. Identificación del denunciante, señalando la forma de notificación.

Nombre y rut
Forma de notificación (correo institucional)

VI. Requerimientos a la Oficina de Atención y Acompañamiento a Víctimas de Violencia de Género (Marque con una X las que considere necesarias).

Asesoría legal	
Acompañamiento / Atención psicológica	
Derivación a otras instituciones	
Otro	



Regístrese, Comuníquese y archívese.



ALEJANDRO FERNÁNDEZ JULIAN
Secretario General

Temuco, 25 de noviembre de 2020.