



APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN Y DEJÉSE SIN EFECTO DUE N° 1116/2018.

COYHAIQUE, 12 de agosto de 2022

**DECRETO UNIVERSITARIO EXENTO
N° 322 /2022**

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 20.842 que crea las Universidades Estatales de la Región de O'Higgins y de la Región de Aysén; el Decreto con Fuerza de Ley N° 7, de fecha 05 de agosto de 2016, que aprueba los Estatutos de la Universidad de Aysén; el Decreto Supremo N° 263, de 02 de septiembre de 2019, del Ministerio de Educación, que designa Rectora de la Universidad de Aysén; el Decreto Universitario Exento N°15, de 27 de enero de 2020 que dispone la instalación del Senado Universitario de la Universidad de Aysén; el Decreto Universitario Exento N°400 de 21 de octubre de 2021 que designa a doña Johanna Madrigal Calderón Senadora Universitaria; el Decreto Universitario Exento N°18 de 13 de enero de 2022 que designa de Senadores Universitarios que indica; el Decreto Universitario Exento N°137 de 10 de mayo de 2021 que aprueba el reglamento interno del Senado Universitario; la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales; Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior; el Acuerdo N° 03/2022 de fecha 04 de julio de 2022 y Acuerdo N° 05/2022 de fecha 09 de agosto de 2022 del Senado de la Universidad de Aysén; el Decreto Universitario Exento N° 295/2022 de fecha 22 de julio de 2022 que establece orden de subrogancia de la Rectoría de la Universidad de Aysén; el Decreto TRA en trámite que nombra a Ximena Jiménez Ulloa como Secretaria General de la Universidad de Aysén; el Decreto Universitario Exento N° 160/2020 que aprueba sistema de registro de dictámenes y control de legalidad de la Contraloría Universitaria; la Resolución N°7 de 2019 de la Contraloría General de la República; y las demás normas pertinentes.

CONSIDERANDO

- 1.- Que, la Universidad de Aysén es una persona jurídica de derecho público, autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio.
- 2.- Que, la Universidad tiene autonomía académica, económica y administrativa para desarrollar sus actividades.
- 3.- Que, en virtud de su autonomía, tiene potestad para determinar la forma y condiciones en que deben cumplirse sus funciones de docencia, de investigación, de creación, de vinculación con el

medio, así como la aprobación de los planes de formación que imparta, su proyecto de desarrollo institucional, su modelo educativo y los sistemas de evaluación.

4.- Que, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales, establece que dentro de los principios que guían el quehacer de las Universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones son el pluralismo, se encuentra, la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la equidad.

5.- Que, la Ley N° 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior establece que las instituciones de educación superior deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.

6.- Que, asimismo agrega que las instituciones de educación superior asegurarán que sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

7.- Que, la Universidad de Aysén mediante un proceso participativo triestamental, desarrollo una propuesta de PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN, la que fue liderada por la Unidad de Género, y que considero revisiones de la Comisión de Equidad de Género, individuales por parte de los integrantes de la comunidad universitaria, por estamentos y una jornada de reflexión triestamental.

8.- Que, este protocolo, en conformidad con lo dispuesto en los artículos 24 y 25 del Decreto con Fuerza de Ley N°7 de 2016 que fija los Estatutos de la Universidad de Aysén fue sometido a conocimiento del Senado Universitario de la Universidad de Aysén para su sanción.

9.- Que, en sesiones ordinarias N°02/2022 de fecha 24 de marzo de 2022, N° 03/2022 de fecha 07 de abril del año 2022, N°04/2022 de fecha 21 de abril del año 2022 y N° 05/2022 de fecha 13 de mayo de 2022 del Senado Universitario de la Universidad de Aysén, se debatió y aprobó el texto final del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN.

10.- Que, dicho acuerdo se encuentra certificado por la Secretaría General mediante el Acuerdo N°03/2022 de 04 de julio de 2022 del Senado Universitario.

11.- Que, debido al pronunciamiento de legalidad de la Contraloría Universitaria, se somete a revisión del Senado Universitario la redacción de un nuevo inciso final para el artículo 28.

12.- Que, en sesión ordinaria N°09/2022 de fecha 04 de agosto de 2022, se sometió a discusión y votación un nuevo inciso final para el Artículo 28, siendo aprobado por la unanimidad de los Senadores/as presentes en dicha sesión.

13.- Que, dicho acuerdo se encuentra certificado por la Secretaría General mediante el Acuerdo N°05/2022 de 09 de agosto de 2022 del Senado Universitario.

14.- Que, por otra parte, y en atención a lo expuesto es necesario dejar sin efecto el DUE N° 1116 de 17 de agosto de 2018 que aprobaba protocolo contra la violencia sexual y discriminación arbitraria.

15.- Las facultades que me otorgan la legislación y los Estatutos de la Universidad.

DECRETO:

1.- APRUÉBESE el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN, cuyo tenor es el siguiente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN

El Protocolo de Actuación ante Denuncias por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria de la Universidad de Aysén ha sido elaborado con la participación triestamental de la comunidad universitaria y en concordancia a lo establecido 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, con el fin de investigar hechos que ocurren entre integrantes de la Universidad, contribuir a la erradicación de la violencia de género, propiciando espacios laborales y educacionales seguros y respetuosos, y construir una Universidad con mayor igualdad entre todas las personas.

1. DEFINICIONES Y CONCEPTOS^[1]

Art. 1. TIPOLOGÍA DE VIOLENCIA ACOGIDA POR ESTE PROTOCOLO, INTERVINIENTES Y PROCEDIMIENTOS.

Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo o género de la persona afectada, que le causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Es una forma de discriminación que afecta principalmente a las mujeres y disidencias sexo-genéricas, que limita gravemente el goce de sus derechos y libertades, perpetuando su posición subordinada en la sociedad. Esta violencia, incluye, entre otras, la violencia contra la pareja (o ex pareja), el abuso sexual, el acoso sexual, la violación y el asesinato por razones de género.

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"^[2].

Consentimiento: El consentimiento es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera explícita, mutua y comprensible. Debe darse libremente, es decir, sin ninguna coerción, e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento.

Discriminación arbitraria: Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por particulares y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, en particular cuando se funde en motivos tales como el origen étnico, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia física y personal, la enfermedad o discapacidad ^[3].

Recepción de denuncia: Las denuncias por violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria serán recibidas por la Unidad de Equidad de Género. El/la Psicólogo/a Clínico/a de la Unidad de Equidad de Género, será responsable de: recibir denuncias canalizadas; activar el protocolo correspondiente; apoyar, acompañar y contener emocionalmente a estudiantes académicos/as y/o funcionarios/as que hayan realizado alguna denuncia, generando un espacio de seguridad y privacidad para la persona que denuncia evitando la re-victimización. No obstante, ante la ausencia de dicho profesional, esta función será asumida por otra/o profesional de la Unidad de Equidad de Género con las competencias necesarias para ello.

Denunciante: Es la persona que interpone una denuncia por los tipos de violencia previstos en el Protocolo, ya sea por ser la persona directamente afectada por los hechos o una tercera que interpone la denuncia.

Denunciado/a: Persona que es identificada como autora de actos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona afectada.

Víctima o persona afectada: Persona que se reconoce o es señalada como afectada de forma directa por los hechos de violencia de género, acoso sexual, y/o discriminación arbitraria, tenga la calidad de denunciante o no.

Fiscal o investigador/a: Funcionario/a de la Institución quien, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, se encarga de las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función. En los casos previstos por este Protocolo, las personas que ejerzan como fiscales o investigadores/as deben tener capacitación previa en derechos humanos y perspectiva de género, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3, inciso final de la Ley N°21.369.

Actuario/a: Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por la/el fiscal o investigador/a para asistir su labor, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.

Sumario administrativo: Es un procedimiento disciplinario, a cargo de un/a Fiscal, destinado a establecer si un/a funcionario/a ha incurrido en responsabilidad administrativa y, además determinar la sanción en caso de estimarse que la infracción cometida le es imputable, esto por haber violado sus deberes y prohibiciones funcionarias. Para ello se seguirán las indicaciones del Reglamento de Sumarios e Investigaciones Sumarias instruidas por la Universidad de Aysén aprobado mediante DUA N°12/2021, en concordancia con la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo.

Investigación sumaria: Es un procedimiento disciplinario corto y de carácter eminentemente oral que está destinado a verificar la existencia de infracciones administrativas, individualizar a los/as participantes y determinar si los hechos comprobados constituyen o no vulneración a deberes y obligaciones funcionarias. En el caso de denuncias en contra de funcionarios/as se seguirán las indicaciones del Reglamento de Sumarios e Investigaciones Sumarias instruidas por la Universidad de Aysén aprobado mediante DUA N°12/2021, mientras que para investigaciones sumarias estudiantiles se seguirán los lineamientos del Reglamento General de Estudiantes de Pregrado aprobado mediante DUE N°158/2017, y/o Reglamento de Conducta Estudiantil aprobado mediante DUE N°159/2017.

2. PRINCIPIOS RECTORES

Art. 2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO. El presente documento tiene por objetivo establecer un procedimiento para realizar denuncias por violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria, y directrices respecto a su recepción y tramitación. Este protocolo se activa ante denuncias de acciones cometidas por funcionarios/as, ya se trate de personal académico o personal de colaboración; incluyendo al personal a honorarios o prestadores de servicios externos; estudiantes de pre o post grado, en contra de otras/os integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas de cualquier forma a las actividades de la Institución, producidas tanto en dependencias de la Universidad como fuera de ellas.

Art. 3. PROCEDIMIENTOS APLICABLES. El presente Protocolo establece el procedimiento aplicable a la recepción, atención y tramitación de las denuncias por violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria.

Art. 4. DERECHOS E INTERVENCIÓN DE PERSONAS DENUNCIANTES Y DENUNCIADAS. Desde la recepción de la denuncia, el presente Protocolo asegura a la persona denunciante y a la persona denunciada, los derechos de: aportar antecedentes y pruebas a la investigación; conocer el contenido de ella desde la formulación de cargos; realizar alegaciones o descargos; y ser notificadas de todas las decisiones que se tomen durante el procedimiento, a fin de dar estricto cumplimiento al principio jurídico del debido proceso.

Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada.

Art. 5. PERSONAS A QUIENES NO SE LES APLICA EL ESTATUTO ADMINISTRATIVO. El Estatuto Administrativo no es aplicable a estudiantes, personal contratado a honorarios y prestadores de servicios externos. Por tanto, se les aplicarán las medidas y/o sanciones establecidas en sus respectivos reglamentos, convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la Institución.

Toda tramitación y sanción que se disponga en los casos del inciso precedente deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad que rigen el actuar de la Administración del Estado y la garantía de un procedimiento racional y justo, pudiendo instruirse un procedimiento investigativo disciplinario breve y desformalizado con dichas características, según los criterios establecidos por la Contraloría General de la República en su dictamen N°24.260, de 2018, a fin de esclarecer los hechos denunciados y, eventualmente ejercer la facultad de poner término anticipado al convenio o vínculo, o adoptar otras medidas que se resulten procedentes, debiendo respetar las normas del presente Protocolo y asegurar el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.

Art. 6. PRINCIPIOS QUE RIGEN EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO. En los procedimientos instruidos a partir del presente Protocolo, se respetarán los principios establecidos en la Ley N°19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos, con especial énfasis en los principios de celeridad, contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad; como también las normas del debido proceso, y los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, en conformidad a lo dispuesto en la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Art. 7. CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO. Deberá respetarse a lo largo de todo el procedimiento el deber de confidencialidad de la información implicada en cada proceso, medida o decisión desde la recepción y tramitación de la denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella. En especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán frente a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Art. 8. CONDICIONES DE PRIVACIDAD. Atendido lo dispuesto en el artículo anterior para toda instancia de atención presencial y durante todas las etapas del procedimiento, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de accesibilidad y privacidad que éstas ameriten, debiendo las personas denunciantes, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de esta o de datos que permitan su identificación.

Art. 9. OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Toda persona que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en esas materias, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad y de resguardar el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten a las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda. Cualquier infracción a esta obligación, será objeto de responsabilidades administrativas o de otra índole, para lo cual tendrá que tenerse especialmente en cuenta lo dispuesto en los estatutos legales que resulten pertinentes.

Para asegurar el cumplimiento de este principio, se les solicitará a las partes involucradas firmar un Acuerdo de Confidencialidad.

Art. 10. PROHIBICIÓN DE CENSURA. Se prohíbe toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por el solo hecho de denunciar violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria en los términos del presente Protocolo.

Art. 11. FALSA DENUNCIA. Lo indicado en el artículo precedente, es sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delito o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

0. DESARROLLO DEL FLUJO DEL PROCESO

3.1. SOBRE PRESENTACIÓN DE DENUNCIA

Art. 12. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA. La denuncia podrá ser presentada de forma escrita o verbal.

La denuncia escrita, se puede presentar a través de correo electrónico o de forma presencial.

Para realizar denuncias por escrito utilizando el correo electrónico, se debe acceder a la página web de la Universidad en la sección de Unidad de Equidad de Género⁽⁴⁾, descargar el formulario indicado y enviar al correo electrónico: genero@uaysen.cl

Una vez realizada la denuncia de forma digital, en un plazo máximo de 2 días hábiles, se entregará un comprobante de recepción firmado por el/la Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género, quien deberá indicar fecha y citación a la persona afectada a una entrevista, que será realizada por él/la Psicólogo/a Clínico/a de la Unidad de Equidad de Género o quien lo/la subrogue.

La denuncia verbal, se realizará solicitando una entrevista a la Unidad de Equidad de Género. La entrevista será realizada por él o la Psicólogo/a Clínico/a de la Unidad de Equidad de Género, o su subrogante, se levantará un acta, que será firmada por el/la funcionario/a que tome la entrevista y la persona denunciante, la que tendrá los mismos requerimientos y efectos que el comprobante de recepción de la denuncia escrita.

Si la denuncia es realizada por una tercera persona, se citará a la persona afectada a una entrevista, en el plazo máximo de dos días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La entrevista realizada a la/el denunciante puede ser presencial u online si lo amerita, y podrá ser grabada con su consentimiento, lo que se sugiere para disminuir la revictimización posterior. Por seguridad, la grabación quedará guardada en carpeta digital con contraseña, la que estará a cargo sólo del/la Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género.

Art. 13. TITULAR DE LA DENUNCIA. La denuncia podrá ser presentada por la persona directamente afectada o por una tercera persona. En el caso de que sea presentada por una tercera persona, se contactará a la persona afectada (no denunciante) según lo indicado en el artículo siguiente y respetando el principio de confidencialidad, con la finalidad de dar continuidad al proceso de denuncia, si así lo consiente la persona afectada.

La denuncia, escrita o verbal, tanto de forma presencial como por medios electrónicos, deberá contener los siguientes requisitos mínimos:

Denuncia escrita: Deberá contener la identificación de la persona afectada y denunciado/a, Unidad en la que desempeñan actividades y relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, señalando fecha y lugar. Podrá indicar si existen o no pruebas de la conducta denunciada. La persona denunciante deberá indicar un domicilio y correo electrónico, tanto institucional como personal.

Denuncia verbal: En esta modalidad deberá levantarse un acta escrita, con los datos señalados en el párrafo que precede, firma de la/el denunciante e identificación y firma de el/la Psicólogo/a Clínico/a de la Unidad de Equidad de Género que la recibe.

Art. 14. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA. La denuncia podrá ser presentada en la Unidad de Equidad de Género de la Universidad, ya sea a través de la dirección de correo electrónico indicado en la página web, o de forma presencial en la oficina de la Unidad, tal como se señala en los artículos precedentes.

Se entregará un comprobante, a través de la copia material o acusando recibo en el caso de correo electrónico, en que constará la fecha de recepción e identificación de el/la Psicólogo/a Clínico/a que la reciba. Además, se informará a la persona denunciante de sus derechos y los efectos legales que pudiese tener la denuncia.

Cuando la denuncia no contenga toda la información indicada en el artículo precedente, se hará entrega del comprobante registrando la frase "Información Incompleta". Dicho comprobante será remitido al Coordinador/a de la Unidad de Equidad de Género, quien deberá solicitar al/a la denunciante completar los antecedentes en el plazo máximo de 7 días hábiles, una vez transcurrido este plazo, el proceso de denuncia quedará en estado "Pendiente".

Art. 15. DENUNCIA POR TERCERO. Una vez recibida la denuncia, el/la Psicólogo/a de la Unidad de Equidad de Género, deberá comunicarse con la persona afectada dentro del plazo de 2 días hábiles mediante correo electrónico u otra forma de contacto registrado en la Universidad. En esta comunicación se le informará expresamente que se ha interpuesto una denuncia por una tercera persona que la reconoce como "persona afectada", por lo que se la citará dentro de 2 días hábiles para ser informada acerca del detalle de la denuncia, las etapas del proceso, y la ratificación o consentimiento de la denuncia. La persona identificada como afectada tendrá el plazo máximo 3 días hábiles para ratificar la denuncia. De ratificar la denuncia se procederá inmediatamente a tomar Acta de la Denuncia. Independiente de su decisión recibirá orientaciones de parte de el/la Psicólogo/a de la Unidad de Equidad de Género. De no asistir a la citación, se realizará un segundo llamado con los mismos plazos, si nuevamente no se obtiene respuesta, se entenderá como "no ratificada" y se archivará.

Art. 16. PRESCRIPTIBILIDAD DE LA DENUNCIA: Los/as denunciante/s tendrán un plazo de cuatro años para poner en conocimiento a la Unidad de Equidad de Género, a través de la denuncia respectiva, los hechos cuya prevención, sanción y reparación regula este protocolo, plazo que se contará a partir del último hecho constitutivo de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria.

3.2 TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA.

Art. 17. INICIO O DESESTIMACIÓN. 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:

- Coordinador/a o personal de colaboración de la Unidad de Equidad de Género.
- Funcionario/a perteneciente a la Unidad Jurídica, designado por su jefatura.
- 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.
- Encargada/o o Jefe/a de Desarrollo Estudiantil, cuando alguno de los/as intervinientes sea estudiante.

En caso de presentarse inhabilidades, deberá integrar la comisión el subrogante administrativo.

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.

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.

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.

Art. 18. MEDIDAS. 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.

Art. 19. INVESTIGACIÓN. 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, 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, 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.

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 Memorándum 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 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 y 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. Las personas afectadas por los hechos denunciados podrán 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 las personas afectadas 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.

Para aquello el/la Psicólogo/a Clínico/a de la Unidad de Equidad de Género se encargará de realizar una apreciación profesional inicial de la persona afectada a partir de la recepción y/o ratificación de la denuncia, que determine o no la necesidad de apoyo en salud mental y/o física, así como en 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.

Por lo tanto, 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, ya sea terapéutica, administrativa o por abandono.

Respecto a la atención de médico psiquiatra, se proveerán las atenciones del tratamiento farmacológico, y el pago de medicamentos.

Respecto de la atención psicológica, se entregarán las atenciones requeridas para cada caso estimadas en un plan de intervención por tratante. Inicialmente se podrá determinar la necesidad de intervención convencional o no convencional, de requerir esta última, los/las especialistas serán psicólogos/as, competentes y acreditados, que realicen este tipo de terapias complementarias, alternativas, e integrativas, reconocidas por el Ministerio de Salud.

Respecto 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.

Todas estas medidas deberán enmarcarse dentro del presupuesto anual de la Unidad de Equidad de Género en conformidad al artículo 31 de este protocolo.

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 re-victimización 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.

Art. 31. 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.

4. REPARACIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 32. MEDIDAS POSTERIORES AL PROCEDIMIENTO. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 21.369, la Universidad podrá, en virtud de su autonomía, contraer voluntariamente, otras obligaciones en materia de adopción de medidas de prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, así como de protección y reparación de las víctimas.

En este sentido la Unidad de Equidad de Género, a través de la autoridad, de oficio o a petición de las personas interesadas, podrá establecer medidas de reparación de acuerdo a las consecuencias o daños provocados por los hechos denunciados, que favorezcan la recuperación del desempeño

laboral, académico o estudiantil, velando por el bienestar y la plena integración en la comunidad universitaria. Las medidas que se establezcan podrán darse en continuidad a las determinadas durante el procedimiento disciplinario para las personas afectadas vinculadas con la Universidad.

Asimismo, se podrán establecer acciones simbólicas posteriores al procedimiento, que se estimen como adecuadas para contribuir a reparar los efectos provocados con ocasión de los hechos denunciados y sancionados en el marco del presente Protocolo.

Toda medida debe ser consultada y consentida por las víctimas, debiendo en todo caso enmarcarse en las funciones que desarrolla la Universidad y respetar los principios indicados en el Protocolo.

Art. 33. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE UNA CULTURA DE LA NO VIOLENCIA DE GÉNERO. Con el propósito de contribuir a erradicar la violencia de género en la Universidad de Aysén y en la sociedad, desde la Unidad de Equidad de Género se establecerá un Plan Anual de prevención y promoción de una cultura de respeto, tolerancia y no violencia que contendrá acciones dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria con especial incidencia en la educación.

Art. 34. Este protocolo se insertará en la página web de la Universidad para que todos y todas los/as integrantes de la comunidad universitaria tengan información y acceso oportuno a su contenido. Asimismo, se dispondrá de un “protocolo fácil” que incorpora el flujo de acciones de su implementación, el que se difundirá entre los/as integrantes de la comunidad universitaria con el fin de tener una comprensión abreviada y fundamental de su contenido.

ARTÍCULO TRANSITORIO

ARTÍCULO PRIMERO. APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

Las medidas de reparación establecidas en el presente Protocolo serán aplicables a las víctimas de los procesos de investigación finalizados con anterioridad a la entrada en vigencia de este Protocolo.

^[1] Estos conceptos son compartidos por distintos Protocolos sobre violencia de género en las universidades del país y se acogen a las definiciones contenidas en la Convención de Belém do Pará.

^[2] Artículo 2, inciso 2, Ley N° 21.369. Publicada el 15 de septiembre de 2021.

^[3] En concordancia con la Ley 20.609 que establece medidas contra las discriminaciones arbitrarias.

^[4] <https://uaysen.cl/equidad-genero>

2.- DEJÉSE SIN EFECTO el Decreto Universitario Exento N° 1116 de 17 de agosto de 2018 que aprobaba protocolo contra la violencia sexual y discriminación arbitraria.

ANÓTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE.

XIMENA
JIMENEZ ULLOA

Firmado digitalmente por
XIMENA JIMENEZ ULLOA
Fecha: 2022.08.11
13:17:58 -04'00'

**XIMENA JIMÉNEZ ULLOA
SECRETARIA GENERAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

Enrique
Andrés
Urra
Coloma

2022.08.1
2 16:40:35
-04'00'

**ENRIQUE URRÁ COLOMA
RECTOR (S)
UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

MHP/EUC/XJU/ggg

Distribución.

- Rectoría
- Dirección de Administración y Finanzas
- Unidad de Desarrollo de Personas
- Unidad de Finanzas
- Unidad de Adquisiciones
- Unidad de Infraestructura
- Dirección Académica
- Departamento de Ciencias de la Salud
- Jefe(a) Carrera Enfermería
- Jefe(a) Carrera Obstetricia
- Departamento de Ciencias Naturales y Tecnología
- Jefe(a) de Carrera Agronomía
- Jefe(a) de Carrera Ingeniería Forestal
- Jefe(a) de Carrera Ingeniería Civil Industrial
- Jefe(a) de Carrera Ingeniería Civil Informática
- Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades
- Jefe(a) de Carrera Trabajo Social
- Jefe(a) de Carrera Psicología
- Dirección de Investigación
- Dirección de Vinculación con el Medio
- Dirección de Planificación Estratégica y Aseguramiento de la Calidad
- Secretaría General
- Contraloría Universitaria



**MAT.: APRUEBA NUEVO INCISO FINAL DEL
ARTÍCULO 28 DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO,
ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

ACUERDO N° 05/2022.-

Coyhaique, 09 de agosto de 2022.-

Ximena Jiménez Ulloa, Secretaria General de la Universidad de Aysén, en conformidad a lo establecido en el DFL N° 7 de fecha 05 de agosto de 2016, que aprueba los Estatutos de la Universidad de Aysén, da fe que el Senado Universitario de esta casa de estudios, en su sesión ordinaria N°09/2022 de fecha 04 de agosto de 2022, sesionó conforme a citación respectiva y certifica lo siguiente:

- 1.- Que, con fecha 01 de agosto de 2022, se citó a sesión ordinaria a los integrantes del Senado Universitario, para el día 04 de agosto de 2022.
- 2.- Que, concurrieron a dicha sesión 08 de los 14 integrantes del Senado Universitario, Rectora Natacha Pino Acuña y los/las senadores y senadoras: Felipe Aguilar Sandoval, Felipe Alfaro Rivera, Sebastián Ibarra González, Johanna Madrigal Calderón, Jeannette Monsalve Suter, Alejandro Roldán Molina, Paula Velásquez Roda. Excusaron su asistencia a la sesión las senadoras Carla Basualto Alarcón, Patricia Carrasco Urrutia, Victoria Cruz Urbina, Paulina Flores Ahumada y los senadores Daniel Soto Soto y Aldo Villalón Yáñez.
- 3.- Que, de acuerdo a lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad de Aysén en su artículo 24 y 25, los reglamentos que regulan las funciones propias de la Universidad, en particular aquellas académicas, deben ser sometidas a conocimiento y sanción del Senado Universitario.
- 4.- Que, se sometió a discusión el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN, el que una vez debatido y concertado su texto final, se votó, aprobándose, por unanimidad de los senadores asistentes a las sesiones en que este se presentó.
- 5.- Que, debido al pronunciamiento de legalidad de la Contraloría Universitaria, se somete a revisión del Senado Universitario la redacción de un nuevo inciso final para el artículo 28.
- 6.- Que, en esta sesión se sometió a discusión y votación un nuevo inciso final para el Artículo 28, siendo aprobado por la unanimidad de los Senadores/as presentes en dicha sesión.
- 7.- Que, el texto final aprobado del artículo 28 del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN, es el siguiente:

Art. 28. ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS AFECTADAS. Las personas afectadas por los hechos denunciados podrán 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 las personas afectadas 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.

Para aquello el/la Psicólogo/a Clínico/a de la Unidad de Equidad de Género se encargará de realizar una apreciación profesional inicial de la persona afectada a partir de la recepción y/o ratificación de la denuncia, que determine o no la necesidad de apoyo en salud mental y/o física, así como en 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.

Por lo tanto, 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, ya sea terapéutica, administrativa o por abandono.


Respecto a la atención de médico psiquiatra, se proveerán las atenciones del tratamiento farmacológico, y el pago de medicamentos.

Respecto de la atención psicológica, se entregarán las atenciones requeridas para cada caso estimadas en un plan de intervención por tratante. Inicialmente se podrá determinar la necesidad de intervención convencional o no convencional, de requerir esta última, los/las especialistas serán psicólogos/as, competentes y acreditados, que realicen este tipo de terapias complementarias, alternativas, e integrativas, reconocidas por el Ministerio de Salud.

Respecto 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.

Todas estas medidas deberán enmarcarse dentro del presupuesto anual de la Unidad de Equidad de Género en conformidad al artículo 31 de este protocolo.

XIMENA
JIMENEZ
ULLOA

 Firmado digitalmente por
XIMENA JIMENEZ ULLOA
Fecha: 2022.08.09
09:53:32 -04'00'

XIMENA JIMÉNEZ ULLOA
Secretaria General
Universidad de Aysén



INFORME DE LEGALIDAD N°45/2022 CONTRALORÍA UNIVERSITARIA

ALCANCES DE AUDITORÍA

Resultado de la revisión:

ALCANCES FINALES

Habiéndose subsanado lo observado mediante el informe de legalidad N°17/2022, de 19/07/2022, se **"APRUEBA"** el presente acto administrativo.

ALCANCES DE CONTROL DE LEGALIDAD

Resultado de la revisión: **APROBADO**

(09-08-2022)

APROBADO

APROBADO CON ALCANCE

RECHAZADO

MARCELA
ANDREA
HERNÁNDEZ
PIZARRO

Firmado digitalmente
por MARCELA ANDREA
HERNÁNDEZ PIZARRO
Fecha: 2022.08.09
17:28:00 -04'00'

CONTRALORA UNIVERSITARIA

UNIVERSIDAD DE AYSÉN

FECHA: 09-08-2022

