



## ACTA SESIÓN ORDINARIA 02/2022

### SENADO UNIVERSITARIO

En Coyhaique, siendo las 14:50 horas, del 24 de marzo del año 2022, se da inicio a la Sesión Ordinaria N° 02/2022 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 senadores y senadoras: Carla Basualto Alarcón, Patricia Carrasco Urrutia, Victoria Cruz Urbina, Paulina Flores Ahumada, Fernando Miranda Monsalve, 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 y la senadora Jeannette Monsalve Suter, se encuentra en trabajo remoto por alerta Covid.

Presentan sus excusas con anterioridad a la sesión los Senadores Felipe Aguilar Sandoval, Sebastián Ibarra González, Daniel Soto Soto y la Senadora Johanna Madrigal Calderón.

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

El Senador Alejandro Roldán Molina ingresa con posterioridad a la sesión.

Da la bienvenida la rectora a los Senadores/as presentes en la sesión. Se da la bienvenida a la Senadora Flores con la entrega de un reconocimiento.

#### **PUNTO N°1: Cuenta de mesa.**

El Secretario Ejecutivo del Senado informa respecto de la sesión de la mesa y los acuerdos de esta, que en resumen expone: Ajuste de calendario de sesiones; realización de sesiones remotas, se indica que de acuerdo al artículo 13 del Reglamento Interno del Senado Universitario (RISU) autoriza la comparencia remota de los Senadores que se encuentren en las causales indicada; redacción de las actas en base a acuerdos; definiciones respecto del trabajo de comisiones; consultas respecto de las primeras egresadas de enfermería; memorándum a Rectoría y Dirección Académica de los puntos acordados en la sesión anterior; elegir en varios senador para la Junta electoral y envío de memo a jefa de carrera respecto de las funciones de la senadora Cruz.

#### **PUNTO N°2: Aprobación Acta Sesión Ordinaria N° 17 de enero de 2022.**

Se consigna la ausencia de observaciones. Votan a favor los senadores/as Pino, Carrasco, Miranda.

Se deja pendiente su aprobación por la ausencia de Senadores que concurrieron a dicha sesión.

**PUNTO N°3: Aprobación del calendario de Sesiones Ordinarias 2022.**

Se somete a votación la propuesta de calendario.

Se aprueba por unanimidad de los Senadores/as Asistentes.

		Ene	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene
Jueves	Sesión	13	17	7	12		7		1				
	Comisión			14	19	2	14		8	6	3	1	5
	Sesión	20	24	21	26	9	21		15	13	10	15	12
	Comisión		31	28		16				20	17	29	19
	Sesión	27				23		25	29	27	24		26
	Comisión					30							

**PUNTO N°4: Plenario: modalidad presencial / videoconferencia.**

La asesora da cuenta de lo indicado en los artículos 2 y 13 del RISU.

La senadora Flores plantea la posibilidad de realizar sesiones híbridas en cuanto es la forma que se tra baja actualmente en la Universidad.

La senadora Cruz, solicita se agregue problemas médicos ya que el estamento estudiantil no siempre cuenta con Licencias Médicas.

La senadora Basualto indica que debería verificarse si las sesiones híbridas permitirían mayor asistencia, en igual sentido se pronuncia la rectora.

La senadora Carrasco plantea que no están las condiciones técnicas y la presencialidad nutre el debate, en el mismo sentido el Senador Villalón.

El senador Miranda indica que se discutió en su momento y se determinó que era mejor presencial y solo en forma excepcional remota, posición que mantiene.

La asesora hace presente que las modificaciones al RISU en conformidad a su artículo 50 requieren el voto favorable de la mayoría absoluta de sus integrantes.

**Se vota la propuesta de acuerdo de modificar el reglamento respecto de la modalidad de realización de sesiones.**

5 votos a favor y 3 en contra. No lográndose el quorum necesario, se mantiene lo dispuesto en el RISU.

**PUNTO N°5: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

Asiste la encargada de la Unidad de Género Antonia Santos Pérez.

Ingresa a la sesión el senador Roldan.

**Se somete a votación el artículo primero del protocolo.**

**Se aprueba por los Senadores/as Alfaro, Basualto, Carrasco, Cruz, Miranda, Monsalve, Pino, Villalón.**

Se abstiene el Senador Roldan por su recién ingreso

**Se somete a votación la propuesta de modificar la redacción del artículo 2. Sin embargo, se mantiene la redacción.**

**Se somete a votación el título II del protocolo, dejando pendiente el artículo 2 y un nuevo artículo 11 que contenga la parte final del artículo 10 preliminarmente propuesta.**

**Se aprueba dicha propuesta por unanimidad.**

Artículos Propuestos	Artículos Aprobados
<p><b><i>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN</i></b></p> <p>El Protocolo de Actuación antes 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</p>	<p><b><i>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN</i></b></p> <p>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</p>

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<sup>1</sup>

#### Art. 1. TIPOLOGÍA DE VIOLENCIA ACOGIDA POR ESTE PROTOCOLO E INTERVINIENTES.

**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

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<sup>[1]</sup>

#### 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

<sup>1</sup> 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.

<p>sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”<sup>2</sup>.</p> <p><b>Consentimiento:</b> 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.</p> <p><b>Discriminación arbitraria:</b> 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</p>	<p>materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”<sup>[2]</sup>.</p> <p><b>Consentimiento:</b> 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.</p> <p><b>Discriminación arbitraria:</b> 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 <sup>[3]</sup></p>
---	---

<sup>2</sup> Artículo 2, inciso 2, Ley N° 21.369. Publicada el 15 de septiembre de 2021.

civil, la edad, la filiación, la apariencia física y personal, la enfermedad o discapacidad<sup>3</sup>.

**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

**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

<sup>3</sup> En concordancia con la Ley 20.609 que establece medidas contra las discriminaciones arbitrarias.

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

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

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.

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.

[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.

## 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

## 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 una 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 sanciones establecidas en sus respectivos reglamentos, convenios, contratos o normas que regulen su

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 una 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

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

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

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.** Para toda instancia de atención presencial durante la recepción de la denuncia, acompañamiento y seguimiento se proporcionará y garantizará un espacio físico en la Unidad de Equidad de Género de la Universidad, que permita las condiciones de privacidad necesarias. Las personas denunciantes, afectadas, denunciadas y testigos, deben ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

**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

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.**

Pendiente

**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

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 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. 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.

reprimenda contra personas por el solo hecho de denunciar violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria en los términos del presente Protocolo.

Pendiente artículo 11.

**PUNTO N°6:** Varios.

La asesora indica que se debe elegir un/una representante del Senado para que integre la Junta Electoral para las elecciones de un representante estudiantil para el Senado Universitario.

**Manifiesta su disposición la senadora Paulina Flores Ahumada. La que es confirmada por el Plenario.**

Se da termino a la sesión a las 17:50