



RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL 22/2023

Actualiza la Resolución de Secretaría General 24/2020 que 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 actualizar los criterios establecidos 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, los que fueran establecidos mediante la Resolución de Secretaría General 24/2020 de 25 de noviembre de 2020,
- 4° La Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, el Modelo de Prevención del Acoso, la Violencia y la Discriminación de Género promulgado mediante Decreto de Rectoría 113/2022, y el Reglamento para la Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género promulgado mediante Decreto de Rectoría 114/2022,
- 5° La propuesta efectuada por la Dirección de Género, dependiente de la Prorectoría de la Universidad Católica de Temuco, y
- 6° Las atribuciones propias de mi cargo.



RESUELVO:

1° Establéscase la siguiente actualización del 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, cuyo texto refundido es el siguiente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

PREÁMBULO

La violencia de género es un fenómeno transversal de alta prevalencia que está presente en distintos espacios de la vida social. Las universidades no hemos estado ajenas a diversas manifestaciones de violencia, expresadas a nivel estructural-social, simbólico-cultural y directo. En este sentido, la violencia de género se refiere a actos que provocan daño y/o perjuicios a las personas y que, de acuerdo a su direccionalidad, afecta principalmente a mujeres y diversidades sexo-genéricas.

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, que favorecen la toma de 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 presente Protocolo de Actuación frente a casos de Violencia de Género se fundamenta en tres instrumentos internacionales ratificados por Chile, 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.

Así también, el protocolo se funda en la legislación chilena que reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género; específicamente, en la Ley 21.369, promulgada en el año 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Finalmente, el protocolo 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 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 de investigación respectivos, los principios que regirán el presente protocolo y a funcionarios/as académicos/as y/o 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, psíquica y moral 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 administrativas 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.

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: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que cause se daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, o incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado.

Las manifestaciones de violencia de género se clasifican de la siguiente forma:

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 puede provocar o no lesiones externas, internas o ambas.

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.

Acoso sexual: El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

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.



Violencia psicológica: Es toda conducta activa u omisiva que tiene por objeto causar temor o intimidación buscando controlar las conductas, sentimientos y pensamientos de la persona afectada, atentando contra el bienestar psíquico de la/el afectada/o, pudiendo o no causar daño a la autoestima, a la identidad o al desarrollo de la persona, depresión e incluso al suicidio.

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.

Violencia virtual o telemática: Como resultado de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones han surgido otras formas o medios por los que se ejerce violencia de género, entre ellas la intimidación, el acoso y la difusión de contenido privado sin el consentimiento explícito de la víctima, a través cualquier plataforma de soporte informático que incluya las redes sociales, plataformas de enseñanza a distancia, mensajería instantánea, entre otras, teniendo afectaciones directas en el bienestar psicológico y social de la persona afectada.

Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

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 personal.

Para los efectos de este protocolo, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad Católica de Temuco, de conformidad con el inciso 2°, artículo 1° del Reglamento para la Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Católica de Temuco.

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

En el caso de trabajadores/as o dependientes de entidades 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, de conformidad con lo establecido en el inciso 3° del artículo 9° de la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, la normativa sobre la materia deberá ser incorporada en todos los instrumentos que celebre la Universidad, en la forma establecida en la resolución de Secretaría General 42/2022, que establece el protocolo para el cumplimiento de tal normativa.

Lo señalado en este artículo será sin perjuicio de la denuncia penal que pudiere proceder de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del presente protocolo.

Lo dispuesto en este artículo 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.

La aplicación del presente protocolo se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella de conformidad con el artículo 4° de este protocolo ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de esta Casa de Estudios, de conformidad con el inciso 3°, artículo 1° del Reglamento para la Investigación, Sanción y Reparación del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Católica de Temuco.

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 10° del presente protocolo.

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

Artículo 8°.- Recepción de denuncias.

La Dirección de Género de la Universidad Católica de Temuco será considerada organismo universitario receptor de denuncias de los hechos constitutivos de violencia de género en los términos dispuestos en el artículo 2° de este protocolo.

Artículo 9°.- 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 también se podrá realizar a través de correo electrónico. Para estos efectos, 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 o de la Oficina de Atención y Acompañamiento.

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 10.- Obligación de derivar los antecedentes.

Las jefaturas de carreras, direcciones de departamentos, decanaturas, vicedecanaturas, vicerrectorías, direcciones de áreas, prorectoría, secretaría general, jefaturas directas, órganos directivos, otras jefaturas de la Universidad y docentes cualquiera sea su calidad, que tomen conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de violencia de género contemplados en el artículo 2°, deberán derivar los antecedentes a la Dirección de Género, a más tardar al siguiente día hábil contado desde el día en que tomen conocimiento de los mismos.

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

Artículo 11.- Obligación de comunicar.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as de la Universidad, distintos/as a los/las mencionados/as en el artículo precedente, que tomen conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de violencia de género de acuerdo al presente protocolo, deberán comunicarlo a los órganos indicados en el artículo precedente, a su elección, de la manera más expedita posible y a más tardar al siguiente día hábil contado desde el día en que tomen conocimiento de los mismos.

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 establecido en el artículo 14 del reglamento de investigación, sanción y reparación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la UC 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 9° del presente protocolo, la Dirección de Género podrá igualmente darle curso, dejando constancia de aquella circunstancia en la denuncia. No obstante, la denuncia siempre deberá contar con la individualización de la persona denunciante y especificar la forma de notificación que indique.

Artículo 14.- 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 la calificación de los hechos denunciados y su procedencia en relación al ámbito de aplicación personal y espacial, sin perjuicio de lo que determine el Secretario/a General al momento de evaluar la instrucción de una investigación.

En el caso de que los hechos no constituyan violencia de género en los términos señalados precedentemente, en el plazo máximo de tres días hábiles, la Dirección de Género remitirá los antecedentes 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 9° 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 17 del presente protocolo.



Artículo 15.- 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 16.- Ratificación de la denuncia.

En el caso que la denuncia haya sido presentada por terceras personas 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 17.- Obligación de realizar denuncia penal.

La Dirección de Género deberá remitir los antecedentes de la denuncia al Secretario General, si de la denuncia es posible colegir la presunta ocurrencia de crímenes, simples delitos y faltas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 175 letra e) del Código Procesal Penal.

Artículo 18.- 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.

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

Existiendo una investigación en curso, el desistimiento podrá poner término al procedimiento, lo cual deberá ser evaluado por la persona que actúe como investigador/a, de conformidad a lo establecido en el reglamento respectivo.



Artículo 19.- 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 17 del presente protocolo o si procede el desistimiento de la denuncia contemplado en el artículo anterior, la Dirección de Género podrá archivar el procedimiento, dejando constancia de ello en el registro de denuncias.

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 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 20.- Acumulación.

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

1. Una misma persona denunciada y una misma persona afectada, respecto de dos o más denuncias.
2. Dos o más personas afectadas y una misma persona denunciada, respecto de una o más denuncias.
3. Dos o más personas denunciadas y una misma persona afectada, respecto de una o más denuncias.

Lo anterior procederá cuando sea aplicable el mismo procedimiento a las personas denunciadas, de acuerdo a la normativa interna de la Universidad.

La acumulación tendrá por objeto que la Dirección de Género, la Secretaría General o la persona investigadora, 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 23. Sin perjuicio de la evaluación de la persona que actúe como persona investigadora en el procedimiento sumarial sobre su procedencia.

Para efectos de la acumulación de las situaciones N° 2 y N° 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 N° 1 no procederá lo dispuesto anteriormente.

Artículo 21.- 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 23.

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 17 del presente protocolo.

Artículo 22.- Remisión de los antecedentes a la Secretaría General.

Una vez admitida a tramitación la denuncia en el respectivo examen, la Directora de la Dirección de Género podrá solicitar por escrito al Secretario General que evalúe la instrucción de un sumario de conformidad al Reglamento de Investigación, sanción y reparación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Para tales efectos, deberá remitir un informe que incluya las sugerencias y antecedentes que obren en su poder.

La petición y el informe indicados en el inciso anterior, deberán remitirse en un periodo que será evaluado prudencialmente por la Directora de la Dirección de Género, en conformidad al proceso de intervención y voluntad de la persona afectada.

El Secretario/a General, en el plazo máximo de cinco días hábiles, evaluará la procedencia de instruir un sumario de acuerdo con lo dispuesto en la normativa aplicable.

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

El Secretario/a 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/a 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 al Secretario/a General para que se determine si corresponde instruir un sumario de acuerdo con lo previsto en este artículo.

PÁRRAFO III

DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y DE PROTECCIÓN.

Artículo 23.- Medidas de acompañamiento y contención.

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, exista o no una denuncia, y la persona afectada relate o entregue antecedentes sobre hechos constitutivos de violencia de género que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo. Las medidas de acompañamiento y contención deberán ser informadas a la persona afectada, y siempre serán determinadas e implementadas de mutuo acuerdo con esta.

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.

Artículo 24.- 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 25.- 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 administrativas de protección y para determinar su procedencia, deberá considerar la gravedad de los hechos, 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 decretarse 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 a la persona denunciada, 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 reserva regirá para todas las personas que deban ser informadas en virtud de este inciso.

En el caso que la denuncia no pueda identificarse dentro de alguno de los supuestos de la aplicación espacial o personal, la Dirección de Género igualmente podrá solicitar fundadamente las medidas administrativas de protección de los artículos 25 y siguientes del presente protocolo, si la persona afectada manifiesta expresamente su voluntad y los hechos o sus consecuencias puedan afectar gravemente el buen desenvolvimiento de las actividades académicas o laborales.



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 26.- 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 27.- 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.

Artículo 28.- Derivación de las personas afectadas.

La Dirección de Género estará facultada para derivar a las personas afectadas a las entidades internas y/o externas que correspondan, cuando los hechos no se encuentren dentro del ámbito de aplicación personal o espacial del protocolo y/o se determine fundadamente en el proceso de intervención.



PÁRRAFO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 29.- 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 30.- Puntos no contemplados en el protocolo e interpretación de la reglamentación interna.

La 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.

Regístrese, Comuníquese y archívese.



ALEJANDRO FERNÁNDEZ JULIAN
Secretario General

Temuco, 8 de agosto de 2023