

UNIVERSIDAD DE TALCA
RECTORÍA



APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE A SITUACIONES CONSTITUTIVAS
DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA
UNIVERSIDAD DE TALCA.

TALCA, 14 SET. 2017

Nº 15474

VISTOS:

Las facultades que me confieren los decretos con fuerza de ley N°s 36 y 152 de 1981, del Ministerio de Educación; el decreto universitario N° 484 de 2012, que designa Vicerrector Académico; el decreto universitario N° 611, de 2010, sobre reglamento de subrogación de cargos; y la resolución N° 1.600 de 2008 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

Lo expuesto por el Director de Asuntos Jurídicos, por medio de Oficio N° 602 de 2017, en relación con la propuesta de Protocolo de Actuación Frente a Situaciones Constitutivas de Violencia De Género y/o Discriminación Arbitraria.

RESUELVO:

1.- Apruébese el siguiente "Protocolo de Actuación Frente a Situaciones Constitutivas de Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria", cuyo texto se transcribe a continuación:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE ASITUACIONES CONSTITUTIVAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE UNIVERSIDAD
DE TALCA.

Artículo 1. Generalidades. El presente protocolo regulará el procedimiento a adoptar frente a cualquier conducta constitutiva de violencia de género y/o discriminación arbitraria cometida por funcionarios académicos o no académicos, colaboradores y/o estudiantes de la Universidad de Talca que se deriven de sus funciones o actividades vinculadas a la casa de estudios.

Artículo 2. Definiciones. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por violencia de género contra las personas, aquella violación de los derechos humanos manifestada en cualquier acción o conducta, basada en su género y por discriminación arbitraria toda aquella fundada en género, raza, etnia o condición, en ambos casos que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Cualquier infracción a las normas establecidas en este protocolo, serán sancionadas de la forma en que este indique, sin perjuicio de las responsabilidades de otra naturaleza que un acto de estas características pudiere acarrear.

Artículo 3. Denuncia. De conformidad con lo establecido en los artículos precedentes, ante un hecho que pudiere ser constitutivo de violencia de género y/o discriminación arbitraria, el afectado o afectada deberá efectuar la respectiva denuncia ajustándose a lo dispuesto en el presente artículo.

En el caso de un funcionario académico o no académico, un colaborador o un estudiante de la Universidad, la denuncia deberá constar por escrito, conteniendo al menos lo siguiente:

a.- Individualización de quien realiza la conducta reprochada.

b.- Relación que vincula al potencial agresor con el afectado o afectada, detallando en qué ha consistido la conducta que se reprocha, con indicación de fecha –al menos estimada- y lugar, y acompañando todo antecedente probatorio con que se contare, tales como testigos, documentos, copia de comunicaciones etc. La falta de acompañamiento de estos antecedentes, al momento de formular la denuncia respectiva, no será obstáculo para iniciar una investigación posterior, en caso que así correspondiere.

En la referida denuncia deberá constar además, la individualización del denunciante interponiéndose esta ante la Dirección de Desarrollo de Personas, en el caso de funcionarios académicos, no académicos y colaboradores y, ante la Dirección de Bienestar Estudiantil en el caso de estudiantes.

En su caso, el afectado o afectada contará también con la posibilidad de interponer su denuncia a través de la casilla de correo electrónico denunciasviolenciadegenero@utalca.cl. Sin perjuicio de lo cual, existirá un banner en la intranet universitaria denominado denunciasviolenciadegenero, en que se desplegará un formulario especialmente diseñado al efecto, redireccionado de manera automática a la cuenta de correo antes indicada.

Artículo 4. Antecedentes Adicionales. Para los efectos de lo establecido en el presente protocolo, en el caso de que quien conoce inicialmente del caso - lo que incluye a las organizaciones estudiantiles respectivas- cuente con antecedentes adicionales a ella, los proporcionará a la Dirección de Desarrollo de Personas o a la Dirección de Bienestar Estudiantil, según sea el caso, los que deberán agregarse a la antedicha denuncia y ser remitidos a la Comisión Ad- hoc regulada en el artículo 5 del presente instrumento.

Por otra parte y en la medida en que con posterioridad aparezcan nuevos antecedentes, adicionales a los ya recopilados, la Dirección que corresponda según el caso concreto, tendrá la obligación de proporcionarlos a quien sea designado como Fiscal instructor, para el evento en que ello ocurriere y a la Comisión Ad-Hoc ya señalada.

Artículo 5. Comisión Ad-hoc. Una Comisión conformada por tres miembros nombrados por resolución universitaria de Rectoría, que pudieren ser abogado(a), psicólogo(a), trabajador(a) social, o cualquier profesión afín a temáticas vinculadas con violencia de género y/o discriminación arbitraria, se reunirá una vez que la Dirección respectiva comunique, por la vía más expedita posible, la existencia de una denuncia.

La Comisión recibirá la información señalada en los artículos precedentes, a fin de conocer los antecedentes del caso con miras a efectuar una asesoría global relativa a la situación concreta, lo que implicará la elaboración de un informe, dentro del plazo de 72 horas hábiles contadas desde la recepción de los antecedentes, que incluirá toda la información que exista relativa a la denuncia, y su opinión técnica respecto de aquella, para ser remitido al Rector. El señalado informe incluirá una propuesta de las medidas de resguardo del afectado o afectada, así como cualquier medida reparatoria que se estimare pertinente.

Artículo 6. Procedimiento. La Dirección de Desarrollo de Personas o la Dirección de Bienestar Estudiantil, una vez recibida la denuncia y en un plazo no superior a 48 horas hábiles, la remitirá a la Comisión Ad hoc, regulada en el artículo precedente y de manera simultánea, por la vía más expedita, a un profesional psicólogo y/o trabajador social que realizará la primera acogida, la que tendrá como objetivos el establecer un vínculo terapéutico y diagnóstico biopsicosocial que deberá constar en un informe que evacuará en un plazo no superior a 48 horas hábiles contadas desde que tomare conocimiento de la denuncia y que deberá ser remitido de manera directa a la Comisión Ad-hoc.

La Comisión Ad-hoc, dentro del plazo de 72 horas y contando tanto con el informe psicosocial ya indicado como con aquel preparado por ella, pondrá los antecedentes en conocimiento del Rector, para que éste disponga – si lo estimare pertinente y según el mérito de aquellos- la instrucción de una investigación o un sumario administrativo, según resultare procedente, el que se regulará por las normas generales aplicables en el caso concreto, esto es, por la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, en el caso de funcionarios y por la Ordenanza de Conducta Estudiantil, en el caso de estudiantes.

Tratándose de un funcionario de la Universidad, respecto al cual se establezca su responsabilidad en los hechos, podrá ser objeto de cualquiera de las medidas disciplinarias establecidas en el artículo 121 de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, las que al imponerse deberán tener en consideración la gravedad de los hechos y la concurrencia de circunstancias que atenúen o agraven la responsabilidad administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el mismo artículo.

Para el caso en que se establezca la responsabilidad de un estudiante, la sanción a aplicar podrá ser cualquiera de las contenidas en el artículo 13 de la Ordenanza sobre Conducta Estudiantil, la que se ponderará de conformidad a la gravedad de la infracción cometida.

A su turno, tratándose de una denuncia efectuada respecto de colaboradores de la Universidad, entendiéndose por tales no sólo quienes no revisten el carácter de funcionario público, sino también a quienes se vinculen a cualquier título con el quehacer universitario, se recabará por parte de la Dirección que recibe la denuncia, la mayor cantidad de antecedentes a fin de ponerlos en conocimiento del Rector dentro de un plazo no superior a 5 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia para que, pueda este ponderar la medida a adoptar en el caso específico, las que pueden implicar incluso, el término del vínculo que una a la Universidad con el colaborador respecto del cual se haya establecido participación en los hechos. Lo anterior es sin perjuicio de las normas sobre probidad administrativa que pudieren resultar aplicables.

En todos los casos anteriores, ello no obstará –para el evento en que se advirtiera la ocurrencia de crímenes o simples delitos- a la obligación del funcionario público que tomare conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones, de efectuar la correspondiente denuncia de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, poniendo en conocimiento de ello en forma paralela al Rector, y pudiendo contar con la asesoría de la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Universidad.

Artículo 7. Desistimiento. El Desistimiento del denunciante producirá el efecto de dar por concluido el procedimiento, salvo en aquellos casos en que surgieren antecedentes fundados que permitieren acreditar fehacientemente que el desistimiento se debe a coacciones por parte del denunciado.

Artículo 8. Medidas de Resguardo. Una vez recibida la denuncia, la autoridad competente, ya sea el Director de Desarrollo de Personas o el Director de Bienestar Estudiantil, adoptará las medidas de resguardo necesarias, las que en el caso de funcionarios afectados pueden consistir en separación de espacios de trabajo, redistribución de la jornada, entre otras.

En el caso en que se trate de un estudiante afectado el Director de Bienestar Estudiantil coordinará con la autoridad académica respectiva las medidas pertinentes, las que pueden traducirse en cambio de sección, separación del denunciado y afectado, etc.

Sin perjuicio de lo anterior, las Direcciones competentes podrán arbitrar los medios para la adopción de otra clase de medidas tendientes a favorecer la integridad y resguardo del afectado o afectada, cuando este fuere estudiante, funcionario académico o no académico, aún en aquellos casos en que el potencial agresor no fuere uno de aquellos señalados en el Artículo 1 del presente Reglamento y por tanto, no fuere objeto del procedimiento aquí regulado.

Artículo 9. Medidas de Acompañamiento. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la autoridad respectiva coordinará acciones con el profesional encargado de brindar la primera acogida a la que se alude en el artículo 5 de este instrumento, a fin de que se adopten las medidas reparatorias adecuadas al caso concreto.

Lo anterior no obstará a la posibilidad de acceder a asesoramiento legal, a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos, para aquellos casos que importan la concurrencia de responsabilidad que exceda el ámbito administrativo.

Artículo 10. Consentimiento Informado. El afectado o afectada deberá suscribir un documento, cuyo formato deberá ser aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos, en el cual conste su decisión libre y voluntaria de ser atendido(a) psicológicamente.

Artículo 11. Obligación de confidencialidad y debido proceso. Toda la información relativa a los hechos regulados por el presente protocolo, deberá ser tratada con absoluta confidencialidad y reserva, favoreciendo el uso de instalaciones adecuadas para llevar a cabo las acciones necesarias que resultaren pertinentes a fin de garantizar la integridad del afectado o afectada. Cualquier infracción a esta obligación será objeto de responsabilidades administrativas o de otra índole, para lo cual deberá tenerse especialmente en cuenta lo dispuesto en las disposiciones legales que resultaren pertinentes.

La única excepción a la obligación de confidencialidad se refiere al caso en que existiere un requerimiento judicial de información.

En otro sentido, la Universidad garantizará que todas las partes serán igualmente escuchadas, en resguardo del debido proceso, favoreciendo la realización de diligencias en plazos acotados, los que serán consignados en la normativa universitaria que resultare aplicable al caso.

Artículo 12. Obligación de respeto. Todo aquel que tomare conocimiento de los hechos, particularmente el funcionario 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. Cualquier infracción a esta obligación, será objeto de responsabilidades administrativas o de otra índole, para lo cual deberá tenerse especialmente en cuenta lo dispuesto en las disposiciones legales que resultaren pertinentes.

Artículo 13. Registro. Para un adecuado registro y sistematización de los casos a que se refiere la presente regulación, tanto la Dirección de Desarrollo de Personas, como la Dirección de Bienestar Estudiantil, llevarán un registro de las denuncias realizadas, según se trate de funcionarios o estudiantes afectados, respectivamente. Lo anterior, a fin de evaluar permanentemente la adopción de acciones de prevención de este tipo de hechos, en el marco de lo dispuesto en el artículo siguiente.

La custodia, almacenamiento y sistematización de la información será responsabilidad de cada una de las Direcciones competentes, quienes habilitarán un espacio físico que garantice el adecuado resguardo de aquella, al que sólo tendrá acceso el Director(a) respectivo(a) o quien a este le subrogue o designe.

Artículo 14. Acciones de Prevención. A fin de erradicar conductas como las descritas en el presente protocolo, la Universidad a través de la Comisión Ad-hoc regulada en el artículo 6, de manera periódica realizará acciones tales como psicoeducación, campañas educativas, foros, charlas y talleres relativos a violencia de género y/o discriminación arbitraria, que comprendan no sólo procedimientos a, sino también descripción, efectos y cualquier otra materia que resultare pertinente.

Artículo 15. Supervisión. La Dirección de Desarrollo de Personas y la Dirección de Bienestar Estudiantil serán las encargadas de supervisar y efectuar seguimiento a las diversas etapas del proceso establecidas en el presente protocolo, debiendo efectuar las coordinaciones necesarias en aquellos casos que no estuvieren expresamente señalados.

Artículo 16. 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 denunciante como para cualquier otro que maliciosamente hubiere vertido dichos o proporcionado antecedentes contrarios a la verdad.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



MARÍA FERNANDA VÁSQUEZ BALMA
SECRETARIA GENERAL

JAP/JCM/pba.



GILDA CARRASCO SIEVA
RECTORA(S) RECTOR
UNIVERSIDAD DE TALCA

UNIVERSIDAD DE TALCA
DOCUMENTO TOTALMENTE TRAMITADO
CON FECHA 27 SET 2017