



ACTA SESIÓN ORDINARIA 05/2022

SENADO UNIVERSITARIO

En Coyhaique, siendo las 14:50 horas, del 12 de mayo del año 2022, se da inicio a la Sesión Ordinaria N° 05/2022 del Senado Universitario.

Se realiza por plataforma zoom debido a la falta de espacio físico que permita sesión híbrida.

Asisten a esta sesión la Rectora Natacha Pino Acuña los/las senadores y senadoras: Felipe Aguilar Sandoval, Felipe Alfaro Rivera, Carla Basualto Alarcón, Patricia Carrasco Urrutia, Victoria Cruz Urbina, Paulina Flores Ahumada, Sebastián Ibarra González, Johanna Madrigal Calderón, Jeannette Monsalve Suter, Alejandro Roldán Molina, Daniel Soto Soto y Aldo Villalón Yáñez.

Presentan sus excusas con anterioridad a la sesión los/as Senadores/a Fernando Miranda Monsalve.

Se encuentran presentes: Giovanna Gómez, Abogada Asesora del Senado y Dr. Gerard Olivar Tost, Secretario General (S).

PUNTO N°1: CUENTA DE MESA

El vicepresidente da cuenta de reunión de la Mesa con Rectoría y Dirección Académica a fin de retomar los temas académicos estudiantiles levantados el año pasado y a principios de éste. También del desarrollo de elecciones para representante del estamento estudiantil.

Por otra parte, indica como propuesta de la mesa, incorporar en la próxima sesión la discusión y aprobación de planes de trabajo de las comisiones.

PUNTO N°2: CUENTA DE COMISIONES

El Senador Villalón, reitera los 4 puntos que la Comisión de Docencia e Investigación se ha propuesto trabajar, Reglamento Gral. Académico, uso de equipamiento e infraestructura, organización y dependencia de las carreras y fondos de investigación. Se plantean realizar un diagnóstico, elaborar propuestas, difundir para recibir observaciones para su presentación final.

Respecto de la Comisión de Desarrollo Institucional, el senador Roldán indica que sostuvieron reunión con el Director de Planificación y seguirán trabajando en la propuesta de plan.

Respecto de la Comisión de Inclusión Género y Ética, la Senadora Madrigal indica que el presidente de la

comisión es el Senador Aguilar, se trabajara en las 3 líneas y además una línea de transversalidad. En cuanto a la Inclusión se plantea reunirse con la comisión de Inclusión.

PUNTO N°3: PRESENTACIÓN COMISIÓN DE INCLUSIÓN

Asiste Maite Hernando Arrese, Hayley Durán Bocaz integrantes de la Comisión de Inclusión.

La Rectora indica que es importante poner en contexto lo que se está trabajando, el URY 1855-2018, tenía por objetivo instalar la Unidad de Inclusión, para lo que se crea una comisión la que se reactiva el 2021 la que ya cuenta con un borrador de política de inclusión.

La comisión avanzará en tres líneas:

- Desinar un encargado de Unidad.
- Ejes de trabajo.
- Fondo pequeño para actividades.

Realiza presentación por parte de la comisión Maite Hernando Bocaz.

El vicepresidente de la palabra a los/as Senadores.

La senadora Monsalve, valora que se incorpore en la política la convivencia de la Comunidad Universitaria, además plantea la necesidad de incorporar una instancia que medie las diferencias.

La senadora Madrigal consulta respecto de la interacción de la unidad de género y la unidad de inclusión, la Dra. Hernando señala que este punto se ha abordado, pero se ha sostenido que es mejor que sean unidades separadas pero coordinadas. La rectora manifiesta que la idea es que existan ambas con la fuerza que necesitan. El senador Ibarra consulta respecto de la ubicación estructural de la unidad. La rectora dice que deberá depender de la Rectoría, pero hoy no existe.

La Rectora finalmente hace presente que el trabajo de las comisiones siempre se articule con las instancias universitarias correspondientes.

PUNTO N°4: APROBACIÓN DE PROPUESTA DE CANDIDATOS A CONSEJO SUPERIOR PARA PRESENTAR ANTE LA SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

La senadora Flores presenta como candidato:

- Fernán Silva Labbe, Ingeniero Agrónomo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

El senador Alfaro presenta a los siguientes candidatos:

- Dr. Mario Laborda, profesor asociado de la Universidad de Chile.
- Dr. Manuel Ortiz, académico de la Universidad de la Frontera.
- Dra. Claudia Pérez, Universidad de Concepción.
- Dr. Mauricio Gonzáles, Universidad de la Serena.
- Pablo Valdivieso, académico de la Universidad de Chile

La senadora Carrasco presenta los siguientes candidatos:

- Anahí Huechán Quintana, Tecnóloga Médica. Universidad Austral de Chile. Gestora Cultural.
- Andrés Villouta Contreras, Arquitecto Universidad Central de Chile.
- Claudio Vallejos Olavarría, Médico Cirujano, Universidad Austral Pontificia -Universidad Católica de Chile.
- José Mansilla Contreras, Profesor de Castellano Universidad de La Frontera, Académico -Academia Chilena de la Lengua.
- Roberto Jaramillo Alvarado, académico de la Universidad de Los Lagos.

La asesora señala las condiciones establecidas en el oficio de la Subsecretaría de Educación Superior, destacando que los postulantes deben tener trayectoria a nivel regional, como también que estos no deben tener vínculo contractual con otra universidad salvo cumplir roles de docencia e investigación.

El vicepresidente propone votar el envío de todos los nombres que cumplen con los requisitos, lo que significaría no incluir los académicos presentados por el senador Alfaro y el nombre del académico Jaramillo.

Se somete a votación la propuesta, se aprueba por la unanimidad de los/as senadores/as asistentes.

PUNTO N°5: Reemplazo de consejera superior Soledad Gómez, quien cesa en su cargo de representante del Senado Universitario ante el Consejo Superior: validación y puesta en marcha de mecanismo para “selección de representante interno” ante el Consejo Superior contenido en ACUERDO N° 05/2021.

El vicepresidente da cuenta del mecanismo aprobado. El que se debe activar. Además, hace presente la necesidad de impulsar los canales de comunicación con las representantes del Senado. Siendo una opción desde la Mesa.

La senadora Basualto reafirma esta necesidad y agrega que una vía puede ser también la Comisión de Gestión Institucional del Senado.

PUNTO N°6: 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 Katherine Araya, profesional de la Unidad de Equidad de Género.

El vicepresidente da cuenta que este es el texto ya ordenado con los artículos aprobados a la fecha. Da lectura al título **3.4 MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN.**

Se somete a votación el título.

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

El vicepresidente da lectura al título **4. REPARACIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La senadora Carrasco y Madrigal preguntan por los actos simbólicos. La profesional de la Unidad de Género indica que este dependerá de cada necesidad enfocado en la reparación de la víctima

la que debe ser consensuada con esta.

El senador Ibarra y la senadora Carrasco consulta respecto de medidas que consistan en reparación económica. La profesional de la Unidad de Género manifiesta que las medidas que deben ser personalizadas y pueden incluir por ejemplo una beca. La asesora aclara que la norma habla de reparación enfocada en el fin de recuperar el desempeño laboral, académico o estudiantil, velando por el bienestar y la plena integración en la comunidad universitaria, no de indemnización.

Se somete a votación el título 4.

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

Se somete a votación de los Artículo transitorio.

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

Artículos Propuestos	Artículos aprobados
<p>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN</p> <p>3.4 MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN</p> <p>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 afectada 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.</p>	<p>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN</p> <p>3.4 MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN</p> <p>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.</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Respecto a la atención de médico psiquiatra, se proveerán las atenciones del tratamiento farmacológico, y el pago de medicamentos.</p> <p>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.</p> <p>Respecto a requerimientos de asistencia social y/o jurídica desde la Unidad de Equidad de Género se establecerá la comunicación y</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Respecto a la atención de médico psiquiatra, se proveerán las atenciones del tratamiento farmacológico, y el pago de medicamentos.</p> <p>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.</p> <p>Respecto a requerimientos de asistencia social y/o jurídica desde la Unidad de Equidad de Género se establecerá la comunicación y</p>
---	---

<p>coordinación con las instancias universitarias en esta materia.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>coordinación con las instancias universitarias en esta materia.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	--

<p>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 denunciantes, 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.</p>	<p>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 denunciantes, 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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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</p>	<p>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</p>

<p>supongan contacto entre las personas involucradas.</p> <p>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.</p> <p>4. REPARACIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>supongan contacto entre las personas involucradas.</p> <p>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.</p> <p>4. REPARACIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---	---

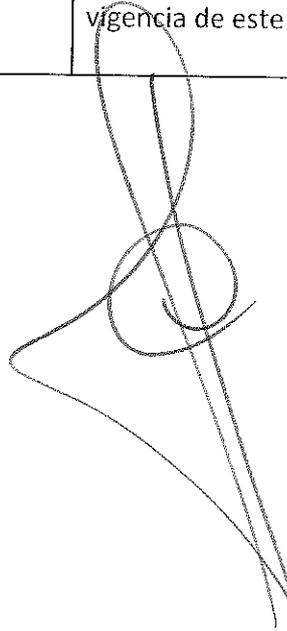
<p>Asimismo, se podrán establecer acciones simbólicas posteriores al procedimiento, que se estimen como adecuadas para contribuir a reparar los efectos provocados con ocasión de los hechos denunciados y sancionados en el marco del presente Protocolo.</p> <p>Toda medida debe ser consultada y consentida por las víctimas, debiendo en todo caso enmarcarse en las funciones que desarrolla la Universidad y respetar los principios indicados en el Protocolo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>ARTÍCULO TRANSITORIO</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO. APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>ARTÍCULO TRANSITORIO</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO. APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO</p>
--	--

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.	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.
---	---

PUNTO N°6: Varios.

No hay

Se da término a la sesión a las 17:00 horas.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long, sweeping tail that extends downwards and to the right.