

UNIVERSIDAD DE TALCA
RECTORIA

APRUEBA REGLAMENTO QUE REGULA
LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE
GÉNERO.



TALCA, 28 NOV. 2022

N° 1.577

VISTOS:

Las facultades que me confieren los decretos con fuerza de ley N°s. 36 y 152 de 1981, y el decreto supremo N° 95 de 2022, todos del Ministerio de Educación; la ley N° 21.369 y la resolución N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

a) Lo dispuesto en la ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior

b) La resolución universitaria N° 1219 de 2022, que promulga el acuerdo N° 2944 del Consejo Académico de la Universidad de Talca, que aprueba la nueva Política de Igualdad de Género e Integración de la Diversidad.

c) La resolución universitaria N° 1486 de 2022, que promulga el acuerdo N° 2969 del Consejo Académico de la Universidad de Talca, que aprueba el nuevo texto de protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia y/o discriminación de género de la Universidad de Talca

RESUELVO:

1. Apruébese el reglamento que regula la investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se detalla en documento adjunto y que se entiende formar parte integrante de la presente resolución para todos los efectos.

2. Dejar sin efecto, a contar de la promulgación de la presente resolución, las resoluciones universitarias Nos. 729, 920 y 1388, todas de 2018.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.




ISABEL HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
SECRETARIA GENERAL


CARLOS TORRES FUCHSLOCHER
RECTOR



UNIVERSIDAD DE TALCA
DOCUMENTO TOTALMENTE TRAMITADO
CON FECHA 29 NOV. 2022

Reglamento que regula la investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Artículo 1. Objetivo y principios

El presente reglamento regula el procedimiento de investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género cometidas por miembros de la comunidad universitaria de la Universidad de Talca, en aquellas instancias propias del quehacer universitario y que afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la institución.

Los principios rectores de este reglamento se basan en las normas del debido proceso, los principios de respeto a los derechos humanos, proporcionalidad, igualdad, protección de las personas denunciantes, prohibición de revictimización, confidencialidad y reserva, entre otros que pudieren resultar aplicables.

Artículo 2. Órgano competencia especial.

La investigación y sanción de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género serán diligenciadas por un/a Fiscal Ad-hoc quien contará con competencias especiales para desempeñar fielmente su función, además de conocimientos en Derechos Humanos y perspectiva de género, cargo que dependerá de la Fiscalía regulada en el artículo 33, Título IX, De la Fiscalía, establecido en la estructura orgánica de la Universidad de Talca.

Artículo 3. Definiciones.

La Universidad de Talca entiende por:

Violencia de género: Cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexoafectiva, la identidad o expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y/o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.¹

Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, la orientación sexoafectiva, identidad y expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable le cause privación o perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.²

Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus

¹ Definición basada en la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer", Art. 1, Belém do Pará 1994, ratificada por Chile a través del Decreto Supremo N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, adaptado según las indicaciones de la Superintendencia de Educación Superior, contenidas en su oficio circular N°1, de 8 de julio de 2022.

² Definición basada en la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por Chile a través de Decreto Supremo N°789, de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores, y la ley 20.609, adaptado según las indicaciones de la Superintendencia de Educación Superior, contenidas en su oficio circular N°1, de 8 de julio de 2022.

oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.³

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

Artículo 4. Alcance de este reglamento.

Este reglamento será aplicable a las conductas de acoso sexual, discriminación o violencia de género que sea ejecutadas por:

- a) Quienes cursen programas de pre, postgrado, formación continua o carreras técnicas profesionales impartidas por la Universidad, es decir, todo aquel que tenga la calidad de estudiante regular de una carrera o programa conducente a un título técnico de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciado, magister o doctor, o similar, incluidos diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y cualquier programa de estudios de similar naturaleza.
- b) Quiénes pertenezcan a los estamentos académico y administrativo de esta Casa de Estudios, independiente de la modalidad de su contratación, incluidos los prestadores de servicios contratados en base a honorarios.
- c) Quiénes no tengan la calidad de funcionarios, colaboradores o estudiantes, pero desarrollen funciones relacionadas con la universidad, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y/o visitantes; asistentes y personal de apoyo; y/o, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. Además, también se comprende en esta categoría los prestadores de servicios, tales como: aseo y ornato, seguridad, tecnología de la información, alimentación, entre otros.

El ámbito de alcance de este reglamento, incluirá:

- I. Hechos que puedan calificarse como acoso sexual, violencia o discriminación de género, verificados al interior de alguno de los campus o de infraestructura institucional, sean o no espacios académicos o de investigación, y siempre que ambas o más partes intervinientes pertenezcan a la Corporación.
- II. Hechos que puedan calificarse como acoso sexual, violencia o discriminación de género, que se verifiquen fuera de las dependencias corporativas de la Universidad de Talca, en instancias tales como:
 - a. Actividades organizadas y/o desarrolladas por la institución siempre que ambas o más partes intervinientes, pertenezcan a la Corporación.
 - b. Actividades desarrolladas u organizadas por uno/a o más funcionarios o colaboradores de la Universidad, siempre que ambas o más partes intervinientes, pertenezcan a la Corporación.

³ Ley 21.369

- c. Actividades desarrolladas u organizadas por uno/a o más estudiantes siempre que ambas o más partes intervinientes, pertenezcan a la Corporación.

Este reglamento regulará el proceso de investigación de los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella de conformidad lo mencionado en el inciso anterior, 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 Institución.

Artículo 5. Conductas constitutivas de violencia y discriminación de género.

Faltas leves. Se consideran conductas leves cuando no sean reiteradas, entre otras las siguientes:

1. Comentarios inapropiados, sexistas o discriminatorios, que hagan referencia al sexo, género, orientación sexo genérica y/o su identidad o expresión de género, que no constituyan acoso sexual.
2. Uso de apodos ofensivos, incluyendo aquellos que hagan referencia a la orientación sexo genéricas o identidad de género
3. No dar cumplimiento al reglamento de uso y reconocimiento de nombre social teniendo conocimiento de su aplicación, omitiendo nombre social de manera maliciosa o haciendo mal uso de sus pronombres
4. Acoso sexual verbal, entendido este como comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes u ofensivos (incluye referencias al cuerpo de una persona o su orientación sexo genérica, identidad o expresión de género) o comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
5. Acoso sexual no verbal presencial, entiendo por tal las miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a actividad sexual, silbidos, suspiros, gestos de carácter sexual u otros.
6. Acoso sexual por medios digitales, tales como, envío de correo electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales o inapropiados, comentarios, chistes o fotografías de connotación sexual, no consentidos. También se considerarán como este tipo de acoso las llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
7. Todas aquellas acciones y conductas realizadas por única vez que no sean consentidas y causen un malestar a la persona que las recibe y pueda constituir acoso sexual, violencia y discriminación.

Faltas Graves. Las situaciones o hechos considerados faltas graves son las siguientes:

1. Todas aquellas conductas mencionadas en el artículo anterior cuando sean reiteradas; estas conductas se considerarán reiteradas cuando se acredite que fueron realizadas en más de una ocasión.
2. Comentarios (o discursos) de odio en razón al sexo, orientación sexo genérica, identidad y/o expresión de género, así como las amenazas de revelar la orientación sexo genérica o identidad de género. Se entiende como comentarios de odio, aquellos dichos que tienen la finalidad de validar la violencia o amenazas, denostando vivencia, expresión o demostraciones de las Identidades de género u orientaciones sexo-afectiva. Constituyen un ejemplo de lo anterior, las falsas acusaciones de comisión de delitos sexuales, la obtención de favores bajo intimidación de revelación de la orientación o identidad sin consentimiento, entre otros.

3. No respetar la identidad y expresión de género y excluir en forma arbitraria de actividades académicas por este motivo.
4. Toda conducta que constituya violencia física que tenga como motivo el sexo, orientación sexo genérica y/o identidad de género.
5. Toda conducta que constituya discriminación de género en los términos señalados en el artículo 3.
6. Toda conducta considerada como acoso sexual que no se encuentre considerada como falta gravísima, tal como:
 - a) Extorsiones o exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con una persona, ya sea realizando evaluaciones en espacios no pertenecientes a la Universidad de Talca cuando las personas pertenecen al estamento estudiantil, o para obtener un ascenso en los casos de estamento funcionario y/o académico.
 - b) Promesas y/u ofrecimientos de beneficios a cambio de favores sexuales (por ejemplo, dinero, subir notas, pasa curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, entre otras)
 - c) Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (por ejemplo, no pasar de curso, bajar notas, despidos, trabas administrativas deliberadas, etc)
 - d) Amenazas o difusión de rumores de carácter o connotación sexual, fotografías o videos privados y/o incómodos.
 - e) Proposiciones de carácter o connotación sexual no consentida por quien la recibe.

Faltas gravísimas. Se entenderán faltas gravísimas

1. Aquellas que además de constituir infracción al presente reglamento, son constitutivas de delito, tales como violación, abuso sexual y amenazas contra la integridad física. Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que deba perseguirse.
2. Acoso sexual físico como tocaciones sexuales no consentidas, acercamientos, persecuciones, arrinconamientos, todo esto en carácter de reiterado.

Artículo 6. Procedimiento especial de investigación.

La Dirección de Género estará a cargo de la recepción de la denuncia de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, en los términos establecidos en el protocolo de actuación frente a situaciones de esta naturaleza, y su posterior derivación a la Fiscalía Ad-hoc. Elaborará informe técnico y lo remitirá, junto a la denuncia y los antecedentes que estime necesarios, al/la Fiscal Ad-hoc, quien propondrá a la autoridad la instrucción de la indagatoria o la desestimación de la denuncia.

Si se desestima la denuncia, el Fiscal ad-hoc deberá fundar debidamente su propuesta, pudiendo instruir medidas y/o acciones de intervención basadas en el modelo de acompañamiento y reparación, siendo responsable de su coordinación e implementación la Dirección de Género. Para el caso en que el/la Rector/a acepte la propuesta de no iniciar indagatoria, el/la Fiscal ad-hoc deberá ordenar la notificación a la/s parte/s denunciante/s, a la Dirección de Género para su conocimiento y registro, y a rectoría. La/s parte/s denunciante/s tendrán un plazo de 3 días hábiles para presentar un recurso de reposición ante la máxima autoridad universitaria

En caso de que se instruya investigación el/la Fiscal ad-hoc, deberá nombrar un/a actuario/a que actuará como /a ministro de fe.

En esta instancia se podrá ordenar medidas de protección o cautelares a favor de la/s persona/s denunciante/s y testigos, si lo ameritare.

El Fiscal tendrá un plazo de 15 días hábiles para llevar a cabo la investigación, ampliable a 5 días más por motivos fundados.

Al finalizar el plazo de investigación el/la Fiscal ad-hoc deberá formular cargos o proponer el sobreseimiento, según corresponda.

La investigación tendrá el carácter de reservada, hasta la formulación de cargos, instancia a partir de la cual, la parte denunciante tendrá derecho a conocer el contenido de la misma.

Si el/la Fiscal ad-hoc decide sobreseer la investigación, deberá informar al/la Rector/a quien -de confirmar dicha decisión- deberá hacerlo mediante resolución, la que deberá ser notificada a la parte denunciante, quien tendrá 3 días hábiles desde su notificación para presentar recurso de reposición ante el/la Rector.

Si el/la Fiscal ad hoc formulare cargos, deberá notificar a la/s persona/s denunciada/s, quienes contarán con 5 días hábiles desde su notificación para presentar sus descargos ante el Fiscal ad-hoc, junto a ella deberá presentar los medios de prueba que estime conveniente, entre ellos, lista de testigos, y solicitar se abra un término probatorio que no podrá exceder de 5 días hábiles, ampliables por otros 5 días hábiles por razones fundadas.

Presentados los descargos y finalizado el término probatorio, el/la Fiscal ad-hoc deberá emitir un informe que contenga los fundamentos de hecho y derecho en que basa su decisión, la cual puede ser proponer la absolución o sanción de la/s persona/s denunciada/s, decisión que podrá ser confirmada o modificada por el/la Rector/a, mediante la dictación de la respectiva resolución universitaria.

En contra de la decisión adoptada, la parte denunciante y denunciada, podrán interponer un recurso de reposición en un plazo máximo de 5 días hábiles contados desde la respectiva notificación. El/la Rector/a deberá pronunciarse a su respecto debiendo ordenar la notificación a las partes, al/la Fiscal ad-hoc y a la Dirección de Género.

De todas las actuaciones realizadas, diligencias o resoluciones se dejará constancia en la carpeta investigativa, foliado numérica y correlativamente, que además deberá llevar en todas sus hojas la firma del Fiscal y las personas que hayan intervenido en las respectivas diligencias.

Toda la comunidad universitaria deberá prestar colaboración y declarar cuando sea requerido/a por el/la Fiscal ad-hoc, para los fines que correspondan.

La/s parte/s denunciante/s y denunciada/s tendrán derecho a acceder a la carpeta investigativa con el fin de interponer los correspondientes recursos regulados en este artículo.

El/la Fiscal ad-hoc adoptará todos los resguardos tendientes a evitar la reiteración de la declaración de la persona denunciante, con este fin podrá tomar declaraciones videograbadas o grabadas, formulario escrito por la/s persona/s denunciante/s o cualquier otro medio que resguarde y evite la exposición reiterada y la revictimización de quienes presenten denuncias o presten testimonio, contando con la previa autorización de la persona afectada. Los registros indicados en este inciso sólo podrán ser utilizados para la investigación y no podrán ser reproducidos en ninguna otra instancia. Toda persona que no dé cumplimiento a lo anterior será objeto de investigación y la correspondiente sanción que procediere.

Artículo 7. Sanciones.

Las sanciones ante la infracción de este reglamento, por parte de cualquiera de las personas mencionadas con antelación serán las siguientes:

En el caso de los funcionarios/as del estamento administrativo, de estamento académico y/o de los prestadores de servicios, además de las sanciones contenidas en el Estatuto Administrativo, podrán aplicarse:

Faltas gravísimas:

- a) Remoción del cargo.
- b) Cese de funciones.
- c) Pérdida de distinción honorífica.
- d) Término de contrato de prestación de servicios.

Faltas graves:

- a) Suspensión o inhabilidad temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.
- b) La imposibilidad de acceder a financiamiento extraordinario.
- c) La pérdida de distinción honorífica.

La pérdida de distinción honorífica puede ser establecida en conjunto con cualquiera de las sanciones establecidas para las faltas graves y muy graves.

Faltas leves.

- a) Amonestación verbal.
- b) Censura por escrito.

En el caso de los/las estudiantes, además de las sanciones contempladas en la Ordenanza de Conducta Estudiantil, podrán aplicarse:

Faltas gravísimas:

- a) Expulsión de la Institución.
- b) Pérdida de distinción honorífica.

Faltas graves:

- a) Suspensión desde una semana hasta 01 mes. Si esta sanción es impuesta restando quince días para el término del período académico respectivo, se mantendrá la inscripción de los módulos y el o la estudiante deberá dar término a sus actividades académicas, haciéndose efectiva la sanción en el período académico siguiente.
- b) La imposibilidad de acceder a financiamiento institucional.
- c) La pérdida de distinción honorífica.

La pérdida de distinción honorífica puede ser establecida en conjunto con cualquiera de las sanciones establecidas para las faltas graves y muy graves.

Faltas leves.

- a) Censura por escrito.
- b) Amonestación verbal

Todas las sanciones detalladas serán registradas en la hoja de vida del estudiante, por parte del Departamento de Registro Académico

Las normas de la ley N° 21.369, se aplicarán preferentemente sobre las contenidas en el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, promulgado el año 2004 y publicado el año 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuando se trate de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Artículo 8. Determinación de agravantes y atenuantes.

Se considerarán circunstancias agravantes de responsabilidad las siguientes:

1. Reiteración de la conducta sancionada.
2. Coerción o amenaza a la/s persona/s denunciante/s o testigo/s
3. Incitar a terceros a ejercer alguna de las conductas sancionadas en este reglamento.
4. Atentar contra la dignidad, la honra y de la salud de la/s persona/s denunciante/s.

Se considerarán circunstancias atenuantes de responsabilidad.

1. Procurar con celo reparar el mal causado como, por ejemplo, por medio de ofrecimiento de disculpas públicas o privadas, para el caso en que la persona afectada lo estimare suficiente.
2. Irreprochable conducta anterior.
3. Si se ha colaborado sustancialmente con el esclarecimiento de los hechos.

Artículo 9. Medidas de protección.

Durante la Investigación, e/la Fiscal podrá decretar medidas provisionales de protección respecto de las eventuales víctimas, denunciantes o testigos, con el objeto de minimizar los impactos de la conducta lesiva, otorgar protección transitoria y/o asegurar la eficacia de la decisión que pudiese adoptarse. Entre las medidas que pueden instruirse, se encuentran:

1. Suspensión de funciones.
2. Suspensión de la calidad de estudiante, en casos excepcionales y debidamente fundados.
3. Prohibición de contacto.
4. Adecuaciones laborales o curriculares.
5. Apoyo psicológico, médico, social, jurídico.
6. Otras que resulten pertinentes.

La/s persona/s denunciante y/o afectada podrá solicitar las medidas durante todo el proceso de denuncia e investigación, respetando las normas establecidas para cada instancia.

Artículo 10. Medidas de Reparación.

En su informe o vista, el/la Fiscal de la investigación podrá proponer la adopción de medidas de reparación en favor de la/s víctima de acoso sexual, violencia y discriminación de género, esto con el objeto de contribuir a la mitigación del dolor, sufrimiento o agravio y al restablecimiento de su dignidad, autonomía y libertad, permitiendo así la restauración de un ambiente seguro y libre de conductas al interior de la Universidad.

Entre las medidas de reparación que pueden proponerse, se encuentran:

1. La entrega de disculpas escritas, públicas o privadas.
2. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios.
3. Estrategias de intervención tendientes a reestablecer el entorno previo a la conducta sancionada.
4. Iniciativas para evitar la reiteración de conductas de esta naturaleza.
5. Otras que resulten pertinentes.

Artículo 11. Garantía de indemnidad.

La/s persona/s denunciante/s y/o afectada/o y testigos de un proceso de investigación regulados por este reglamento no podrán ser objeto de represalia de ningún tipo. La vulneración de esta garantía será objeto de una investigación según la ley 18.834, si se trata de personal académico o administrativo, o de ordenanza de conducta estudiantil en el caso de los estudiantes.

Artículo 12. Obligación de Reserva.

Toda aquella persona que tomare conocimiento de los hechos, particularmente el o la funcionario/a que conociere de la denuncia respectiva, se abstendrá de formular observaciones consistentes en opiniones de índole personal o subjetiva, así como también evitará realizar preguntas que pudieren menoscabar al afectado o afectada. Le estará especialmente vedado compartir esta información más allá de sus obligaciones. Cualquier infracción a esta obligación, será objeto de la persecución de responsabilidades administrativas o de otra índole, para lo cual deberá tenerse especialmente en cuenta lo dispuesto en las disposiciones legales e información, documentos u otros medios útiles que resultaren pertinentes.

Artículo 13. Celeridad.

La investigación que se efectúe respecto de estas materias, deberá diligenciarse con celeridad y sin dilaciones injustificadas, procurando adoptar las medidas necesarias para el impulso de la misma y dar así curso progresivo a los autos.

Artículo 14. Registro.

Corresponderá a la Dirección de Género llevar el registro general de las todas denuncias que ingresen a dicha unidad; y corresponderá a la Fiscalía Ad-hoc mantener un registro general de todos los procesos de investigación derivados por la Dirección de Género. Lo anterior, a fin de mantener un seguimiento estadístico y proveer de insumos a la proposición de programas o medidas de prevención, psicoeducación y otras afines a temáticas vinculadas con violencia de género y/o discriminación arbitraria.

La custodia, almacenamiento y sistematización de la información que resultare procedente y que corresponda a las denuncias será responsabilidad de la Dirección de Género, que contemplará registros de orientación, primera acogida, formulario de denuncia, informe de denuncia, registro de plan de intervención, atención y seguimientos correspondientes, y otros documentos que correspondan al proceso de denuncia, la cual contará con un espacio físico o digital que garantice el adecuado resguardo de ella, y a la cual tendrá acceso el Director o Directora correspondiente o quien le subrogue o designe.

La custodia, almacenamiento y sistematización de las carpetas investigativas corresponderá a la Fiscalía Ad-hoc, las carpetas deberán ser foliadas y contendrán registro de todas las actuaciones realizadas durante el proceso de investigación hasta su término, de igual modo deberá llevar un registro del cumplimiento de las sanciones impuestas, estas podrán custodiarse en un espacio físico o digital, siempre que se garantice el adecuado resguardo de ellas.

Artículo 15. Denuncia Falsa.

Todos aquellos casos en que, en cualquier etapa del procedimiento, se logre determinar que los hechos denunciados carecen de veracidad, acarrearán las responsabilidades que resultaren procedentes, tanto para el/la denunciante como para cualquier otro/a que, a sabiendas, hubiere vertido dichos o proporcionados antecedentes contrarios a la verdad

Artículo 16. Acciones de difusión.

Tanto este reglamento como el protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y discriminación de género deberán darse a conocer a la comunidad universitaria, estando a disposición en las distintas plataformas digitales de la institución, además de difusión por medios de las acciones establecidas en el modelo de prevención indicados en la Política de igualdad de Género e integración de la diversidad y regulada en el protocolo ya mencionado.

Artículo 17.

La Unidad responsable de la implementación de las políticas, planes, reglamentos y protocolos sobre violencia y discriminación de género, será la encargada de resolver cualquier consulta sobre esta materia, que no haya sido resuelta por el presente instrumento.