



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

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE.

Septiembre 2024

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

Tras el proceso de sensibilización social de 2018, que puso de relieve la necesidad de visibilizar, pero además de instalar mecanismos que permitan no sólo prevenir, sino también investigar y sancionar hechos constitutivos de Violencia de Género, acaecidos en los espacios universitarios o que involucren a quienes forman parte de la comunidad universitaria, es que nuestra institución, dictó por primera vez, en 2019, el denominado Protocolo para la Prevención, Sanción y Reparación frente a casos de Violencia de Género. Este instrumento normativo estableció un precedente en nuestra casa de estudios, pues reguló una serie de medidas en orden a la prevención y erradicación de variadas formas de violencia de género, pero además incorporó, por primera vez, un procedimiento exclusivo de investigación y sanción de este tipo de casos.

Los hechos que en la actualidad constituyen violencia de género, según publicaciones recientes de ONU Mujeres, ha señalado que se trata de aquellos actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de personas, en razón de su género. En tal sentido, la violencia de género no sólo afecta a las mujeres y niñas, sino que, a cualquier persona en consideración de su género, comprendiendo así a personas que forman parte de la comunidad LGBTIQ+, hombres y niños.

La Universidad hace ya algunos años, comenzó un trabajo que ha ido pavimentando un 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. Este compromiso, ha adquirido mayor fuerza a partir de la dictación en nuestro país, de la Ley n°21.369, que no sólo viene a definir y sancionar el acoso sexual en las instituciones de educación superior, sino que expresamente establece la obligatoriedad de promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia de género, lo que instala de forma vinculante y obligatoria para las universidades el proporcionar herramientas concretas dirigidas a la prevención y al abordaje del fenómeno.

Así pues, durante varios meses del año 2023, se llevó a cabo un proceso de actualización en los términos y en la periodicidad que prescribe el mismo Protocolo. Esta labor, pretendió no sólo ser lo más participativo e inclusivo posible de toda la comunidad UCN, sino que llevar a cabo un profundo análisis de las normas internas vigentes, a fin de adaptarlas a las exigencias legales y observaciones que ya ha efectuado la entidad estatal que nos fiscalizará en el cumplimiento de estas.

CAPÍTULO 1 – Disposiciones Generales

Artículo 1º: Objetivos. La presente reglamentación universitaria tiene por objeto establecer las normas básicas y principios fundamentales que regulan la prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y discriminación de género; asimismo las relativas a la protección y reparación de las víctimas en el ámbito de la comunidad universitaria. Además, tiene por finalidad regular los mecanismos idóneos que permitan la consecución de 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. Se apunta a garantizar y resguardar la dignidad, integridad y seguridad de las personas involucradas en los procedimientos de denuncia e investigación de los supuestos previstos en este cuerpo normativo.

Las faltas 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 demás 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, siempre que, se trate de las materias expresamente reguladas, pero no eximirá de la responsabilidad por hechos independientes que se encuentren regulados en otras reglamentaciones institucionales.

Artículo 1 bis: derogado.

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 victimización secundaria ni 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. Las personas encargadas 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/a 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 3º: 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, administración, investigación, apoyo externo o cualquier otra vinculada a la Universidad, o función relacionada con las instituciones de educación superior, independiente de su relación contractual con ésta. Siempre en caso de trabajadores contratados por empresas externas, y que se desempeñen en la Universidad, se podrán adoptar medidas de resguardo para el afectado o la afectada.

Artículo 4º: Definiciones especiales. Para los efectos del presente Protocolo 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: derogado.

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: 1º) Gestos, insinuaciones y piropos lascivos; 2º) 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 LGTBIQA+, 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.

m. Expresión de género: manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.

Artículo 5º: *Ámbito de aplicación.* La facultad de investigar y sancionar las conductas descritas en el presente Protocolo se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la UCN o por personas vinculadas a ésta según describe el artículo 3, 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 la universidad.

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 2º 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 y Secretaría de Género

Artículo 6º: *Del órgano.* La Dirección y Secretaría de Género es un órgano autónomo, dependiente de Rectoría, que tiene bajo su responsabilidad el diseño, implementación de las políticas de equidad de género y diversidad, planes, protocolos y reglamentos que contemplen la prevención, sanción y reparación del acoso sexual, la violencia y discriminación 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, debiendo asesorar a las demás reparticiones en estas materias. En este sentido su actuación tenderá a conferir garantías a la equidad de género, respeto por la diversidad sexo-genérica, y 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.

La Dirección estará dirigida por un/a director/a, y la Secretaría por una secretaria/o, que desarrollan sus funciones en sede de Antofagasta y Coquimbo, respectivamente. Contarán con tres unidades, las que funcionarán de forma separada y autónoma entre sí, sin perjuicio de la supervisión técnica y/o administrativa de la Dirección y Secretaría, y de las coordinaciones que deban realizarse entre estas para el cumplimiento de sus funciones. Las unidades corresponden a las siguientes:

- Unidad a cargo de la implementación de la política integral, modelo de prevención acorde a las exigencias contenidas en la Ley n°21.369.
- Unidad Jurídica de coordinación de investigación y sanción.
- Unidad de Reparación integral de las personas afectadas por hechos que contempla este Protocolo.

Además del apoyo profesional y administrativo correspondiente.

Artículo 7°: De las funciones de la Dirección y Secretaría de Género. En el contexto de la implementación y ejecución del presente Protocolo, la Dirección a través de sus respectivas unidades, 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 y Secretaría de Género.
6. Garantizar la primera acogida, oportuna derivación para el acompañamiento multidisciplinario en casos de discriminación arbitraria, violencia de género u otras consultas relativas a temáticas 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. Elaborar un balance anual del trabajo de la Dirección y Secretaría 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 de asignaturas que incorporen el enfoque para la comprensión de procesos, dinámicas y prácticas ligadas a la disciplina.

13. Derogado.

Para el desempeño de éstas y otras funciones, la Dirección y Secretaría 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 8º: 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 y Secretaría 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 9º: 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 y Secretaría de Género a través del diseño e implementación de estrategias y/o programas del Modelo de Prevención.

Este modelo de prevención deberá considerar el diagnóstico que identifique los procesos, actividades e interacciones de la institución, periódicas o esporádicas, que genere o incremente los hechos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria. Se confeccionará a través de un proceso ampliamente participativo, paritario e inclusivo de todos los estamentos de la universidad, el que deberá ser actualizado cada dos años, según la exigencia de la Ley n°21.369, ya sea que se realice en instancia conjunta o separada del proceso de revisión de este Protocolo.

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 y Secretaría de Género tendrá a su cargo la gestión, implementación y coordinación de las siguientes medidas de acompañamiento a disposición de la víctima y/o miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados:

- a) El *acompañamiento psicológico* estará a cargo de la Dirección y Secretaría de Género. Para su cumplimiento podrá gestionar el apoyo ya sea a través de sus profesionales o de la colaboración de otras unidades universitarias o con instituciones externas.

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.

La Dirección y Secretaría de género sólo se encontrará disponible para la atención de la persona afectada en aplicación de este Protocolo. La atención general y acompañamiento para funcionarios/as o cualquier/a otro miembro de la Comunidad UCN, cuando se aplique otra reglamentación interna, como el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se gestionará por la Dirección y Departamento de Personas o con la unidad que corresponda.

b) El *acompañamiento jurídico* se brindará a través de la proporción de información, y orientación legal por parte de la Unidad Jurídica a las personas denunciantes. A las personas denunciadas se les dará una primera orientación y se les derivará a las oficinas internas o externas que correspondan.

La Dirección y Secretaría de Género coordinará las derivaciones a las oficinas de atención jurídica internas y/o 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.

En caso de que se trate de hechos constitutivos de delitos, la persona afectada se deberá dirigir al organismo público competente a fin de constatar lesiones.

d) El *acompañamiento académico*. El acompañamiento académico y curricular consistirá en brindar seguimiento y apoyo académico, incluida la eventual 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 y Secretaría 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 diversidades sexo-genéricas.

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 Modificadorias 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. Estas 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 o 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.
- f) Otras conductas constitutivas de violencia de género, que en virtud de los antecedentes a juicio del o la fiscal pueda ser catalogada como falta leve.

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

- a) Conductas de acoso sexual distintas a las señaladas en el artículo precedente;
- b) Conductas de hostigamiento sexual;
- c) Conductas de discriminación arbitraria;
- d) Incitación al odio y/o violencia de género;
- e) Otras conductas constitutivas de violencia de género no comprendidas en el presente artículo ni en el artículo 13 precedente, que en virtud de los antecedentes a juicio del o la fiscal pueda ser catalogado de falta grave.
- f) Incurrir en más de una conducta calificada como falta leve o la recurrencia de una de ellas en más de una oportunidad

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 o la 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.

La concurrencia de una o más agravantes se considerará para la determinación de la sanción.

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.

La concurrencia de una o más atenuantes se considerará para la determinación de la sanción.

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.

Dicha constancia deberá dejarse anotada en la hoja de vida que al efecto debe llevar la unidad de Registro Curricular, en el caso de estudiantes, y Dirección de Personas, en el caso de funcionarios/as, donde además se deberá dejar constancia si la persona sancionada mantiene registro por sumarios anteriores seguidos en su contra.

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:

- a) Suspensión de toda actividad universitaria que podrá fluctuar entre uno y hasta tres semestres académicos con o sin matrícula condicional
- b) Amonestación escrita, con constancia en la hoja de vida de la persona sancionada que deberá llevar unidad de Registro Curricular.

La medida disciplinaria de suspensión de toda actividad universitaria significa que el o la estudiante sancionado/a queda suspendido/a de toda actividad curricular o académica, de las prestaciones que otorga la institución, 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 la persona sancionada volviera a incurrir en hechos, actos u omisiones que importen una infracción al presente Protocolo, se le cancelará su matrícula ipso facto.

2. Tratándose de trabajadores/as, en conformidad con el artículo 82 ter del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

- a) Amonestación escrita con constancia en la Hoja Personal que para tal efecto deberá llevar la Dirección de Personas y el Departamento de Personas.
- b) Amonestación escrita con descuento de hasta el 25% de la remuneración diaria de la persona sancionada, conforme a lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo.

- c) Desvinculación del o la trabajador/a 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 tres y hasta cinco semestres académicos con matrícula condicional.
- b) Expulsión de la Universidad, con la cancelación de la matrícula ipso facto.

2. En caso de trabajadores/as, en conformidad con el artículo 82 ter del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

- a) Desvinculación del o la trabajador/a 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. Podrá disponerse como medida complementaria la asistencia a instancias formativas y reeducativas sobre violencia de género, las que podrán realizarse de manera individual por quién ha sido sancionado/a por alguna de las faltas reguladas en este instrumento, o grupal, en caso de estimarse necesario incluir a un grupo determinado según las circunstancias del caso. Esta instancia será coordinada por la Dirección o Secretaría de Género, o por quién ésta determine.

Artículo 23: De las medidas posteriores a la sanción. El Superior Jerárquico a cargo de la emisión de resolución final podrá disponer una o más de las siguientes medidas de reparación

- a) Disculpas públicas de la persona sancionada, a petición de la persona denunciante.
- b) Derogado.
- c) Seguimiento y apoyo académico, incluida la tramitación de eventuales excepciones curriculares u otros beneficios en función del daño a la persona afectada.
- d) Otras medidas que se consideren necesarias, ya sea a sugerencia de la o el fiscal, o de la Dirección o Secretaría de Género, según corresponda, en su calidad de Consejo Técnico.

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 y todas los/as involucrados/as

en el mismo, y en virtud del principio de objetividad, de celeridad, de confidencialidad, de imparcialidad, contradicción, y el de independencia en los términos que contempla el literal b) del artículo 6 de la Ley n°21.369.

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, podrán ser 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 Del inicio del procedimiento de investigación.

Artículo 25: De la denuncia. Cualquier persona podrá denunciar la comisión de alguna de las conductas constitutivas de las faltas que contempla 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, Dirección y Secretaría de Género. La unidad que reciba la denuncia deberá entregar una copia de ella a la persona denunciante, debiendo resguardar la confidencialidad y reserva de esta.

Por su parte, no se considerará denuncia el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyo ante organismos o unidades institucionales o externas, salvo que la persona manifieste la intención de activar mediante dicho relato el procedimiento de investigación, y se observen los requisitos de la denuncia.

Recibida la denuncia de un tercero, la Unidad Jurídica dispondrá de cinco días hábiles, improrrogables, para contactar a la persona afectada a fin de verificar su ratificación. En caso de no contar con la ratificación de la persona afectada se procederá al archivo de los antecedentes.

Las denuncias anónimas no darán curso a investigación alguna.

Las investigaciones que se ordenen seguir como consecuencia de la aplicación del presente Protocolo se llevarán a cabo por un/a Fiscal y sus actuaciones autorizadas por un ministro/a de fe. El/la fiscal será siempre un abogado/a con experiencia en temáticas de violencia de género y/o en derecho penal o de familia. En caso de no poder nombrarse un/a abogado/a con la experiencia señalada se nombrará un/a abogado/a con a lo menos 5 años de experiencia en el ejercicio profesional. En cualquier caso deberá contar con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.

La Unidad Jurídica estará a cargo de confeccionar un registro centralizado y actualizado de todas las denuncias ingresadas.

Artículo 26: Contenido de la denuncia. Cualquiera sea el canal de denuncia, ésta deberá contener lo siguiente:

1. Fecha de la denuncia;
2. Identificación de la persona denunciante y datos de contacto;
3. Identificación de la persona afectada o de los datos necesarios para su individualización;
4. Sexo registral y/o género de las personas involucradas;
5. Estamento de pertenencia o relación con la institución;
6. 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 a la persona denunciante.

La persona denunciante 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 por una unidad distinta a la Dirección o Secretaría de género, dicha unidad dispondrá de dos días hábiles, para remitir los antecedentes a la Unidad Jurídica.

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

Dentro del tercer 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: Derogado.

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 o la fiscal, desde el inicio del procedimiento, conforme a los antecedentes que obren en su poder, podrá disponer uno o más de las siguientes medidas cautelares:

- a) Prohibición de acercamiento a la persona denunciante;
- b) La suspensión de funciones de la persona denunciada por faltas graves o gravísimas, durante el procedimiento de investigación;
- c) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por faltas graves o gravísimas, durante el periodo de investigación;
- d) Suspensión provisional del o la estudiante denunciada por faltas graves o gravísimas, durante el periodo de investigación;
- e) Prohibición y/o restricciones de contacto entre las partes involucradas durante la investigación;
- f) Reubicación de la persona denunciante o denunciada, según preferencia de la primera;

- g) Flexibilidad horaria o de asistencia para la persona denunciante, de tener la calidad de estudiante;
- h) Separación de espacios;
- i) Adecuaciones laborales;
- j) Adecuaciones curriculares o de programación académica;
- k) Cualquier otra medida que sea conducente a la satisfacción de los fines establecidos en el inciso primero de esta disposición.

El o la fiscal, para la determinación y aplicación de estas medidas, deberá considerar instancia de consulta de la opinión o consentimiento de la persona denunciante, especialmente cuando las medidas afecten o influyen en el desarrollo de sus propias funciones.

El o la ministro/a de fe deberá informar las medidas dispuestas en favor de la persona denunciante al/la superior/a jerárquico/a que instruyó la investigación, así como otra autoridad o jefatura de carrera, estrictamente necesaria 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 y/o laborales del o la denunciante, así como también de la persona denunciada, mientras éstas no sean dejadas sin efecto. Asimismo, el o la ministro/a de fe deberá informar de las medidas adoptadas a la Dirección o Secretaría de Género, la que a través de la Unidad Jurídica hará seguimiento del cumplimiento de estas mientras se encuentren vigentes, debiendo informar al o a la fiscal cualquier hecho relativo a su inobservancia.

El o la ministro/a de fe, deberá notificar mediante correo electrónico al denunciante y denunciado/a de las medidas adoptadas.

Artículo 30: Sobre el incumplimiento de las medidas cautelares. En cualquier momento, la persona denunciante, así como, la Dirección o Secretaría 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 al registro de la situación en el expediente investigativo.

Título III. Del Procedimiento de Investigación

Artículo 31: Del plazo de la investigación. El plazo de investigación será de días hábiles, comprendiéndose de lunes a viernes, excluyendo sábados, domingos y festivos, así como, recesos universitarios que sean instruidos o determinados por la autoridad universitaria correspondiente.

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

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá prorrogar este plazo, por una sola vez, por un máximo de 15 días hábiles, siempre que medie solicitud fundada del o la fiscal al superior jerárquico que 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.

Agotados los plazos descritos en los incisos precedentes, y de no mediar el cierre de la investigación por parte del o la Fiscal a cargo, el ministro o ministra de fe deberá constatar esta circunstancia, comunicándola al/la superior/a jerárquico/a que instruyó la investigación, a fin de que ordene al o la fiscal finalizar la investigación en un plazo máximo de tres días hábiles, bajo apercibimiento de designar un nuevo o nueva fiscal y dejar registro en el expediente del acto.

Artículo 32: Del deber de información. Cada diez días hábiles, la persona del o la fiscal deberá dar cuenta a la Unidad Jurídica, del estado de avance de la investigación. En caso de advertir falta de diligencia o celeridad en la conducción de la investigación, la Unidad informará al o la superior/a jerárquico/a que instruyó la investigación, quien en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas deberá aplicar las medidas conducentes a poner remedio a dicha situación.

En cualquier estado del proceso, el o la ministro de fe deberá informar al o la denunciante y al denunciado/a, siempre que lo requieran, sobre el avance de la investigación.

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 al o la 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.

Si un Director/a de Departamento o de Escuela o de la alguna Unidad de la Universidad tome conocimiento de una denuncia deberá comunicar inmediatamente a la Unidad Jurídica de la Dirección o Secretaría de Género según corresponda.

Artículo 34: Designación y funciones de ministro de fe. El o la fiscal deberá nombrar un o una ministro/a de fe, quien puede ser funcionario/a de la institución. En caso de nombrarse a un/a funcionario/a, deberá ser de una unidad distinta a la de las partes. Por otro lado, ante una situación de caso fortuito o fuerza mayor del ministro/a de fe, se podrá suspender el procedimiento a solicitud del/la fiscal a cargo.

El/ la Ministro/ de fe deberá estar presente en todas las actuaciones y diligencias que se practiquen con ocasión de la investigación. Será responsabilidad del o la ministro/a de fe la custodia del expediente.

De igual manera, debe realizar las notificaciones que correspondan tanto a la persona denunciante, denunciada, como a terceros/as que intervengan en el procedimiento.

Las notificaciones a que hace mención este Protocolo se practicarán personalmente o por correo institucional, o el de uso diario de la persona; excepcionalmente podrá notificarse por carta certificada dirigida al último domicilio conocido de la persona a quien se desea notificar, utilizándose sólo en el evento de imposibilidad de notificar personalmente o por correo electrónico.

Las notificaciones que se hagan por carta certificada se entenderán practicadas, y los plazos comenzarán a correr, el tercer día hábil de su envío. La fecha de envío será la que estampa la empresa de correos en el formulario correspondiente.

Se deja expresa constancia que todas las notificaciones que corresponda practicar en el transcurso de la investigación, incluidas las de las resoluciones dictadas una vez concluido éste, como las que se pronuncien acerca de los recursos que contempla este Protocolo, serán realizadas exclusivamente por el ministro de fe, incluyendo cualquier rectificación.

Artículo 35: De la objetividad en la investigación. El/la fiscal y ministro/a de fe, deberán actuar con absoluta rectitud e imparcialidad en el esclarecimiento de los hechos objeto de la investigación, indagando con igual celo, tanto las circunstancias que establezcan la responsabilidad de la persona denunciada, como también aquellas atenúen o eximan su responsabilidad.

Artículo 36: Causales de inhabilidad. Tanto la persona denunciante como denunciada, dentro de los tres días hábiles siguientes a haber tomado conocimiento de quien se desempeñará como fiscal y/o ministro/a de fe, podrán hacer valer las siguientes causales de inhabilidades fundadas en hechos que afecten la imparcialidad de la investigación, a saber:

- 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 la persona denunciante o denunciada;
- 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/la superior/a jerárquico/a que determina la investigación, quien deberá resolver fundadamente en el plazo de tres días hábiles desde su presentación. En caso de que la causa sea acogida, la misma resolución deberá contener el nombramiento del nuevo o nueva fiscal.

Las diligencias o actuaciones verificadas por las personas o funcionarios/as que en definitiva resulten inhabilitados no serán nulas.

En el caso de enfermedad grave, incapacidad sobreviviente o grave del o la fiscal, así como del o la ministro/a de fe se seguirá la misma tramitación.

Artículo 37: Del expediente. El expediente se llevará foliado en números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y demás diligencias recabadas durante el proceso de investigación, 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/a de fe.

Artículo 38: De la notificación a las personas involucradas. Iniciada la investigación el o la ministro de fe deberá practicar la notificación del proceso a las personas involucradas personalmente o a través de correo electrónico institucional, o el de uso diario, siempre que este último lo hubieren hecho constar en el proceso.

Excepcionalmente procederá la notificación por carta certificada, bajo los supuestos y términos establecidos en el artículo 34 de este instrumento.

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 a la persona del Rector/a, de los Vicerrectores(as) y de los/as Decanos/as según corresponda, a fin de que tome las medidas correspondientes.

También podrá solicitar la colaboración de personas externas a la comunidad UCN, quienes pueden o no acceder a ello, en cualquier caso, se dejará constancia de ello en el expediente.

Artículo 40: De los 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 de la persona denunciada a su presencia a fin de ser interrogada sobre todos los hechos y circunstancias que permitan establecer tanto su responsabilidad como su inocencia.

La persona denunciada tiene la obligación de comparecer a la presencia del o la fiscal, se le informará el motivo de su citación, se le dará lectura completa de la denuncia, se le informa de su derecho a guardar silencio. La incomparecencia de la persona denunciada no impedirá el curso de la investigación y dará lugar al registro de tal circunstancia en el expediente.

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 denunciante y denunciado/a.

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

La citación de los terceros debe realizarse bajo estricto resguardo del principio de confidencialidad, haciéndoles presente la obligación de resguardar dicho principio, debiendo guardar reserva de la información relativa a la investigación.

El ministro/a de fe será quien le notifique el día y hora de la citación a declarar a través de correo electrónico institucional o correo de uso diario, cuando la persona lo hubiere proporcionado el afecto.

Todo testigo tiene obligación de decir verdad sobre los hechos objeto de la investigación, 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.

De la incomparecencia injustificada de testigos que sean integrantes de la comunidad UCN, se dejará constancia en el expediente y se le informará de ello al/la superior/a jerárquico/a que instruyó la investigación.

Se deja expresa constancia que, en casos fundados y calificados, podrá el o la fiscal, por solicitud del propio tercero, 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 denunciante, denunciada o demás testigos.

Artículo 43: Del informe de peritos/as. El o la Fiscal podrá designar uno o más peritos que formen parte de la comunidad UCN, o a través de la Dirección o Secretaría de Género, designar a uno/a o más profesionales expertos/as ajenos a la universidad, a fin de que realicen el informe, en todos aquellos casos que requieran del conocimiento de alguna ciencia o arte para la apreciación de algún hecho.

La remuneración y los demás gastos derivados de la intervención de los y las peritos/as será a costa de la universidad cuando sea el o la fiscal quien lo solicite. El informe será evacuado por escrito dentro del plazo de investigación.

De la diligencia deberán ser notificadas las personas involucradas mediante correo electrónico institucional, de igual forma, se le debe informar al superior jerárquico que instruyó proceso investigativo.

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 de la persona denunciada 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 de la persona denunciada.

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, notificando de dicha actuación a denunciante y denunciado/a.

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 /la estudiante.
- b) Permiso sin goce de sueldo del funcionario/a.
- c) Renuncia voluntaria del funcionario/a.
- d) Licencias médicas superiores a seis meses.

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

Si la persona denunciada es sobreseída temporalmente, el proceso de investigación suspendido será informado a las unidades respectivas a fin de que se encuentren en conocimiento, 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 de la persona denunciada.
- d) Cuando el hecho que se tratare hubiere sido materia de un procedimiento penal o familia en el que hubiere recaído sentencia absolutoria firme y ejecutoriada de un tribunal de justicia.

Decretado el sobreseimiento definitivo, se le deberá notificar a la persona denunciante y denunciada mediante correo electrónico institucional o aquel que la persona haya propuesto en el proceso con copia a la Dirección y/o Secretaría de Género, según corresponda, sólo para los efectos de registro.

Artículo 47: *Del derecho a descargo.* La formulación de cargos debe ser notificada a la persona denunciada señalando expresamente la circunstancia de encontrarse a su disposición los antecedentes reunidos durante la investigación para su revisión. De igual modo, se le debe indicar expresamente que, tiene derecho a comparecer con abogado/a, a su costa. La representación letrada quedará verificada mediante poder simple.

La persona denunciada tendrá un plazo de diez días hábiles desde la notificación de los cargos, para formular sus descargos. En el mismo escrito deberá acompañar todos los antecedentes y medios de prueba de que pretenda valerse para su defensa. El/ la Fiscal, analizado los antecedentes proporcionados, podrá decretar un periodo extraordinario de prueba, no superior a diez días hábiles.

De las actuaciones de la formulación de cargos, así como del periodo extraordinario de prueba, se le deberá notificar a las partes y a superior/a jerárquico/a que instruyó el proceso sumario.

Artículo 48: Del dictamen final. Transcurrido el plazo de contestación de cargos o vencido el término de prueba a que se refiere el artículo anterior, el o la Fiscal deberá valorar la prueba en libertad, pero sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados. Contará con un plazo de ocho días hábiles para evacuar el informe final, esta proposición deberá contener, a saber:

1. Los hechos investigados,
2. Las pruebas recibidas,
3. Resumen de las alegaciones planteadas por denunciante y denunciado/a, 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 y las medidas complementarias.

Vencido el plazo, el/la fiscal deberá remitir el expediente y propuesta del dictamen final a la autoridad que instruyó la investigación sumaria de conformidad a lo dispuesto en el artículo 33 de este instrumento.

Artículo 49: De la resolución final. Recibido el expediente e informe final, el o la superior/a jerárquico/a, contará con el plazo de cinco días hábiles para emitir la resolución final del procedimiento, la que siempre deberá ser fundada. Para estos efectos, podrá requerir la asesoría de la Dirección o Secretaría de Género, según corresponda, en su calidad de Consejo Técnico.

En caso de que se requiera la asesoría indicada, se suspenderá el plazo contemplado para emitir la resolución final. Dicho plazo se reanuda una vez otorgada la asesoría. Sin perjuicio de ello, en ningún caso podrá extenderse el plazo para dictar la resolución final, más allá de 20 días hábiles desde la recepción del informe final y el expediente, debiendo dictarse habiéndose o no brindado la asesoría.

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, dictar la resolución final correspondiente en el plazo máximo de cinco días hábiles.

Artículo 50. De la notificación de la resolución final. La resolución dictada conforme a lo establecido en el artículo anterior deberá ser notificada por el o la ministro/a de fe mediante correo electrónico institucional o aquel que use diariamente la persona y así lo haya propuesto durante el proceso, con copia a la Unidad Jurídica de la Dirección y/o Secretaría de Género, sólo para efecto de registro.

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 por escrito, en el plazo de cinco días hábiles ante la autoridad que instruyó la investigación.

Una vez presentado se elevarán los antecedentes ante él o la Rector/a, quien conocerá y resolverá el recurso, en el plazo máximo de 15 días hábiles.

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

Artículo 52: De la comunicación del dictamen final. Encontrándose firme y ejecutoriada la resolución final, en caso de ser procedente, se deberá remitir copia para las anotaciones del registro institucional vigente a:

-La Dirección General de Pregrado o Secretaría Docente de Sede Coquimbo, Dirección General Estudiantil o Departamento Estudiantil, según corresponda, en caso de que la persona sancionada sea un/a estudiante.

-Dirección de Personas o Departamento de Personas, según corresponda, en caso de que la persona sancionada sea un/a funcionario/a.

Se entenderá que el dictamen final se encuentra firme y ejecutoriado, una vez que se falle el recurso interpuesto, o desde que transcurra el plazo que se concede para su interposición, sin que se haya hecho valer por las partes. Certificará este hecho el o la ministro/a de fe.

Todo expediente generado por aplicación de este Protocolo de Género deberá ser enviado a la Dirección o Secretaría de Género según corresponda, con copia a la Secretaría General o Secretaría de Sede, según corresponda.

CAPÍTULO 5.- De la Reincorporación Académica

Artículo 53. De la Reincorporación Académica. La reincorporación consiste en medidas con fines socioeducativos, que se pueden adoptar e implementar para las personas que hayan sido sancionadas con la suspensión o expulsión, o para las personas involucradas o afectadas en el procedimiento seguido bajo la normativa del presente Protocolo. Se llevará a cabo por medio de un plan ajustado a la realidad de cada unidad, consensuado con superior/a jerárquico/a y de acuerdo con lo que proponga de la Dirección y Secretaría de Género.

Artículo 54. Plan de Reincorporación. Derogado.

Artículo. 55. Pronunciamiento Técnico. Derogado.

Artículo. 56. Pronunciamiento de la Secretaría de Género. Derogado.

CAPÍTULO 6.- Disposiciones Finales

Artículo 57: De la entrada en vigor. El presente Protocolo entrará en vigor 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 vigor de este Protocolo.

Los hechos regulados por este Protocolo acontecidos con anterioridad a la entrada en vigor 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 tres años.

Sin perjuicio de lo anterior, siempre que la Dirección y Secretaría de Género lo estimare conveniente, podrá proponer al/la Rector/a la modificación de este.

El proceso de modificación debe fomentar la participación triestamental de la comunidad UCN, con carácter inclusivo y paritario.

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.