



## **PROTOCOLO ACTUALIZADO PARA LA PREVENCIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

### **UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE.**

Las instituciones de educación superior, consecuentes con los principios y normativas nacionales e internacionales, se han comprometido a promover la igualdad de derechos. De esta manera, están llamadas a considerar la perspectiva de género en sus planes de desarrollo a nivel general, y en su proyecto educativo en particular (Informe AUR-CRUCH, 2018).

Las universidades del CRUCH representan un eje central para el desarrollo humano en Chile, donde la igualdad de derechos debe convertirse en un principio fundamental. Para avanzar en ello, la comunidad UCN, ha asumido el compromiso de diseñar una estrategia de prevención, protección, sanción, acogida e intervención en los casos de acoso sexual, discriminación arbitraria y/o violencia de género en cualquiera de sus modalidades, reconociendo que estas conductas atentan a la igualdad de género en la vida universitaria.

## **Contextualización**

Durante décadas, los colectivos y organizaciones de mujeres han trabajado incansablemente para sensibilizar a la sociedad en torno a las desigualdades de género y garantizar el derecho a una vida plena y libre de toda forma de discriminación arbitraria y violencia. Dicho trabajo fue fraguando un movimiento mucho mayor, que tuvo su punto cúlmine en mayo del 2018, fecha en la que el malestar organizado de numerosas mujeres provocó una serie de movilizaciones a lo largo del país con el objetivo de poner freno a la violencia machista en la educación superior. Este hecho, protagonizado por el movimiento feminista y acompañado por numerosas organizaciones de la sociedad civil, logró paralizar diversas instituciones educacionales, con el fin de garantizar justicia ante evidentes casos de violencia de género impunes en los espacios universitarios. Por otra parte, invitaba a repensar la lógica de poder en las relaciones sociales y como influía tanto en el habitar las universidades como también en la construcción del conocimiento.

**Pero ¿Qué es la violencia de género?** ONU Mujeres en publicaciones recientes ha señalado que la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de personas en razón de su género. La violencia de género surge de una relación de desigualdad, se origina a partir de una posición y condición de superioridad de quien la ejerce y el estado de subordinación de quien la recibe. Esta asimetría en términos de poder no sólo reestructura las posiciones de los sujetos implicados, sino que además hace que la violencia sea socialmente aceptada (Torres, 2001). Es decir, se genera una dinámica de normalización de la violencia, lo cual invisibiliza ciertas actitudes y acciones propias de la violencia, justificadas en este sistema sexista heteronormativo.

Para pavimentar el camino hacia la erradicación de las desigualdades, la discriminación arbitraria y la violencia de género, fenómenos presentes en la cultura y replicadas en el espacio universitario, tanto las estudiantes como las distintas organizaciones de mujeres, impulsaron la creación de una Dirección y Secretaría de Género que se preocupara expresamente de levantar estas temáticas y sensibilizar a la comunidad universitaria, como asimismo en la creación de un Protocolo que regular un procedimiento que tiene por objeto abordar desde diversas aristas los hechos constitutivos de violencia de género. Es así como, durante meses de trabajo, se consolidó este documento que contempla el procedimiento que se encarga no sólo de investigar y sancionar, sino también de prevenir, reparar a las personas afectadas por la violencia de género.

## **CAPÍTULO 1 – Disposiciones Generales**

**Artículo 1º: *Objetivos.*** La presente actualización del protocolo de la Universidad Católica del Norte tiene por objeto 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 comunidad universitaria. Además, tiene por finalidad establecer ambientes seguros y

libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en ésta, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, el presente instrumento regula el procedimiento destinado a detectar, investigar, sancionar y determinar las medidas de reparación correspondientes a las conductas que por este medio se tipifican. En el mismo sentido, se apunta a garantizar la dignidad y seguridad de las personas involucradas en los procedimientos de denuncia e investigación de los supuestos previstos en el inciso primero de esta disposición.

Las normas contenidas en este instrumento se entenderán sin perjuicio de la tipificación de conductas y sanciones expresamente establecidas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo, en el Código Penal y en leyes especiales y de la eventual obligación de denuncia, según corresponda.

La presente normativa se aplicará con preferencia a las demás normativas internas de la Universidad Católica del Norte cuando se trate de las materias expresamente reguladas en ésta, pero no eximirá de la responsabilidad por hechos independientes que se encuentren regulados en otras reglamentaciones institucionales.

**Artículo 1 bis: Ley 21.369.** Al tenor 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, existirá a lo menos, una unidad responsable de la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, existirán unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, como asimismo de la protección y reparación de las víctimas. Estas unidades serán integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades para ello.

**Artículo 2°: Principios rectores.** En el ámbito de aplicación de este protocolo rigen todos los principios consagrados en la Constitución Política de la República y en los Tratados Internacionales vigentes en Chile. Se aplicarán especialmente los principios de igualdad, de no discriminación de género, de enfoque crítico de género, de no violencia de género, de participación e inclusión, presunción de inocencia, no revictimización, de Yogyakarta y enfoque interseccional.

a. Principio de igualdad. Se refiere a que toda persona, sin distinción, tiene derecho a gozar de igualdad de trato ante la ley y a ser protegida contra cualquier forma de discriminación. Por ende, este principio implica el igual derecho de todas las personas a la afirmación y a la tutela de su propia identidad, en virtud del igual valor asociado a todas las diferencias que hacen de cada persona un individuo diverso de todos los otros y de cada individuo una persona como las demás. Este principio reconoce la importancia de la adopción de aquellas medidas que resulten apropiadas para garantizar el goce y ejercicio de

los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones a todas las personas.

b. Principio de no discriminación de género. Se refiere a la prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, identidad de género y/u orientación sexual, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil de las personas, independiente de su estado civil o cualquiera otra condición.

c. Principio de enfoque crítico de género, según el cual, el género no sólo comprende una concepción binaria de sexos y/o género, sino que incorpora otras diversidades y disidencias sexuales. Bajo esta perspectiva se garantiza el acceso a la justicia de los grupos vulnerables mencionados anteriormente.

d. Principio de no violencia de género. Consiste en la erradicación de toda acción u omisión que, basada en el sexo o género de la persona afectada, le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

e. Principio de participación e inclusión. Se garantiza la incorporación de mecanismos participativos e inclusivos de la comunidad UCN en los procesos de implementación, de evaluación y de reforma del presente protocolo.

f. Principio de presunción de inocencia. Ninguna persona podrá ser considerada culpable por hechos o situaciones descritos en el presente protocolo mientras no se encuentre concluida una investigación al tenor de éste y en la cual se establezca su responsabilidad.

g. Principio de no revictimización. En el desarrollo de los procesos de sanción o reparación por hechos descritos en el protocolo, se deberán adoptar todas las medidas conducentes a evitar la exposición reiterada de la posible víctima o la necesidad de narrar repetidamente los hechos que dieron origen a la investigación. Los encargados de recibir las denuncias o dirigir la investigación deberán, por tanto, preferir las entrevistas grabadas en audio, video o el levantamiento de actas suscritas por ministro de fe.

h. Principios de Yogyakarta. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso.

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

i. Enfoque Interseccional. La interseccionalidad se concibe como los complejos, irreductibles, variados y variables efectos que resultan cuando, múltiples ejes de diferencias sean estas: económicas, políticas, culturales, psíquicas, físicas, sexuales, entre otras; se intersectan en contextos sociales específicos produciendo diferentes tipos de desigualdades, distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias, que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

**Artículo 3°: Destinatarios/as del protocolo.** Sin perjuicio de lo establecido en los Estatutos de la Universidad Católica del Norte, el presente protocolo tendrá como destinataria a toda la Comunidad Universitaria, entendiéndose por tal, las personas que, cursen programas de pre o posgrado, o desarrollen funciones de: docencia, apoyo a la academia, investigación, apoyo externo o cualquier otra vinculada a la Universidad, independiente de su relación contractual con ésta.

**Artículo 4°: Definiciones especiales.** Para los efectos del presente reglamento las siguientes expresiones tendrán el siguiente sentido y alcance:

a. Consentimiento: consiste en la manifestación de voluntad libre y espontánea en orden a aceptar o rechazar la ejecución u omisión de un acto propio o ajeno, sea o no de carácter sexual.

Falta el consentimiento libre y espontáneo cuando concurre cualquier tipo de coerción, amenazas, abuso de poder u otra clase de presión. El consentimiento debe expresarse en modo explícito o a través de actos o expresiones inequívocas y concluyentes por parte de una persona capaz de consentir, esto es, en pleno uso de sus facultades físicas y mentales.

En el ámbito sexual, el consentimiento es una expresión de la autonomía personal, que sirve de fundamento a la consideración de la indemnidad sexual como objeto de protección. Este consentimiento debe concurrir para cada acto sexual en particular sin que pueda extenderse a actos sexuales posteriores, sea que estos se verifiquen dentro o fuera de una relación de pareja.

El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no puede asumirse como consentimiento.

b. Violencia de género: cualquier acción u omisión, sea en el ámbito público o privado, que atente contra la vida, la integridad física o psíquica de una persona sobre la base de su sexo, género, identidad u orientación sexual, que impacta de manera negativa sobre su identidad y bienestar social, provocando daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

c. Acoso: es toda conducta que constituya agresión física o psicológica u hostigamiento reiterados, ejercida por o en contra de una o más personas de la comunidad UCN, que se base en su sexo, género, identidad u orientación sexual, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación dentro de la Comunidad.

d. Acoso sexual: Al tenor de la Ley n°21.369, se entenderá por 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.

Dichas acciones o conductas podrán consistir, entre otras, sin que en ningún caso la enumeración sea taxativa, en: 1°) Gestos, insinuaciones y piropos lascivos; 2°) Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales; 3°) Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir; 4°) Acercamientos o contactos físicos innecesarios; 5°) Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos; 6°) Requerir información sobre actividades de índole sexual así como grabar, publicar y difundir, por cualquier medio, todo tipo de material de contenido sexual sin el consentimiento de la persona afectada; 7°) Exigir favores sexuales a cambio de beneficios académicos y/o laborales; 8°) Comentarios, preguntas, bromas y/o burlas relativas a cuestiones estéticas, físicas, de carácter sexual o pertenecientes a la vida privada.

Se entenderá como hostigamiento sexual la reiteración de cualquiera de las conductas constitutivas de acoso sexual consagradas en esta disposición.

e. Discriminación arbitraria: según el artículo 2° de la Ley N°20.609 que Establece medidas contra la discriminación, discriminación arbitraria es toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y 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 encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

f. Delitos sexuales: Los delitos sexuales son todas aquellas conductas previstas y sancionadas en los párrafos 5°, 6° y 7° del Título VII del Libro Segundo del Código Penal, artículos 361 y siguientes, que atentan contra la indemnidad y la libertad sexual de las personas.

g. Delito de violación: según el artículo 361 del Código Penal, el delito de violación consiste en el acceso carnal, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes: 1° Cuando se usa de fuerza o intimidación; 2° Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse; 3° Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

h. Delito de abuso sexual: según el artículo 366 del Código Penal, el abuso sexual consiste en una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes: 1° Cuando se usa de fuerza o intimidación; 2° Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse; 3° Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

i. Acoso por orientación sexual y/o identidad de género: Cualquier comportamiento (verbal físico, explícito o implícito), realizado en función de la orientación sexual o identidad de género de la persona, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBIQ+, contribuyendo a crear un entorno abusivo, intimidatorio, degradante y/u ofensivo.

j. Género: Conjunto de roles y comportamientos socialmente atribuidos a hombres y mujeres desde el momento de su nacimiento, y que configuran las ideas actuales de lo masculino y lo femenino.

k. Identidad de género: Percepción interna e individual de pertenencia a un género determinado. Este género puede o no corresponderse con aquel asignado en el momento del nacimiento.

l. LGTBIQA+: Siglas con las que se designa colectivamente a lesbianas, gays, personas trans, bisexuales e intersexuales. Debido a la visibilización en los últimos años de realidades que no se ajustan a estas siglas, en ocasiones se añaden “Q” (queer y no binarios), “A” (asexuales y arrománticos) y “+” para reconocer otras experiencias de orientaciones sexuales e identidades de género.

**Artículo 5°: Ámbito de aplicación.** La presente normativa será aplicable a toda persona que forme parte de la comunidad UCN, sea que las conductas sancionadas se verifiquen en el contexto de actividades universitarias o con ocasión de relaciones interpersonales entre miembros de la comunidad UCN, ya sean horizontales o verticales, descendentes o ascendentes.

La facultad de investigar y sancionar las conductas descritas en el presente protocolo y que se enmarquen en el contexto de actividades universitarias, comprenderá los hechos que se enmarquen en actividades de la Comunidad Universitaria, sea organizadas o desarrolladas por la Universidad Católica del Norte u otra institución u organismo, independiente del espacio en que ocurran.

Lo anterior es sin perjuicio de la denuncia que corresponda efectuar frente a un hecho que eventualmente sea constitutivo de delito, en conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

Se exceptúan las conductas constitutivas de acoso definidas en el artículo 2° del Código del Trabajo, para las que se aplicará lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Católica del Norte.

## **CAPÍTULO 2- De la Dirección de Género**

**Artículo 6°: Del órgano.** La Dirección de Género es un órgano autónomo, dependiente de Rectoría, que tiene por objeto garantizar la equidad de género en el contexto universitario, con impacto en la sociedad, en coherencia con los valores de Libertad, Verdad y Justicia que promueve la UCN. En este sentido su actuación tenderá a la erradicación de toda forma de discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género en la comunidad UCN, para alcanzar una sociedad inclusiva y respetuosa de la dignidad de las personas.

**Artículo 7°: De las funciones de la Dirección de Género.** En el contexto de la implementación y ejecución del presente protocolo, la Unidad tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Impulsar políticas, planes y normativas con perspectiva crítica de género y derechos humanos que favorezcan la transformación sociocultural en la comunidad UCN.
2. Gestionar procesos formativos y reeducativos generando instancias de promoción en temáticas de género y derechos humanos en la comunidad UCN.
3. Coordinar y ejecutar los procesos de capacitación de fiscales y profesionales que intervengan en cualquiera de las etapas del procedimiento reglado en aspectos legales y de perspectiva crítica de género y derechos Humanos
4. Ejecutar acciones de prevención contra la discriminación arbitraria, acoso sexual violencia de género en la comunidad UCN.
5. Implementar un sistema integral de mejoramiento continuo en la gestión y acción de la Dirección de Género.
6. Garantizar la atención oportuna y de acompañamiento multidisciplinario en casos de discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género que involucren integrantes de la comunidad UCN.
7. Tomar conocimiento de las denuncias que se formulen al tenor del presente protocolo, velar por el inicio de la investigación y evaluar las necesidades de apoyo interdisciplinario para denunciante y/o víctimas.
8. Realizar el seguimiento de casos de discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género garantizando el debido proceso en las investigaciones y sanciones.
9. Gestionar acciones de articulación/vinculación en la comunidad UCN y su entorno local, nacional e internacional, para el cumplimiento de este cuerpo normativo.
10. Elaborar un Informe diagnóstico anual sobre el estado y avance en materia de discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género en la comunidad UCN y su posterior publicación y socialización con el entorno.



11. Evaluar el trabajo anual de la Dirección de Género para el plan de mejora desde la satisfacción de sus usuarios/as y la comunidad UCN.

12. Impulsar la transversalización del enfoque de género en el currículo de las diversas carreras, mediante la actualización, creación y rediseño de asignaturas que incorporen el enfoque para la comprensión de procesos, dinámicas y prácticas ligadas a la disciplina.

13. Gestionar un proceso de mediación, como mecanismo alternativo de resolución de conflictos e instancia de dialogo, siempre que la víctima consienta expresamente en ello.

La mediación procederá en todos aquellos casos en que los hechos que se investiguen no sean constitutivos de delito, faltas graves ni gravísimas conforme al Capítulo 3° del protocolo.

Para el desempeño de éstas y otras funciones, la Dirección de Género, según lo estime conveniente, podrá actuar en colaboración con otras organizaciones formales, actualmente existentes o que se creen en lo sucesivo, sea que sean internas o externas a la UCN.

**Artículo 8°: De las medidas de promoción de sana convivencia.** Dentro de las actividades de promoción de un modelo de convivencia libre de violencia, en que no sean toleradas conductas inapropiadas que atenten contra la dignidad de las personas y la sana convivencia, la Dirección de Género deberá impulsar y gestionar las siguientes medidas:

1. Propender a la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista y neutro - no binario- en todo el quehacer de la comunidad UCN.

2. Fomentar la colaboración con organismos y/o entidades públicas o privadas, con o sin fines de lucro, dedicadas a la asistencia, protección y reeducación con el fin de mejorar la red de derivación especializada en materia de discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género.

3. Realizar investigaciones diagnósticas participativas y periódicas para evaluar el avance de las medidas de promoción y sana convivencia adoptadas por la institución.

Lo anterior, sin perjuicio de información que puedan proporcionar otros instrumentos institucionales tales como la evaluación docente u otros que contribuyan al fin antes descrito.

**Artículo 9°: De las medidas de prevención de conductas de discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género.** Estas acciones serán ejecutadas y articuladas por la Dirección de Género a través del diseño e implementación de estrategias y/o programas que promuevan el conocimiento, comprensión y prevención de estas conductas. Son medidas preventivas, entre otras, las siguientes:

a. Entrega de información permanente que facilite la comprensión de las conductas que por este instrumento se sancionan, a través del uso de recursos tecnológicos, medios de comunicación universitarios, entre otros.

- b. Difusión y socialización del presente Protocolo y su correcto uso y aplicación por los distintos estamentos de la comunidad UCN. Especial formación deberá proporcionarse a las agrupaciones y responsables de prácticas de la comunidad UCN como canales de comunicación directos de orientación.
- c. Incentivar la capacitación y presencia de monitores encargados de espacios de seguridad en actividades masivas de la comunidad UCN.
- d. Evaluar la implementación de un sistema permanente de comunicación, información y orientación sobre las materias contenidas en el presente protocolo.
- e. Gestionar talleres que aborden la violencia de género, diversidades sexo-genéricas y educación sexual integral (ESI), con la finalidad de actualizar en la temática a la comunidad UCN.

**Artículo 10: De las medidas de acompañamiento.** La Dirección de Género tendrá a su cargo la gestión y coordinación de las siguientes medidas de acompañamiento a disposición de la persona afectada:

- a) El acompañamiento psicológico a cargo del Área de Salud DGE o Centro de Salud Coquimbo que se mantendrá disponible para la persona afectada por las conductas previstas en este Protocolo. De aceptarse el apoyo ofrecido, la persona afectada contará con él durante todo el proceso previo a la denuncia, así como durante toda la investigación, en su caso.

El área de Salud DGE o Centro de Salud Coquimbo sólo se encontrará disponible para la atención de estudiantes. La atención general y acompañamiento de los funcionarios de apoyo a la academia y académicos deberá ser gestionada por la Dirección de Género a través de acuerdos de colaboración.

Para los efectos de este acompañamiento, la Dirección de Género también podrá gestionar el apoyo a través de trabajo en duplas con otros profesionales, como trabajador/a social para resolver cuestiones psicosociales y favorecer el proceso.

- b) El acompañamiento jurídico se brindará a través de la proporción de información, y orientación legal. En este sentido la Dirección de Género coordinará las derivaciones a las oficinas de atención jurídica externas que correspondan para la tramitación de las denuncias por conductas constitutivas de delitos.

C) La asistencia médica consistirá en brindar atención a la persona afectada en el Área de Salud DGE o Centro de Salud Coquimbo a fin de practicar la evaluación general que corresponda, sin perjuicio de las derivaciones que sean procedentes a los establecimientos de salud competentes.

- d) El acompañamiento académico. El acompañamiento académico y curricular consistirá en brindar seguimiento y apoyo académico, incluida la tramitación de excepciones curriculares, de los beneficios socioeconómicos u otras medidas que pudieran requerirse, con el objetivo de no perjudicar y favorecer el avance curricular de la persona afectada. Lo

anterior en articulación con jefaturas de carrera, el/la superior jerárquico correspondiente y las diversas unidades que sean pertinentes.

e) Capacitaciones en primera acogida, contención, violencia de género y diversidades sexuales para la comunidad UCN, dando énfasis a todos los estamentos o espacios que tengan vinculación con estudiantes.

La Dirección de género procurará que, en lo posible, el apoyo externo a las personas afectadas sea realizado por profesionales con formación en derechos humanos, género y diversidad sexual.

**Artículo 11: Rol de la Dirección de Género como Consejo Técnico.** La Dirección de Género, se constituirá como consejero técnico del superior jerárquico que instruya una investigación o del o la respectivo/a fiscal, en su caso, hasta el término de la ejecución de las sanciones o del correspondiente sobreseimiento, a efectos de resolver cualquier consulta en materia de imposición de sanciones o cualquier otra medida, así como para el debido cumplimiento de los principios que rigen el procedimiento.

### **CAPÍTULO 3° - De las conductas tipificadas, circunstancias modificatorias de responsabilidad y sanciones**

**Artículo 12: De la graduación de las faltas.** Se entenderán como faltas las acciones u omisiones contempladas en los siguientes artículos. Estás se dividen en leves, graves y gravísimas.

**Artículo 13: Faltas Leves. Son faltas leves las siguientes:**

- a. Comentario, verbal o por escrito, que incite al odio, a la violencia sexual o a la discriminación arbitraria, entre integrantes de la comunidad UCN;
- b. Realizar obsequios o invitaciones comprometedoras y/o persistentes en actividades no académicas;
- c. Aplicar criterios de evaluación que impliquen la imposición de una determinada posición en materias de diversidad sexual y/o de género;
- d. Realización, por cualquier medio, de comentario, pregunta, broma y/o burla relativa a cuestiones estéticas, físicas o de diversidad sexual y/o de género;
- e. Uso inadecuado en la docencia de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual o que sean en cualquier modo ofensivas para la diversidad sexual y/o de género.

**Artículo 14: Faltas graves. Son faltas graves las siguientes:**

- a. Conductas de acoso sexual;
- b. Conductas de hostigamiento sexual;
- c. Conductas de discriminación arbitraria;
- d. Incitación al odio y/o violencia de género.

La realización de actos intimidatorios o coacciones tendientes a evitar o entorpecer el procedimiento, tanto respecto de la persona afectada, su familia o demás personas que intervengan en el mismo proceso será constitutiva de falta grave, de conocimiento del fiscal en el mismo proceso, en cuaderno separado.

**Artículo 15: *Faltas gravísimas.*** Son faltas gravísimas las siguientes:

- a. Conductas constitutivas de abuso sexual;
- b. Conductas constitutivas de violación;
- c. Conductas constitutivas de cualquier otro delito sexual contemplado en la legislación chilena.

**Artículo 16: *De las agravantes.*** Son circunstancias modificatorias agravantes de la responsabilidad:

- a) La existencia de superioridad jerárquica.
- b) Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/o de rendimiento laboral.
- c) Haber sido sancionado previamente por conductas descritas en este protocolo.
- d) Haber obrado respecto de una persona con capacidades físicas y/o mentales disminuidas.
- e) Difundir material de carácter privado de la víctima que afecte su honra, independiente de la naturaleza o soporte de éste.

**Artículo 17: *De las atenuantes.*** Son circunstancias modificatorias atenuantes:

- a. Si la conducta anterior ha sido irreprochable.
- b. Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c. Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se deriven.

**Artículo 18: *De las conductas constitutivas de delito.*** Si los hechos investigados son constitutivos de delito, el o la Fiscal deberá remitir los antecedentes al Ministerio Público, dentro de un plazo de veinticuatro horas desde que toma conocimiento de tal carácter, sin perjuicio de continuar con dicha investigación.

**Artículo 19: *De las sanciones en caso de faltas leves.*** Las faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal o escrita, con constancia en la hoja de vida de la persona sancionada.

**Artículo 20: *De las sanciones en caso de faltas graves.*** En caso de faltas graves pueden imponerse una o más de las siguientes medidas, según corresponda:

- 1.- Tratándose de estudiantes: Suspensión de toda actividad universitaria que podrá fluctuar entre uno y hasta tres semestres académicos con o sin matrícula condicional.

La medida disciplinaria de suspensión de toda actividad universitaria significa que el estudiante sancionado queda suspendido de toda actividad curricular o académica, de las

prestaciones que otorga Bienestar Estudiantil, como también la prohibición de ingresar a los recintos universitarios mientras esté vigente la medida.

Se entenderá por matrícula condicional la que depende de la siguiente condición: si el sancionado volviera a incurrir en hechos, actos u omisiones que importen una infracción al presente protocolo, se le cancelará su matrícula ipso facto con aviso a todos los institutos de la Educación Superior del país.

2.- Tratándose de trabajadores, en conformidad con el artículo 81 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

- a) Amonestación escrita con constancia en la Hoja Personal.
- b) Amonestación escrita con descuento de hasta el 15% de la remuneración diaria del sancionado, conforme a lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo.
- c) Desvinculación del trabajador en conformidad a lo establecido en el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo en atención a la gravedad de los hechos; o término del contrato de prestación de servicios profesionales.

**Artículo 21: De las sanciones en caso de faltas gravísimas.** Las faltas gravísimas serán sancionadas con alguna de las siguientes medidas:

1. En caso de estudiantes.
  - a) Suspensión de toda actividad universitaria, que podrá fluctuar entre dos y hasta cuatro semestres académicos con matrícula condicional.
  - b) Expulsión de la Universidad, con aviso a todas las instituciones de Educación Superior.
2. En caso de trabajadores, en conformidad con el artículo 81 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:
  - a) Amonestación escrita con descuento de hasta el 25% de la remuneración diaria del acosador, conforme a lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo.
  - b) Desvinculación del trabajador en conformidad a lo establecido en el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo en atención a la gravedad de los hechos o término del contrato de prestación de servicios profesionales.

**Artículo 22: De la medida complementaria.** Quienes hayan sido sancionados/as por alguna de las faltas reguladas en este instrumento, deberán asistir a un curso sobre violencia de género, el que deberá estar a cargo de la Unidad de Género.

**Artículo 23: De las medidas posteriores a la sanción.** La Unidad de Género podrá contemplar una o más de las siguientes medidas de reparación:

- a. Disculpas públicas del sancionado, a petición de la persona afectada.
- b. Psicoterapia o apoyo psicológico especializado respecto de los involucrados que así lo requieran.
- c. Seguimiento y apoyo académico, incluida la tramitación de excepciones curriculares u otros beneficios en función del daño a la persona afectada.
- d. Otras medidas que se consideren necesarias.

## **CAPÍTULO 4°- Del procedimiento para la investigación de hechos constitutivos de discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género**

**Artículo 24: De los principios del procedimiento.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2° del presente protocolo, el procedimiento establecido en este instrumento se rige por los principios de la democracia en el marco de un Estado de Derecho, especialmente por los principios de protección de la dignidad e indemnidad de todos los involucrados en el mismo, y en virtud del principio de objetividad, de celeridad, de confidencialidad, de imparcialidad y contradicción.

Durante todas las etapas del procedimiento, quienes intervengan a cualquier título en el mismo, deberán entregar información veraz, no obstruir la investigación ni utilizarla para otros fines no contemplados en el Protocolo. Quienes incurran en estas faltas, serán sancionados conforme al Reglamento Sumario o de Permanencia, según corresponda, salvo el caso previsto en el artículo 14 inciso 2° del presente instrumento.

### **Título I De la denuncia**

**Artículo 25: De la denuncia.** Cualquier persona podrá denunciar la comisión de alguna de las conductas constitutivas de faltas graves o gravísimas previstas en los artículos 14 y 15 de este protocolo, de que tome conocimiento por cualquier medio, y en que se encuentren involucrados miembros de la comunidad UCN.

La denuncia puede formularse verbalmente o por escrito, ante la Dirección Jurídica o Asesoría Jurídica Coquimbo, la Dirección General Estudiantil, el Departamento Estudiantil Coquimbo, Recursos Humanos o la Unidad de Género. La unidad que reciba la denuncia deberá entregar una copia de ella al denunciante.

Las denuncias anónimas no darán curso a investigación alguna.

**Artículo 26: Contenido de la denuncia.** Cualquiera sea el canal de denuncia, ésta deberá contener la identificación de la persona del o la denunciante y datos de contacto; la identificación de la persona afectada o de los datos necesarios para su individualización; la narración circunstanciada del hecho, la designación de quienes lo hubieren cometido y de

las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticia de él, todo en cuanto le constare al denunciante.

La persona del o la denunciante también deberá acompañar todos los antecedentes de que disponga, sin perjuicio de que la Universidad debe facilitar todos los medios de prueba de los que pudiera disponer.

**Artículo 27: De las actuaciones posteriores a la denuncia.** Recibida la denuncia de un tercero, la unidad respectiva dispondrá de cinco días hábiles, improrrogables, para contactar a la persona afectada a fin de verificar su ratificación.

Recibida la denuncia o ratificada la misma, en su caso, la unidad respectiva deberá remitir dichos antecedentes al o la superior jerárquico que corresponda de acuerdo con el artículo 33 de este protocolo, en el plazo de veinticuatro horas, con copia a la Unidad de Género.

Dentro del segundo día hábil siguiente a la recepción de tales antecedentes, el superior jerárquico respectivo deberá ordenar el inicio de la investigación derivándola al o la fiscal que corresponda.

**Artículo 28: De la denuncia en caso de faltas leves.** Tratándose de hechos que sean constitutivos de alguna de las faltas leves previstas en el artículo 13 del presente Protocolo, la denuncia sólo podrá ser presentada por la persona afectada.

En este caso, la denuncia debe ser presentada directamente ante él o la superior/a jerárquico/a de la unidad a la pertenezca el denunciado, que estará constituido por el/la decano/ de la facultad a la que pertenezca o preste sus servicios independientemente de su calidad de contratación. Dicha autoridad, contará con un plazo de veinticuatro horas para remitir los antecedentes al fiscal que corresponde quien resolverá lo pertinente. Los cargos que en su caso se decida formular, por el fiscal, en contra del denunciado deberán serles notificados en forma personal o a través de carta certificada en el plazo de dos días hábiles.

La persona denunciada contará con un plazo de cinco días hábiles desde la notificación para formular sus descargos por escrito, acompañando la prueba instrumental, y/u ofrecer la prueba testimonial, de que piense valerse. En caso de que se ofrezca prueba testimonial, la misma deberá rendirse dentro de los dos días hábiles siguientes al vencimiento del término de formulación de descargos.

Transcurridos los plazos establecidos en el inciso anterior, se hayan o no formulados descargos, el fiscal comunicará a la persona denunciada y a la persona afectada su decisión en orden a sobreseer el procedimiento o imponer la sanción correspondiente.

La persona agraviada podrá apelar por escrito de la decisión del fiscal para ante el superior jerárquico de la unidad a la que pertenezca el denunciado en el plazo de dos días hábiles. Dicho superior deberá resolver la apelación dentro de los cinco días hábiles siguientes a su recepción.

## **Título II De las medidas cautelares**

**Artículo 29: De las medidas cautelares.** Con el objetivo de asegurar los fines del procedimiento y contener el peligro para la seguridad de la persona afectada, el fiscal desde el inicio del procedimiento podrá disponer uno o más de las siguientes medidas cautelares respecto del o la denunciado/a:

- a) Prohibición de acercamiento a la persona afectada;
- b) Restricciones de contacto con la persona afectada;
- c) Reubicación de la persona afectada o denunciada, según preferencia de la primera.
- d) Flexibilidad horaria o de asistencia para la persona afectada, de tener la calidad de estudiante;
- e) Cualquier otra medida que sea conducente a la satisfacción de los fines establecidos en el inciso primero de esta disposición.

El o la fiscal deberá informar de las medidas dispuestas en favor de la persona afectada a la Dirección General de Pregrado, Dirección General de Postgrado , Secretaría Docente de Sede Coquimbo y/o Recursos Humanos, con el fin de que éstos adopten todas las medidas que sean necesarias para resguardar las condiciones que permitan el cumplimiento de las responsabilidades académicas del estudiante mientras éstas no sean dejadas sin efecto, y además deberá informar a la Dirección de Género, la que a través de la unidad que ésta disponga hará seguimiento del cumplimiento de las medidas cautelares decretadas mientras se encuentren vigentes, debiendo informar al o la fiscal cualquier hecho relativo a su inobservancia.

**Artículo 30: Sobre el incumplimiento de las medidas cautelares.** En cualquier momento, tanto la persona afectada como la Dirección de Género podrán dar cuenta al o la fiscal sobre el incumplimiento de las medidas cautelares por parte de la persona denunciada, a fin de que proceda a la imposición de la medida de amonestación escrita con anotación en su Hoja de Vida.

## **Título III. Del procedimiento de investigación respecto de faltas graves y gravísimas**

**Artículo 31: Del plazo de la investigación.** El plazo de investigación será de días hábiles, comprendiéndose en éstos los días que van de lunes a viernes, excluyendo sábados, domingos y festivos.

En este caso, el plazo de investigación no podrá exceder los treinta días hábiles contados desde que el fiscal tome conocimiento de la denuncia en conformidad a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 27 de este instrumento.



De no cerrarse la investigación en el plazo indicado en el inciso anterior, el ministro de fe constatará esta circunstancia y la comunicará a la persona del Director/a o Asesor/a Jurídico/a correspondiente a fin de que este/a último ordene al o la fiscal finalizar la investigación en un plazo máximo de cinco días hábiles, bajo apercibimiento de aplicar las medidas disciplinarias correspondientes y la designación de un nuevo o nueva fiscal. El o la fiscal designado deberá cerrar la investigación en un plazo fatal de cinco días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá ampliar este plazo hasta por un máximo de 15 días hábiles cuando medie solicitud fundada del o la fiscal a quien instruyó la investigación, por existir diligencias pendientes o se hayan recabado nuevos antecedentes que ameriten la práctica de nuevas diligencias, que sean indispensable para el éxito de la investigación.

**Artículo 32: Del deber de información.** Cada diez días hábiles, la persona del o la fiscal deberá dar cuenta al o la Director/a o Asesor/a Jurídico que corresponda, del estado de avance de la investigación. En caso de advertir falta de diligencia o celeridad en la conducción de la investigación, la persona del Director/a o Asesor/a Jurídico correspondiente aplicará las medidas conducentes a poner remedio a dicha situación.

Asimismo, el o la ministro de fe deberá informar a la persona afectada o denunciada, siempre que ellas lo requieran, sobre la actual tramitación del proceso a efectos de que puedan solicitar a la persona del Director/a o Asesor/a Jurídico el ejercicio de las facultades disciplinarias que correspondan.

Se deja expresa constancia que tanto la persona afectada como denunciado o denunciada serán notificados exclusivamente por el ministro de fe de cada una de las resoluciones que se dicten en el transcurso de la investigación, incluyendo cualquier rectificación que se haga durante la misma.

**Artículo 33: Del inicio de la investigación y su derivación al o la fiscal.** Son competentes para ordenar el inicio de la investigación y derivar los antecedentes al correspondiente fiscal, la persona del Rector/a, de los Vicerrectores(as) y de los/as Decanos/as. Para estos efectos, las autoridades indicadas cuentan con un plazo de tres días hábiles desde la recepción de los antecedentes para dictar la correspondiente resolución, debiendo ser ésta notificada inmediatamente al o la fiscal vía correo electrónico institucional.

Las investigaciones que se ordenen seguir como consecuencia de la aplicación del presente protocolo, se llevarán a cabo por un Fiscal y sus actuaciones autorizadas por un ministro de fe, quienes serán profesionales externos a la UCN, y serán designados/as por el o la superior jerárquico que instruyó el proceso correspondiente. El fiscal será siempre un abogado con experiencia en casos de violencia de género y/o derecho penal o de familia.

**Artículo 34: Designación de ministro de fe.** El o la fiscal deberá nombrar un o una ministro de fe para actuar en todas las actuaciones y diligencias que se practiquen con ocasión de la investigación. Será responsabilidad del o la ministro de fe la custodia del expediente y la práctica de las respectivas notificaciones.

Las notificaciones se podrán realizar personalmente o por carta certificada, sin perjuicio de que los involucrados puedan fijar como forma especial un correo electrónico para tales efectos.

**Artículo 35: De la objetividad en la investigación.** Fiscal y ministro de fe, deberán actuar con absoluta rectitud e imparcialidad en el esclarecimiento de la verdad, investigando con igual celo, tanto las circunstancias que establezcan la responsabilidad de los denunciados/as, como también las que la eximan o atenúen. Se deberá también procurar que el procedimiento no revictimice ni humille en cualquier modo a la persona afectada.

**Artículo 36: Causales de inhabilidad.** Tanto la persona afectada como la persona denunciada, dentro de los dos días siguientes a haber tomado conocimiento de quienes desempeñarán el cargo de fiscal y ministro de fe, podrán hacer valer las siguientes causales de inhabilidades fundadas en hechos que afecten la imparcialidad d y/o ministro de fe por ser éste:

- a. Cónyuge, conviviente civil o pariente consanguíneo 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. Tener algún interés académico o laboral vinculado con el denunciado/a o la persona afectada.
- c. Haber sido sancionado/a por conductas reguladas en el presente protocolo.
- d. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con el denunciado/a o persona afectada.
- e. Cualquier otro hecho o circunstancia grave que les reste imparcialidad en la investigación.

La o las causales de inhabilidad deberán promoverse por escrito ante el o la directora/a o Asesor/a Jurídico/a que corresponda, quien deberá resolver fundadamente en el plazo de 48 horas desde su presentación o inmediatamente en caso de aceptación de la causal por el funcionario inhabilitado. En caso de que la causa sea acogida, la misma resolución deberá contener el nombramiento del nuevo o la nueva fiscal y/o ministro de fe.

Las diligencias o actuaciones verificadas por los funcionarios que en definitiva resulten inhabilitados no serán nulas.

La misma tramitación deberá seguirse en caso de muerte, enfermedad o incapacidad sobreviniente del o la fiscal y/o ministro de fe.

**Artículo 37: Del expediente.** El expediente se llevará foliado en números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y demás diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda diligencia que se practique deberá llevar la firma del o la fiscal y ministro de fe. Deberá siempre resguardarse la identidad de las personas involucradas en el procedimiento.

**Artículo 38: De la notificación al denunciado o denunciada.** Iniciada la investigación el o la ministro de fe deberá practicar la notificación del proceso a la persona del denunciado o denunciada personalmente, por carta certificada o a través de correo electrónico en el caso que ésta así lo hubiere solicitado con anterioridad o mantenga vigente correo institucional.

#### **Título IV, De las diligencias de investigación**

**Artículo 39: De las facultades del o la Fiscal.** El o la fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación. Toda la comunidad UCN quedará obligada a prestarle la colaboración que solicite. La negativa injustificada a la solicitud del o la fiscal, será registrada por éste en el expediente y comunicada al Director/a o Asesor/a Jurídico/a que corresponde a fin de que tome las medidas correspondientes.

También podrá solicitar la colaboración de personas ajenas a la comunidad UCN. En caso de negativa por parte de ésta, se dejará constancia de ello en el expediente.

**Artículo 40: Medios de prueba.** Los hechos y circunstancias pertinentes para la adecuada solución del caso podrán ser probados por cualquier medio apto para producir fe en conformidad a la ley.

**Artículo 41: Declaración de la persona denunciada como medio de defensa.** El o la fiscal deberá requerir la comparecencia del denunciado o la denunciada a su presencia a fin de ser interrogado/a sobre todos los hechos y circunstancias que permitan establecer tanto su responsabilidad como su inocencia.

El o la denunciado/a tiene la obligación de comparecer a la presencia del o la fiscal, sin perjuicio de su derecho a guardar silencio. La incomparecencia del denunciado/a no impedirá el curso de la investigación y dará lugar a la aplicación de la medida de amonestación por escrito con anotación en su Hoja de Vida.

Para los efectos de esta diligencia, el o la fiscal deberá tomar todos los resguardos que sean necesarios para evitar cualquier tipo de contacto casual entre la persona denunciada y la persona afectada.

**Artículo 42: De la citación, comparecencia y declaración de testigos.** Cualquier miembro de la comunidad UCN que sea citado a declarar en calidad de testigo estará obligado/a a comparecer a la presencia del o la fiscal. Tratándose de un tercero, dicha comparecencia será facultativa.

La citación de los testigos debe realizarse bajo estricto resguardo del principio de confidencialidad, procediendo a comunicarles día y hora de la citación a declarar a través de notificación personal, carta certificada o correo electrónico.

Todo testigo tiene obligación de decir verdad sobre los hechos que se consulten, sin añadir ni omitir nada que pueda conducir al esclarecimiento de los hechos.

Las declaraciones de testigos serán recibidas por el o la fiscal, preferentemente a través de videograbación, en presencia del ministro de fe, en forma separada y sucesivamente, para

evitar que los que no han declarado aún, puedan presenciar o leer las declaraciones de los que ya lo han hecho.

La incomparecencia injustificada de testigos que sean integrantes de la comunidad UCN, será sancionada con la medida de amonestación escrita con anotación en su respectiva Hoja de Vida.

Se deja expresa constancia que, tratándose de estos testigos, en casos fundados y calificados, podrá el o la fiscal, por solicitud de la persona afectada o denunciada, o del propio testigo, disponer medidas especiales tendientes a proteger su identidad o su seguridad, las que podrán consistir, entre otras, en autorizar su declaración exclusivamente a través de videograbación, o por otros mecanismos que impidan el contacto directo de éste con la persona afectada, denunciada o demás testigos.

**Artículo 43: Del informe de Peritos.** El o la Fiscal podrá designar uno o más peritos que formen parte de la comunidad UCN, en todos aquellos casos que requieran del conocimiento de alguna ciencia o arte para la apreciación de algún hecho.

El desempeño del cargo de perito será gratuito y obligatorio, salvo causa debidamente justificada que impida su ejercicio. El informe será evacuado por escrito en un plazo máximo de siete días hábiles desde la notificación del encargo.

La negativa injustificada de asumir el cargo y/o la no elaboración del informe dentro del plazo indicado en el inciso anterior, será sancionada con la medida de amonestación escrita con anotación en su respectiva Hoja de Vida.

#### **Título V. Del cierre de la investigación y la formulación de cargos**

**Artículo 44: Del cierre de la investigación.** Vencido el plazo de investigación o agotada ésta, el o la Fiscal declarará cerrada la investigación. A partir del cierre el o la fiscal tendrá un plazo fatal de cinco días hábiles para formular cargos en contra del o los/as denunciados/as o proponer el sobreseimiento definitivo o temporal del procedimiento.

Para los efectos previstos en el inciso anterior, el o la fiscal debe apreciar con libertad todos los antecedentes reunidos durante el periodo de investigación, pero sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de experiencia ni los conocimientos científicamente afianzados. Habrá mérito para formular cargos siempre que de los antecedentes aparezca acreditada la existencia del hecho y la participación del denunciado.

Con todo, cuando la inocencia de quien o quienes hayan sido denunciados/as aparezca de manifiesto, podrá proponer el sobreseimiento definitivo en cualquier estado de la investigación, remitiendo el expediente a la autoridad que lo ordenó, previa notificación de la persona afectada.

**Artículo 45: Del sobreseimiento temporal.** Una vez cerrada la investigación, el o la fiscal podrá proponer el sobreseimiento temporal del procedimiento en los siguientes casos:

- a) El retiro temporal del estudiante.
- b) La renuncia voluntaria del funcionario/a y/o académico/a.

El procedimiento se retomará una vez que cese la causal de suspensión, esto es, una vez que el denunciado a cualquier título vuelva a ser parte de la comunidad UCN, independientemente del tiempo transcurrido.

Si la persona denunciada hace retiro temporal o renuncia voluntaria, el proceso de investigación suspendido será informado a las unidades respectivas a fin de que se encuentren en conocimiento del mismo, en el evento de que ésta se reintegre nuevamente a la comunidad UCN.

**Artículo 46: Del sobreseimiento definitivo.** Son causales de término de la investigación:

- a. Cuando el hecho investigado no fuere constitutivo de alguna de las faltas previstas en este instrumento.
- b. Cuando apareciere manifiestamente establecida la inocencia de quien o quienes hayan sido denunciados/as.
- c. Por muerte del o la denunciado/a.
- d. Cuando el hecho que se tratare hubiere sido materia de un procedimiento penal en el que hubiere recaído sentencia absolutoria firme y ejecutoriada de un tribunal de justicia.

**Artículo 47: Del derecho a descargo.** La formulación de cargos debe serle notificada al denunciado o a la denunciada señalando expresamente la circunstancia de encontrarse a su disposición los antecedentes reunidos durante la investigación para su revisión. De igual modo debe indicarse que tiene derecho a acceder a orientación y/o representación a través de alguna clínica jurídica u otra, sin perjuicio del derecho a la designación de un abogado de su confianza, a su costa.

El o la denunciado/a tendrá un plazo de diez días hábiles desde la notificación de los cargos, para contestarlos. En el mismo escrito deberá acompañar todos los antecedentes y medios de prueba de que pretenda valerse para su defensa. En caso de ofrecer prueba testimonial, la misma se rendirá dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de tales descargos.

**Artículo 48: Del dictamen final.** Transcurrido el plazo de contestación de descargo o vencido el término de prueba a que se refiere el artículo anterior, el o la Fiscal deberá valorar la prueba con libertad, pero sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados. Contará con un plazo de cinco días hábiles para evacuar el dictamen final correspondiente. Esta proposición final del o la fiscal deberá contener:

1. Los hechos investigados;
2. Las pruebas recibidas;
3. Resumen de las alegaciones planteadas por la persona afectada y denunciada, en su caso,
4. Decisión fundada sobre la existencia del hecho y la participación del o la denunciado/a,
5. La o las sanciones que se sugieren aplicar.

El fiscal deberá remitir inmediatamente el expediente a la autoridad que instruyó la investigación en conformidad a lo dispuesto en el artículo 33 de este instrumento.

**Artículo 49: De la resolución final.** Recibido el expediente por parte del o la superior/a jerárquico/a indicado en el artículo anterior, éste/a contará con el plazo de cinco días hábiles para dictar la resolución final del procedimiento que acoja la decisión contenida en el dictamen fiscal y/o una o más de las sanciones propuestas en ella. Para estos efectos, podrá requerir la asesoría de la Unidad de Género en su calidad de Consejo Técnico.

Con todo, el o la superior/a jerárquico/ podrá ordenar, mediante resolución fundada, que el o la fiscal practique determinadas diligencias probatorias siempre que las estime indispensables para el esclarecimiento de la verdad de los hechos o de la participación de la persona denunciada. Estas diligencias deberán ser evacuadas en el plazo máximo de cinco días hábiles. Transcurrido dicho plazo, el o la fiscal deberá remitir los resultados de estas diligencias al superior jerárquico que las encargó, quien deberá, sin más, dictar la resolución final correspondiente.

**Artículo 50. De la notificación de la resolución final.** La resolución dictada conforme a lo establecido en el inciso final del del artículo anterior, será notificada personalmente, por carta certificada o a través de correo electrónico, a la persona afectada y a la persona denunciada.

## **Título VI. De los recursos.**

**Artículo 51: Del recurso de apelación y la consulta.** La resolución final será susceptible únicamente del recurso de apelación, el que deberá ser interpuesto en el plazo de cinco días hábiles y será conocido siempre por el o la Rector/a.

Las resoluciones que apliquen las sanciones establecidas en los artículos 20 y 21 de este Protocolo, serán elevadas en consulta al Rector/a, cuando no se apele de ellas, a través de la Dirección y Secretaría de Género UCN.

**Artículo 52: De la comunicación de la resolución final.** De la resolución final se remitirá copia a la Oficina de Recursos Humanos o a la Dirección General de Pregrado o Secretaría Docente de Sede Coquimbo, con copia a la Dirección de Género, para las anotaciones correspondientes en la hoja de servicios o en la hoja de vida estudiantil.

Todo expediente generado en aplicación de este Protocolo deberá ser enviado al Archivo de Secretaría General.

## **CAPÍTULO 6º- De la Reincorporación Académica.**

**Artículo 53. De la Reincorporación Académica.** La reincorporación consiste en la medida con fines reparativos que se deberá adoptar e implementar para todas las personas que hayan sido sancionadas con la expulsión bajo la normativa del presente protocolo y los hechos que motivaron su imposición hubieren sido objeto de sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria en sede judicial, cuando se fundare en la inexistencia del hecho o por no ser constitutivos de delito.

Esta medida será ejecutada de acuerdo a un Plan de Reincorporación gestionado por la Dirección y Secretaría de Género.

**Artículo 54. Plan de reincorporación.** El plan deberá contener una organización de acciones y medidas de acompañamiento psico-educativas tendiente a prevenir la violencia de género y socializar el presente protocolo.

También, podrán ser destinatarios del plan los y las estudiantes, profesores del nivel académico de los/as afectados/as y funcionarios/as de la Universidad.

Culminado el plan, el o la profesional a cargo deberá emitir un informe dentro de 5 días hábiles y remitirlo a la Secretaría de Género para su registro.

El Plan de Reincorporación deberá ser revisado y actualizado anualmente; y se implementará según la siguiente tabla:

<b>ACCIÓN</b>	<b>DESTINATARIOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
Capacitación prevención de violencia de género	Estudiante sancionado/a	3 sesiones
Sesiones de acompañamiento o psicológico	Estudiante sancionado/a	6 sesiones
Talleres de prevención de Violencia de Género y socialización del Protocolo	Estudiantes pertenecientes a la carrera de la persona sancionada y afectada	2 sesiones
Talleres de prevención de Violencia de Género y socialización del Protocolo	Académicos/as de la carrera de la persona sancionada y afectada, o funcionarios de la comunidad universitaria	2 sesiones

**Artículo. 55. Pronunciamiento Técnico.** El o la profesional a cargo de las sesiones psico-educativas talleres preventivos de violencia de género deberá trazar objetivos según sea el caso, y luego evacuar un pronunciamiento técnico, que dará cuenta de las temáticas abordadas en las sesiones o talleres, certificando la participación y el grado de adherencia de los destinatarios.

**Artículo. 56. Pronunciamiento de la Secretaría de Género.** Evacuado el Informe Técnico y recepcionado por la Secretaría de Género, ésta deberá emitir un pronunciamiento sobre el caso con fines reeducativos y formativos, el que será puesto en conocimiento de las autoridades universitarias correspondientes, bajo el absoluto respeto del principio de confidencialidad, honor y dignidad humana de los involucrados.

## **CAPÍTULO 7°- Disposiciones finales**

**Artículo 57: De la entrada en vigencia.** El presente protocolo entrará en vigencia desde su aprobación por parte del Consejo Superior y se oficializará por medio del respectivo Decreto de Rectoría.

El procedimiento previsto en el presente instrumento se aplicará para todos aquellos hechos acontecidos después de la entrada en vigencia de este protocolo.

Los hechos regulados por este Protocolo acontecidos con anterioridad a la entrada en vigencia se investigarán de conformidad a los reglamentos vigentes a la fecha de sucedido los hechos.

**Artículo 58: De la revisión del protocolo.** El presente Protocolo estará sujeto a una revisión cada dos años. Siempre que la Unidad de Género lo estime conveniente, podrá proponer al Rector la modificación de este. El proceso de modificación debe fomentar la participación triestamental de la comunidad UCN. Sin observaciones.

**Artículo 59: De la derogación expresa.** Todo otro protocolo o instrumento generado por cualquier unidad y actualmente existente con el objeto de regular, prevenir y sancionar las conductas constitutivas de discriminación arbitraria, acoso sexual y/o violencia de género quedarán sin efecto a partir de la entrada en vigor de la presente normativa.