



## ACTA SESIÓN ORDINARIA 04/2022

### SENADO UNIVERSITARIO

En Coyhaique, siendo las 14:50 horas, del 21 de abril del año 2022, se da inicio a la Sesión Ordinaria N° 04/2022 del Senado Universitario.

La sesión se realiza en el Salón Antonio Ronchi del Gobierno Regional de Aysén.

Asisten a esta sesión la Rectora Natacha Pino Acuña los/las senadores y senadoras: Felipe Aguilar Sandoval, Carla Basualto Alarcón, Patricia Carrasco Urrutia, Victoria Cruz Urbina, Paulina Flores Ahumada, Johanna Madrigal Calderón, Jeannette Monsalve Suter, Alejandro Roldán Molina, Aldo Villalón Yañez. El senador Felipe Alfaro Rivera se encuentra en comisión de estudios en la ciudad de Santiago, por lo que se realizará la conexión remota a la sesión.

Presentan sus excusas con anterioridad a la sesión los Senadores Sebastián Ibarra González, Fernando Miranda Monsalve y Daniel Soto Soto.

Se encuentran presentes: Giovanna Gómez, Abogada Asesora del Senado y Pía Grandón, Secretaria General.

#### **PUNTO N°1: Aprobación de Actas**

Las actas quedan pendientes.

#### **PUNTO N°2: Cuenta de mesa y cuenta de comisión.**

La Asesora da cuenta de reunión sostenida con Rectoría con respecto de oficio de Subsecretaría de Educación Superior. Debido a que existen profesionales destacados que participan activamente en el Consejo Social, la mesa acordó solicitar un informe a la Dirección de Vinculación con el Medio respecto del desempeño de los Consejeros Superiores en este órgano consultivo a fin de poder considerarlos preliminarmente como candidatos.

#### **Respecto de las comisiones**

El senador Villalón da cuenta que se reunió la Comisión 2 (Investigación y académica), presidente Senador Villalón, Secretario Senador Alfaro, realización de sesiones remotas. También se trabajó respecto de los temas a abordar, en resumen, reglamento Gral. Académico, problemas de infraestructura y recursos, modificación de la estructura académica y los fondos internos para investigación.

La senadora Carrasco, da cuenta de la Comisión 1 (Gestión institucional y comunicaciones), se sesionó y se acordó respecto del funcionamiento que se distribuirán las funciones de una forma más rotativa a fin de compartir las funciones. De los focos de trabajos se consideró la gestión institucional, conocer el funcionamiento y estructura de Finanzas, administración e infraestructura; y comunicaciones. Para el análisis de las estructuras se solicitó la información a la asesora y también se solicitó una reunión a la Dirección de Planificación y Aseguramiento de la Calidad para conocer su visión al respecto.

El senador Aguilar, con respecto de la comisión 3 (Ética, inclusión y género). Manifiesta que no se han podido reunir, sin embargo, la primera propuesta es recabar información a las unidades correspondientes.

La senadora Madrigal invita a los demás senadores/as a integrar la comisión.

Se verifica que todos los senadores se encuentran integrando una comisión o la mesa.

**La Rectora somete a votación la presentación de los programas de trabajo de las comisiones en la siguiente sesión.**

Se aprueba por unanimidad de los/as senadores/as presentes.

**PUNTO N°3: Propuesta de candidato de nombramiento al Consejo Superior.**

La Rectora indica que en el marco del Ord. N° 06/4104 de 01 de abril de 2022 de la Subsecretaría de Educación Superior, en que informa inicio de procedimiento para el nombramiento de representantes del Presidente de la República en los órganos colegiados de las Universidades Estatales y se solicita propuesta de nombres al efecto, se ha considerado con acuerdo de la Mesa del Senado que el Senado Universitario como órgano superior triestamental y en atención a la premura en que se solicita la respuesta, sería el espacio adecuado para canalizar la solicitud.

La senadora Carrasco agradece el espacio, pero señala que debería otorgarse un plazo mayor para la propuesta. Asimismo, manifiesta que considerando que la Universidad nace de un movimiento social, se debería considerar algunas de las personas que participaron activamente en este proceso, sin embargo, los requisitos del oficio no lo permitirían.

La senadora Flores consulta respecto del Informe del Consejo Social que se acompaña y los nombres destacados.

La Rectora indica que los nombres corresponden a los más destacados en cuanto a su participación y trabajo en el Consejo Social.

La Secretaría General indica que es un proceso consultivo no vinculante y que deben cumplir con los requisitos legales y estatutarios.

Se acuerda presentar las propuestas en la próxima sesión y la rectora realizará las gestiones solicitando mayor plazo para dar respuesta a la solicitud.

**PUNTO N°4: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

Da ingreso a la sesión Antonia Santos Pérez, encargada de la Unidad de Equidad de Género.

La Asesora indica que se realizó una redacción para el artículo 16 hoy 17 y considerando que se solicitó reubicar el ex artículo 18, la mesa consideró pertinente realizar una revisión del texto en su totalidad a fin de dar una mejor sistematización de acuerdo con el proceso.

Se da lectura al artículo 17

El senador Roldan consulta respecto de la ausencia de académicos en la comisión. La senadora Basualto en el mismo sentido comparte la necesidad de incorporar dicha visión. La senadora Monsalve señala que los integrantes de la comisión más que estar establecido por su visión, concurren como representantes para velar por los derechos de los estamentos. La senadora Madrigal destaca que lo relevante es la formación en Derechos Humanos y perspectiva de género. La Dra. Santos indica que considerar académicos/as sería sobre representar un estamento.

El senador Soto consulta respecto de la formación en Derechos Humanos y perspectiva de género. La Dra. Santos señala que deberían ser materias transversales independientes de la disciplina a contemplar, además destaca que se han dictado cursos y existen profesionales capacitados. La senadora Madrigal destaca que esta norma nos obliga como Universidad a formar profesionales en este sentido.

La asesora da lectura a los demás artículos que integran el título 3.2 Tramitación de la denuncia.

El senador Villalón consulta respecto del alcance del art. 21 quien realiza la denuncia. Se agrega en dicho artículo que será la unidad de género la encargada. La asesora recalca la obligación recaída en los funcionarios públicos de denunciar establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal y el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo.

La senadora Monsalve consulta respecto de la redacción del art. 22 y sugiere agregar que plazo del el/la denunciante puede interponer el recurso es en el plazo de 5 días de notificado, o de transcurrido el plazo indicado. Se agrega dicha sugerencia.

La senadora Cruz consulta respecto del acompañamiento de la Unidad de Equidad de Género en caso de delitos. La Dra. Santos señala que protocolo establece un procedimiento previo a la tramitación del proceso, se acompaña igualmente, sin embargo, también deben intervenir otros servicios públicos especializados.

**La rectora somete a votación el título 3.2 TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA.**

**Se aprueba por la unanimidad de los senadores/as presentes.**

La asesora da lectura al título 3.3 ASPECTOS GENERALES DE LA TRAMITACIÓN

La senadora Monsalve consulta respecto del art. 24 y la posibilidad de invocar ante la Unidad de Equidad de Género la existencia de circunstancias que afecten la imparcialidad u objetividad. La Asesora destaca que esta posibilidad no excluye las demás acciones que dan las normativas al respecto. La Secretaria General destaca que da una garantía también a la víctima, que no se contempla en los procesos disciplinarios.

La senadora Carrasco consulta respecto del alcance del inciso segundo del artículo 24. La Asesora indica que esta mención busca aclarar que no basta la mera alusión al desempeño académico o profesional de las personas para calificar su imparcialidad. Se concuerda que el inciso genera más confusión que claridad al proceso.

La Rectora somete a votación la eliminación del inciso 2 del artículo 24.

**Se aprueba por la unanimidad de los senadores/as presentes.**

**La rectora somete a votación el título 3.3 ASPECTOS GENERALES DE LA TRAMITACIÓN**

**Se aprueba por la unanimidad de los senadores/as presentes.**

La asesora da lectura al título 3.4 MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN artículo 28.

La senadora Basualto indica que en el tercer párrafo se mezclan regulaciones.

El senador Alfaro sostiene que la institución no debería avalar en casos tan delicados como estas terapias no autorizadas. La Dra. Santos destaca que son terapias complementarias reconocidas en nuestro país.

La senadora Monsalve señala que se indica la atención de salud, pero no se explaya, así como en el inciso final se mezclan situaciones. La asesora indica que se debe reordenar el artículo.

La senadora Flores señala que el párrafo comienza como persona afectada y debería indicarse denunciante. Igual apreciación manifiesta la senadora Monsalve.

La senadora Madrigal propone ordenar la redacción y agregar plural. Con respecto a lo expuesto por el senador Alfaro propone que se indique psicoterapéutica convencional y/o no convencional reconocidas por el ministerio de salud.

La Dra. Santos señala que las medidas no deberían ser solo para los denunciantes. Sino también para aquellos que finalmente no denuncian.

La senadora Monsalve señala que debería repensarse y redactarse nuevamente.

La Rectora señala que se deberían realizar ajustes, escribir de mejor manera el artículo, considerando los aspectos expuestos.

La senadora Monsalve sugiere redactar como un artículo final de este párrafo la parte final del artículo 28.

La Rectora propone que la mesa presente una nueva propuesta del artículo 28.

La Asesora da lectura a los artículos 29 y 30.

La senadora Basualto consultó si el denunciado puede pedir revisión de las medidas. La Secretaria General

señala que en los procesos disciplinarios se encuentran los procedimientos, asimismo, en el caso de las medidas de la Unidad de Equidad de Género, al ser medidas dictadas por la autoridad, son reclamables de acuerdo a las reglas generales. Destaca que en algunos casos se ha concurrido incluso a tribunales para la revisión de las medidas.

La senadora Madrigal señala que resultaría más conveniente eliminar los ejemplos consignados en el inciso final del artículo 30.

La Asesora manifiesta que se encuentran en concordancia con lo establecido en el art. 6 letra d) de la ley 21.369.

La Rectora propone someter a votación la modificación del artículo 30 en su inciso final redactando en conformidad al art. 6 letra d) de la ley 21.369. Se rechaza.

Se mantiene la redacción.

| Artículos Propuestos  | Artículos aprobados   |
|---|---|
| <p align="center"><b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN</b></p> <p align="center"><b>3.2 TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA.</b></p> <p><b>Art. 17. INICIO O DESESTIMACIÓN.</b> Dentro de un plazo de 5 días hábiles contados desde la recepción o ratificación de la denuncia se conformará una Comisión Evaluadora de Denuncia, la que será convocada por la Coordinadora de la Unidad de Género. En su composición no deben existir conflictos de interés en cuanto a la posición jerárquica y/o laboral que ocupan en la institución ni a nivel de relaciones interpersonales. En mérito de lo anterior, sus integrantes firmarán al inicio una declaración jurada simple relativa a si se encuentran afectados o no por algún conflicto de interés, así como se comprometerán a resguardar el principio de confidencialidad. La Comisión estará compuesta por las siguientes personas, las cuales a su vez deberán tener formación en Derechos Humanos y perspectiva de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a o personal de colaboración de la Unidad de Equidad de Género.</li> <li>- Funcionario/a perteneciente a la Unidad Jurídica, designado por su jefatura.</li> <li>- Encargada/o o Jefe/a de Desarrollo de Personas cuando alguno de los/as intervinientes sea un funcionario/a como personal académico o personal de colaboración, incluyendo al personal a honorarios o prestadores de servicios externos.</li> <li>- Encargada/o o Jefe/a de Desarrollo Estudiantil, cuando alguno de los/as intervinientes sea estudiante.</li> </ul> | <p align="center"><b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN</b></p> <p align="center"><b>3.2 TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA.</b></p> <p><b>Art. 17. INICIO O DESESTIMACIÓN.</b> Dentro de un plazo de 5 días hábiles contados desde la recepción o ratificación de la denuncia se conformará una Comisión Evaluadora de Denuncia, la que será convocada por la Coordinadora de la Unidad de Género. En su composición no deben existir conflictos de interés en cuanto a la posición jerárquica y/o laboral que ocupan en la institución ni a nivel de relaciones interpersonales. En mérito de lo anterior, sus integrantes firmarán al inicio una declaración jurada simple relativa a si se encuentran afectados o no por algún conflicto de interés, así como se comprometerán a resguardar el principio de confidencialidad. La Comisión estará compuesta por las siguientes personas, las cuales a su vez deberán tener formación en Derechos Humanos y perspectiva de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a o personal de colaboración de la Unidad de Equidad de Género.</li> <li>- Funcionario/a perteneciente a la Unidad Jurídica, designado por su jefatura.</li> <li>- Encargada/o o Jefe/a de Desarrollo de Personas cuando alguno de los/as intervinientes sea un funcionario/a como personal académico o personal de colaboración, incluyendo al personal a honorarios o prestadores de servicios externos.</li> <li>- Encargada/o o Jefe/a de Desarrollo Estudiantil, cuando alguno de los/as intervinientes sea estudiante.</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <p>En caso de presentarse inhabilidades, deberá integrar la comisión el subrogante administrativo.</p> <p>La Comisión tendrá por objetivo tomar una decisión respecto a la denuncia presentada, en relación a si procede o se desestima. Para esto, la Comisión realizará un análisis de la denuncia considerando la presencia de los requisitos indicados en los artículos precedentes. Tras la deliberación por mayoría simple de los/as integrantes de la Comisión se procederá al levantamiento de Acta, disponiendo de 2 días hábiles para elaborar un informe escrito.</p> <p>Si la denuncia procede, la Comisión solicitará a través de Memorándum a el/a Rector/a la instrucción de un procedimiento disciplinario, sea sumario administrativo o investigación sumaria, o bien una investigación sumaria estudiantil según corresponda. La respuesta entregada por el/la Rector/a será enviada por la Comisión Evaluadora de Denuncia a la persona denunciante y/o afectada.</p> <p>En caso de que la Comisión desestime la denuncia por no existir suficiente evidencia de violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria, se informará por escrito a la persona denunciante, vía correo electrónico institucional o personal de los fundamentos de la decisión de la Comisión Evaluadora de Denuncias.</p> <p><b>Art. 18. MEDIDAS.</b> Una vez aceptada la denuncia e iniciado el proceso de solicitud del procedimiento disciplinario, el/la Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género solicita a las Unidades respectivas través de memorándum disponer inmediatamente medidas de asistencia, acompañamiento, atención y protección de derechos de las personas afectadas según corresponda en atención a la calidad de estudiante y/o personal académico o de colaboración y/o personal a honorarios o prestadores de servicios, de acuerdo a lo señalado en el título 3.4 del presente Protocolo. Asimismo, será el/la Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género quien solicitará el cese de dichas medidas a través de memorándum.</p> <p><b>Art. 19. INVESTIGACIÓN.</b> Admitida la denuncia por la Comisión Evaluadora, ésta solicitará a el/la Rector/a el inicio de un procedimiento disciplinario, en un plazo máximo de 5 días hábiles. El/la Rector/a en virtud de la facultad legal que le asiste y luego de ponderar los antecedentes, ordenará instruir el procedimiento disciplinario correspondiente procediendo a designar un/a Fiscal o un/a Investigador/a,</p> | <p>En caso de presentarse inhabilidades, deberá integrar la comisión el subrogante administrativo.</p> <p>La Comisión tendrá por objetivo tomar una decisión respecto a la denuncia presentada, en relación a si procede o se desestima. Para esto, la Comisión realizará un análisis de la denuncia considerando la presencia de los requisitos indicados en los artículos precedentes. Tras la deliberación por mayoría simple de los/as integrantes de la Comisión se procederá al levantamiento de Acta, disponiendo de 2 días hábiles para elaborar un informe escrito.</p> <p>Si la denuncia procede, la Comisión solicitará a través de Memorándum a el/a Rector/a la instrucción de un procedimiento disciplinario, sea sumario administrativo o investigación sumaria, o bien una investigación sumaria estudiantil según corresponda. La respuesta entregada por el/la Rector/a será enviada por la Comisión Evaluadora de Denuncia a la persona denunciante y/o afectada.</p> <p>En caso de que la Comisión desestime la denuncia por no existir suficiente evidencia de violencia de género, acoso sexual o discriminación arbitraria, se informará por escrito a la persona denunciante, vía correo electrónico institucional o personal de los fundamentos de la decisión de la Comisión Evaluadora de Denuncias.</p> <p><b>Art. 18. MEDIDAS.</b> Una vez aceptada la denuncia e iniciado el proceso de solicitud del procedimiento disciplinario, el/la Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género solicita a las Unidades respectivas través de memorándum disponer inmediatamente medidas de asistencia, acompañamiento, atención y protección de derechos de las personas afectadas según corresponda en atención a la calidad de estudiante y/o personal académico o de colaboración y/o personal a honorarios o prestadores de servicios, de acuerdo a lo señalado en el título 3.4 del presente Protocolo. Asimismo, será el/la Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género quien solicitará el cese de dichas medidas a través de memorándum.</p> <p><b>Art. 19. INVESTIGACIÓN.</b> Admitida la denuncia por la Comisión Evaluadora, ésta solicitará a el/la Rector/a el inicio de un procedimiento disciplinario, en un plazo máximo de 5 días hábiles. El/la Rector/a en virtud de la facultad legal que le asiste y luego de ponderar los antecedentes, ordenará instruir el procedimiento disciplinario correspondiente procediendo a designar un/a Fiscal o un/a Investigador/a,</p> |
|--|--|

haciendo especial énfasis en la necesidad de dar estricto cumplimiento a los plazos establecidos para sustanciar el procedimiento.

**Art. 20. COMUNICACIONES.** A partir de la fecha en que se dicta el acto administrativo que dispone el inicio del procedimiento disciplinario, el/la Fiscal a cargo notificará personalmente el inicio de la investigación, en un plazo máximo de dos días hábiles, a la persona denunciante y denunciada. Sin perjuicio de notificarla también a través de su correo electrónico institucional y/o personal.

**Art. 21. CASO EN QUE LAS DENUNCIAS PUDIESEN SER CONSTITUTIVAS DE DELITO.** Si los hechos relatados al momento de la recepción de la denuncia pudiesen ser constitutivos de delito, deberá realizarse la respectiva denuncia ante el Ministerio Público, con el propósito de dar cumplimiento a la obligación de establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal y el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, solicitando apoyo a la Unidad Jurídica de la Universidad.

Para tales efectos, y con el fin de asegurarle a la persona afectada su derecho de participar activamente en la investigación, tendrá derecho a ser informada/o, asesorada/o y orientada/o por la Unidad Jurídica de la Universidad, respecto a una eventual denuncia penal, sus derechos y el procedimiento a seguir para proceder a la interposición de la denuncia en el Ministerio Público. La Universidad no podrá representar judicialmente a la persona afectada.

La instrucción de procedimientos de carácter disciplinario que buscan determinar responsabilidades administrativas, es independiente de la eventual responsabilidad penal y/o civil que pudiesen tener relación con los hechos de la denuncia.

**Art. 22. RECURSO FRENTE A DESESTIMACIÓN.** En caso de que la Comisión Evaluadora de Denuncias, desestime la denuncia o bien no entregue una respuesta transcurrido el plazo de 7 días hábiles de recepcionada la denuncia, el/la denunciante puede interponer en el plazo de 5 días de notificado, un recurso de reposición ante la misma Comisión, con apelación en subsidio ante el/la Rector/a, quien en un plazo máximo de 5 días hábiles deberá pronunciarse ya sea confirmando la decisión de la Comisión u ordenando la instrucción de un procedimiento disciplinario.

### 3.3 ASPECTOS GENERALES DE LA TRAMITACIÓN

necesidad de dar estricto cumplimiento a los plazos establecidos para sustanciar el procedimiento.

**Art. 20. COMUNICACIONES.** A partir de la fecha en que se dicta el acto administrativo que dispone el inicio del procedimiento disciplinario, el/la Fiscal a cargo notificará personalmente el inicio de la investigación, en un plazo máximo de dos días hábiles, a la persona denunciante y denunciada. Sin perjuicio de notificarla también a través de su correo electrónico institucional y/o personal.

**Art. 21. CASO EN QUE LAS DENUNCIAS PUDIESEN SER CONSTITUTIVAS DE DELITO.** Si los hechos relatados al momento de la recepción de la denuncia pudiesen ser constitutivos de delito, la Unidad de Equidad de Género, deberá realizarse la respectiva denuncia ante el Ministerio Público, con el propósito de dar cumplimiento a la obligación de establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal y el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, solicitando apoyo a la Unidad Jurídica de la Universidad.

Para tales efectos, y con el fin de asegurarle a la persona afectada su derecho de participar activamente en la investigación, tendrá derecho a ser informada/o, asesorada/o y orientada/o por la Unidad Jurídica de la Universidad, respecto a una eventual denuncia penal, sus derechos y el procedimiento a seguir para proceder a la interposición de la denuncia en el Ministerio Público. La Universidad no podrá representar judicialmente a la persona afectada.

La instrucción de procedimientos de carácter disciplinario que buscan determinar responsabilidades administrativas, es independiente de la eventual responsabilidad penal y/o civil que pudiesen tener relación con los hechos de la denuncia.

**Art. 22. RECURSO FRENTE A DESESTIMACIÓN.** En caso de que la Comisión Evaluadora de Denuncias, desestime la denuncia o bien no entregue una respuesta transcurrido el plazo de 7 días hábiles de recepcionada la denuncia, el/la denunciante puede interponer en el plazo de 5 días de notificado, o transcurrido el plazo indicado, un recurso de reposición ante la misma Comisión, con apelación en subsidio ante el/la Rector/a, quien en un plazo máximo de 5 días hábiles deberá pronunciarse ya sea confirmando la decisión de la Comisión u ordenando la instrucción de un procedimiento disciplinario.

**Art. 23. DECLARACIÓN DE LAS PERSONAS**

**AFECTADAS.** La toma del relato y declaración de las personas afectadas por los hechos denunciados deberá ser realizada de forma tal que evite la re-victimización y la reiteración innecesaria de hechos ya relatados, sin incurrir en juicios de valor, cuestionamientos o atribución de responsabilidad por los hechos que exponga, procurando que sea revisada y suscrita en el mismo acto. No se expondrá públicamente a la persona afectada, ni cualquier dato que permita su identificación, de acuerdo a la obligación de confidencialidad y respeto.

Para evitar la re-victimización o reiteración de declaraciones, se recomienda a todas las personas que participen en los procedimientos que emanan del presente Protocolo, utilizar descripciones de los hechos ya realizadas por la persona afectada, por cualquier medio escrito (denuncia, documentos adjuntos, etc.), solicitando su ratificación sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, ampliar los puntos que estime pertinentes y aclarar puntos dudosos.

**Art. 24. IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD.** Tanto la persona denunciante como cualquier interviniente podrá invocar ante la Unidad de Equidad de Género la existencia de circunstancias que afecten la imparcialidad u objetividad de las personas que conforman la Comisión Evaluadora de Denuncias, fiscales o investigador/a, en los términos que los reglamentos vigentes lo permitan. Esto será informado por la Unidad de Equidad de Género a través de Memorandum a el/la Rector/a para dar resolución.

No constituye una causal de inhabilidad, implicancia o recusación, la formación o desempeño académico o profesional de las personas que conforman la Comisión Evaluadora de Denuncia, fiscales, actuarios/as.

**Art. 25. OTROS RECURSOS Y ACCIONES.** Lo señalado en el presente Protocolo no impide la procedencia de otros recursos y acciones administrativas, conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables, en especial aquellos establecidos en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

**Art. 26. PLAZOS DE LA INVESTIGACIÓN.** Se deberán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento disciplinario conforme a lo establecido en el Reglamento de Sumarios e Investigaciones Sumarias instruidas por la Universidad de Aysén

**3.3 ASPECTOS GENERALES DE LA TRAMITACIÓN**

**Art. 23. DECLARACIÓN DE LAS PERSONAS**

**AFECTADAS.** La toma del relato y declaración de las personas afectadas por los hechos denunciados deberá ser realizada de forma tal que evite la re-victimización y la reiteración innecesaria de hechos ya relatados, sin incurrir en juicios de valor, cuestionamientos o atribución de responsabilidad por los hechos que exponga, procurando que sea revisada y suscrita en el mismo acto. No se expondrá públicamente a la persona afectada, ni cualquier dato que permita su identificación, de acuerdo a la obligación de confidencialidad y respeto.

Para evitar la re-victimización o reiteración de declaraciones, se recomienda a todas las personas que participen en los procedimientos que emanan del presente Protocolo, utilizar descripciones de los hechos ya realizadas por la persona afectada, por cualquier medio escrito (denuncia, documentos adjuntos, etc.), solicitando su ratificación sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, ampliar los puntos que estime pertinentes y aclarar puntos dudosos.

**Art. 24. IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD.** Tanto la persona denunciante como cualquier interviniente podrá invocar ante la Unidad de Equidad de Género la existencia de circunstancias que afecten la imparcialidad u objetividad de las personas que conforman la Comisión Evaluadora de Denuncias, fiscales o investigador/a, en los términos que los reglamentos vigentes lo permitan. Esto será informado por la Unidad de Equidad de Género a través de Memorandum a el/la Rector/a para dar resolución.

**Art. 25. OTROS RECURSOS Y ACCIONES.** Lo señalado en el presente Protocolo no impide la procedencia de otros recursos y acciones administrativas, conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables, en especial aquellos establecidos en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

**Art. 26. PLAZOS DE LA INVESTIGACIÓN.** Se deberán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento disciplinario conforme a

(DUA N°12/2021) en concordancia con la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo; y/o teniendo en cuenta el Reglamento General de Estudiantes de Pregrado (DUE N°158/2017), y el Reglamento de Conducta Estudiantil (DUE N°159/2017). Para lo cual la autoridad deberá adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas.

**Art. 27. REGISTRO DE DENUNCIAS.** El/la Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género deberá llevar un registro digital actualizado de todas las denuncias recibidas con la finalidad de realizar un debido seguimiento, registrando la fecha de recepción, estamento e identidad de las personas denunciadas, tipo de hechos denunciados, fecha y composición de la comisión evaluadora, fecha de la emisión de la respuesta escrita, decisión sobre inicio o desistimiento y notificación. Por seguridad, este archivo se encontrará resguardado con contraseña por tratarse de información confidencial.

#### **3.4 MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**

**Art. 28. ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS AFECTADAS.** La persona afectada por los hechos denunciados podrá acceder a los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo. De esta forma, en todo momento desde la recepción de la denuncia, durante la tramitación del procedimiento disciplinario, hasta el cierre de la investigación, se asegurará a la persona denunciante contar con medidas de orientación y acompañamiento que serán proporcionadas por la Unidad de Equidad de Género en conjunto a la Unidad de Desarrollo de Personas o la Unidad de Desarrollo Estudiantil, según corresponda. Asimismo, se proveerá de asistencia en salud mental, psicológica y/o psiquiátrica, incluyendo el tratamiento médico y el pago de medicamentos; y de asistencia social y/o jurídica, según corresponda, a través de programas o personal de la institución o en subsidio a través de convenios con organismos externos para cumplir con dicho propósito.

El/la Psicólogo/a Clínico/a de la Unidad de Equidad de Género se encargará de realizar una apreciación profesional inicial a la persona denunciante a partir de la denuncia, que determine la necesidad de apoyo en salud mental

lo establecido en el Reglamento de Sumarios e Investigaciones Sumarias instruidas por la Universidad de Aysén (DUA N°12/2021) en concordancia con la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo; y/o teniendo en cuenta el Reglamento General de Estudiantes de Pregrado (DUE N°158/2017), y el Reglamento de Conducta Estudiantil (DUE N°159/2017). Para lo cual la autoridad deberá adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas.

**Art. 27. REGISTRO DE DENUNCIAS.** El/la Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género deberá llevar un registro digital actualizado de todas las denuncias recibidas con la finalidad de realizar un debido seguimiento, registrando la fecha de recepción, estamento e identidad de las personas denunciadas, tipo de hechos denunciados, fecha y composición de la comisión evaluadora, fecha de la emisión de la respuesta escrita, decisión sobre inicio o desistimiento y notificación. Por seguridad, este archivo se encontrará resguardado con contraseña por tratarse de información confidencial.

#### **3.4 MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**

**Art. 28. ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS AFECTADAS**

Pendiente nueva redacción.



y/o física, así como en asistencia social y/o jurídica.

De requerirse, se concretará la derivación a los/las profesionales con la formación especializada para cada caso, y se efectuará un debido seguimiento de las distintas fases del proceso terapéutico y coordinaciones periódicas con el/los especialista/s tratante/s hasta el alta del/los tratamiento/s. De acuerdo a cada caso, el/la Psicólogo/a Clínico/a de la Unidad de Equidad de Género podrá determinar si la persona afectada requiere intervención psicoterapéutica convencional o no convencional. De requerir esta última, los/las especialistas serán psicólogos/as y médicos/as, competentes y acreditados, que realicen este tipo de terapias complementarias, alternativas, e integrativas, tales como flores de Bach, reiki, aromaterapia, musicoterapia, masoterapia, homeopatía, entre otras reconocidas por el Ministerio de Salud. Con la finalidad de verificar los avances terapéuticos, el/los especialista/s tratante/s deberán entregar un plan de intervención en base a la evaluación diagnóstica, un reporte a la mitad del tratamiento y una epicrisis tras el alta, ya sea terapéutica, administrativa o por abandono.

En cuanto a requerimientos de asistencia social y/o jurídica desde la Unidad de Equidad de Género se establecerá la comunicación y coordinación con las instancias universitarias en esta materia.

Respecto a la atención en salud, de requerirse, se concretará la derivación a los/las profesionales con la formación especializada para cada caso, y se efectuará un debido seguimiento de las distintas fases del proceso.

La Unidad de Equidad de Género tendrá un presupuesto anual para incurrir en gastos provenientes de medidas de acompañamiento, cautelares o de prevención, protección y reparación contenidas en este Protocolo, las que serán revisadas de manera trimestral, a fin de evaluar su mantenimiento o no, o bien, su modificación por otra u otras que sean pertinentes.

**Art. 29. MEDIDAS CAUTELARES O DE PREVENCIÓN.** Las medidas cautelares o de prevención son aquellas que, de acuerdo a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios, limitan temporalmente los derechos de estudiantes o funcionarios/as, con el objeto de cautelar la integridad física o psicológica de la persona denunciante, de integrantes de la comunidad universitaria y/o de personas

vinculadas a las actividades de la universidad; y la eficacia de las decisiones que pudiesen recaer sobre el caso.

Se podrán establecer medidas desde la Unidad de Equidad de Género, así como también en el marco de un procedimiento disciplinario, por parte del/la fiscal o investigador/a responsables del proceso, de acuerdo al marco legal o reglamentario que regula el respectivo procedimiento, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y/o cese a todas las personas intervinientes.

Entre las medidas cautelares o de prevención se encuentran la suspensión preventiva del/la estudiante denunciado/a, con o sin prohibición de ingreso a espacios universitarios, destinación transitoria a otro cargo, para el caso que él o la denunciado/a pertenezca al personal académico o de colaboración o suspensión preventiva de funciones.

**Art. 30. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.** Las medidas de protección son aquellas medidas de carácter administrativo que tienen por objeto proteger a las/os integrantes de la comunidad universitaria o a las personas vinculadas a las actividades de la Universidad, que a causa de encontrarse involucrados/as de alguna forma en los hechos, denuncias o procedimientos en las materias que rige el presente Protocolo, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño (laboral, académico o contractual).

Las medidas de protección podrán concretarse a través de una mayor flexibilidad académica, laboral o contractual en favor de la persona denunciante o mediante adecuaciones en las actividades universitarias de la persona denunciada como causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal o reglamentario que regula sus respectivos vínculos con la Institución.

Estas medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación ni implicar una afectación de derechos, como serían condicionar la evaluación y promoción de un/a estudiante a factores ajenos a sus méritos académicos, encargar a un/a funcionario/a labores que no son propias de su cargo u ocasionar la pérdida de beneficios económicos estudiantiles o laborales.

Las medidas de protección serán establecidas por la autoridad, previa solicitud fundada de la Unidad de Equidad de Género, en cualquier momento, a petición de las partes, incluso sin haberse ordenado la instrucción de un procedimiento

disciplinario, o antes, durante o con posterioridad de la tramitación de un procedimiento, cuando existen antecedentes relevantes y sea oída la persona en la que incide la medida de protección. Debiendo notificarse a toda persona que se encuentre involucrada.

Para la aplicación de una medida de protección se requerirá siempre el consentimiento de la persona afectada. Con la finalidad de evitar la posible revictimización de las personas denunciadas, se preferirán las medidas que incidan sobre la persona denunciada y presunto/a causante del riesgo o afectación, como por ejemplo cambiarlo de puesto de trabajo, solicitar que tenga acceso a las clases sólo de manera online, no realice actividades grupales, ni establezca algún tipo de comunicación con el/la denunciante.

Las medidas de protección dictadas por la Universidad a propósito de la recepción de una denuncia o el inicio de un procedimiento disciplinario en las materias que rigen el presente Protocolo, se aplican sin perjuicio de las medidas decretadas por Tribunales de la República relacionadas con protección a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad. Estas medidas deberán ser comunicadas para su aplicación a la Unidad Académica o Administrativa respectiva. La omisión o incumplimiento de una medida de protección podrá acarrear responsabilidades administrativas o infracciones legales, perseguibles a través de acciones disciplinarias pertinentes, acorde con los reglamentos vigentes en la Institución.

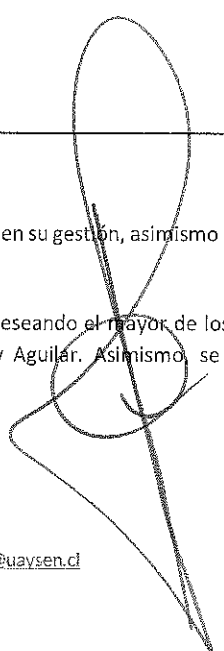
Entre las medidas de protección se pueden señalar a modo de ejemplo, la suspensión de funciones, la prohibición de contacto, la separación de espacios físicos, las adecuaciones laborales o curriculares, la redistribución de horarios, el cambio de sección o asignatura, la prohibición de ingreso a determinados lugares o actividades que supongan contacto entre las personas involucradas.

**PUNTO N°6: Varios.**

La Secretaria General se despide, valora el trabajo y el avance en su gestión, asimismo manifiesta su plena disponibilidad con el Senado Universitario.

Dan sus agradecimientos por su compromiso y dedicación deseando el mayor de los éxitos, la rectora, senadoras Basualto, Carrasco; senadores Villalón, Roldan y Aguilar. Asimismo, se manifiesta la Dra. Santos.

Se da término a la sesión a las 18:00 horas.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke extending downwards.