



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

AHA/AAR/kdc

**APRUEBA PROTOCOLO ACTUALIZADO
DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA POR RAZONES DE
SEXO/GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL
BÍO-BÍO.**

CONCEPCIÓN, 20 DE OCTUBRE 2025

DECRETO UNIVERSITARIO EXENTO N° 6865

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 18.744 que crea la Universidad del Bío-Bío, en el Decreto con Fuerza de Ley N°15, de 2023, del Ministerio de Educación, que aprueba los Estatutos de la Universidad del Bío-Bío, adecuados al Título II de la Ley N° 21.094 sobre universidades estatales, en la Ley N°21.094, sobre universidades estatales, 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, en el Decreto con Fuerza de Ley N°1 (19.653), de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; 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, especialmente en su Artículo 52; en el Decreto Universitario Exento N°12.835, de 2015, que aprueba Reglamento de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío; lo prevenido en la Resolución N°36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija las normas sobre exención del trámite de toma de razón, y sus modificaciones posteriores; lo establecido en el Decreto Universitario Exento N°01, de 2014, y

CONSIDERANDO:

1.- Que la Ley N°21.094 Sobre Universidades Estatales, contempla en su artículo 5 el principio de equidad de género y en su artículo 49 la descripción de actos atentatorios a la dignidad humana, entre otros, el acoso sexual, imponiendo en el que hacer de las universidades estatales su consideración procurando la implementación de acciones concretas y sostenidas que permitan prevenir, reducir y erradicar las desigualdades estructurales en razón de sexo/género, incluyendo esto, la dictación de normativa interna que verse sobre mecanismos de protección, investigación y sanción de actos de violencia sexual a la comunidad universitaria.

2.- 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, tiene por objetivo, según lo contemplado en su artículo 1, promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar dichas conductas, así como proteger y reparar a las víctimas. Esta normativa refuerza el mandato ya señalado por la Ley N°21.094, y establece como finalidad última el asegurar ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Señalando, además, en sus artículos 5 y 6, los componentes esenciales que se verifican con la existencia



de los modelos institucionales de prevención, y de investigación, sanción y reparación, siendo obligatoria su implementación por parte de las instituciones de educación superior.

3.- Que el Decreto Universitario Exento N° 4560 de 2020 aprobó el protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria por razones de sexo/género en la Universidad del Bío-Bío. Dicho instrumento fue dictado conforme a la legislación vigente de la época y en cumplimiento de los acuerdos adoptados por las Universidades del Consejo de Rectores de Chile, así como de los compromisos adquiridos por las autoridades institucionales.

4.- Que la evolución normativa en la materia exige una actualización integral del protocolo, considerando especialmente la entrada en vigencia de las Leyes N° 21.369, 21.523, 21.675 y 21.643, que refuerzan las obligaciones institucionales en cuanto a la prevención, investigación, sanción y reparación en casos de violencia de género, fortaleciendo las garantías para las víctimas y estableciendo estándares más exigentes para su abordaje institucional.

DECRETO:

APRUEBASE el siguiente protocolo actualizado de denuncias por acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género de la Universidad del Bío-Bío:

Artículo 1º.- Alcances y objetivos.

El presente protocolo será aplicable a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria de la Universidad del Bío-Bío, incluyendo estudiantes de pregrado y postgrado, estudiantes del sistema de formación continua, funcionarios/as administrativos/as y funcionarios/as académicos/as, personas que mantengan vínculos contractuales con la Universidad mediante contratos de prestación de servicios u honorarios y personas que presten servicios en dependencias universitarias, directa o indirectamente, mediante contratos de empresas contratistas o subcontratadas, siempre que sus funciones se desarrollen en espacios institucionales o en actividades mandatadas por la Universidad.

El objetivo del protocolo es establecer los principios, procedimientos y mecanismos institucionales para la recepción, tramitación, investigación, sanción y reparación ante denuncias por acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género, en conformidad con la normativa nacional vigente y las políticas internas de la Universidad del Bío-Bío.

Artículo 2º.- Principios rectores del presente protocolo.

Para la aplicación e interpretación del presente protocolo, se deberán tener en consideración los principios contenidos en la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación Arbitraria por Razones de Sexo/Género de la Universidad del Bío-Bío, instrumento elaborado por la Dirección General de Géneros y Equidad y aprobado mediante Decreto Universitario Exento N° 6375 del año 2022.

Dicha política institucional establece el modelo de prevención, el modelo de investigación, sanción y reparación, y la estrategia de monitoreo y evaluación en el marco de la Ley N° 21.369. Esta política, junto con otros documentos normativos vinculados, se encuentra disponible en el Sistema de Gestión de la Calidad del Departamento de Normalización y Certificación, dependiente de la Vicerrectoría de



Asuntos Económicos, como parte de los documentos oficiales de la Universidad del Bío-Bío.

Estos principios deberán interpretarse de manera armónica con los establecidos en la Ley N° 21.091 sobre Educación Superior, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales y los Estatutos de la Universidad del Bío-Bío, aprobados mediante Decreto con Fuerza de Ley N° 15 de 2023 del Ministerio de Educación, conforme al Título II de dicha Ley.

Artículo 3°.- Normativa aplicable.

La interpretación y aplicación del presente protocolo se regirá por la normativa vigente y futura, tanto internacional como nacional e interna, que reconozca y proteja los derechos de las personas ante situaciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria por razones de sexo y/o género, en el contexto de la educación superior.

En el ámbito institucional, se considerarán especialmente los instrumentos normativos formales aprobados por la Universidad del Bío-Bío en esta materia, en particular aquellos elaborados por la Dirección General de Géneros y Equidad, de conformidad con el marco legal aplicable.

Artículo 4°.- Definiciones.

Para los efectos del presente protocolo, se entenderán las siguientes definiciones conforme a lo establecido por la normativa vigente:

Acoso sexual: Conforme a lo señalado en el artículo 2 inciso segundo de la Ley N° 21.369.

Acoso sexual en el ámbito laboral: Según lo dispuesto en el artículo 2 inciso segundo letra a del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.643.

Acoso sexual en espacios públicos: Según el artículo 494 ter del Código Penal.

Discriminación arbitraria: Según la definición del artículo 2 de la Ley N° 20.609.

Violencia de género y sus manifestaciones (física, psicológica, sexual, económica, simbólica, institucional, política): Conforme a lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley N° 21.675.

Violencia de género digital: Se entenderá como cualquier acto de violencia cometido, agravado o incitado mediante tecnologías de la información y comunicación, incluyendo redes sociales, mensajería, foros u otras plataformas digitales, dirigido hacia mujeres, hombres o personas de las diversidades sexo-genéricas.

Denunciante: Persona o grupo de personas que presentan una denuncia fundada, ya sea por afectación personal o por conocimiento directo de hechos que pudieran constituir acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razones de sexo, género, identidad u orientación sexual.

En caso de que la denuncia sea realizada por una persona distinta de aquella directamente afectada, la Dirección General de Géneros y Equidad deberá consultar a esta última si desea ratificar la denuncia, siendo considerada entonces como denunciante.

En los casos en que la Ley imponga la obligación de denunciar, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 letras k) y l) de la Ley N° 18.834, se actuará en cumplimiento de dicha



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

obligación legal. Si no existiere tal obligación y la persona afectada no ratifica la denuncia, esta no será tramitada como tal, pero se ofrecerá igualmente acompañamiento psicosocial y orientación institucional.

Denunciado/a: Persona o grupo de personas, respecto de la(s) cual(es) se presenta una denuncia por hechos que pudieran constituir alguna de las conductas contempladas en el presente protocolo.

Denuncia: Comunicación realizada por una o varias personas, a la autoridad universitaria correspondiente, informando hechos que podrían constituir infracciones disciplinarias, administrativas, o contractuales, o bien delitos, de acuerdo con el vínculo o calidad del denunciado/a con la Universidad.

Denuncia interna: Aquella que se presenta ante la Universidad cuando los hechos habrían sido cometidos por integrantes de la comunidad universitaria, para su conocimiento, tramitación e investigación según corresponda.

Denuncia externa: Aquella que se presenta ante organismos externos, para la investigación de hechos eventualmente constitutivos de delito.

Denuncia individual: Aquella presentada por una persona directamente afectada por comportamientos o conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria.

Denuncia colectiva: Aquella presentada de manera conjunta por un grupo de personas que pertenezcan a la comunidad universitaria y que hayan sido afectadas por hechos similares, o por personas que se organicen con el fin de presentar la denuncia en representación de un interés colectivo, conforme a la normativa institucional.

Fiscal/a o Investigador/a especializado/a: Persona designada por la autoridad competente de la Universidad para conducir el procedimiento de investigación en casos regulados por este protocolo, y que cuente con capacitación previa en derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 21.369.

Informe técnico: Documento oficial elaborado por la persona encargada de la Sección de Atención y Acompañamiento de la Dirección General de Géneros y Equidad, que se adjunta al formulario de denuncia y constituye un insumo oficial del proceso. Su finalidad es presentar un análisis integral del caso desde las dimensiones psicológica, social y jurídica, y proponer medidas de resguardo acordes a las necesidades de la persona denunciante, en conformidad con el protocolo institucional y la normativa vigente aplicable en la Universidad del Bío-Bío.

Medidas de resguardo: Acciones institucionales adoptadas con carácter preventivo durante el proceso de denuncia interna, destinadas a proteger la integridad física, psíquica, sexual, laboral y/o académica de la o las personas denunciantes. Las dimensiones laboral y académica se entenderán como el resguardo del entorno y de las condiciones necesarias para garantizar la continuidad del trabajo o del proceso formativo, sin exposición a riesgos de violencia o discriminación. Estas medidas deberán adoptarse conforme a la Misión y Visión de la Universidad del Bío-Bío, procurando en todo momento evitar la revictimización dentro del ámbito universitario.

Artículo 5º.- Presentación de la denuncia.

La presentación de la denuncia es el acto que da inicio al proceso de investigación y sanción contemplado en la normativa vigente aplicable en la Universidad del Bío-Bío. En dicho instrumento se deberán consignar los hechos que pudieran constituir acoso



sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo y/o género, conforme a lo definido en los artículos precedentes.

La denuncia deberá entregarse mediante los canales habilitados por la Dirección General de Géneros y Equidad, ya sea en formato digital o material, de acuerdo con las instrucciones establecidas en los párrafos siguientes.

Artículo 6º.- Orientación y asesoría ante la presentación de la denuncia.

Toda persona integrante de la comunidad universitaria que desee presentar una denuncia por hechos de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo y/o género podrá hacerlo por las siguientes vías:

- Correo electrónico: remitiendo el “Formulario de Denuncia” disponible en el sitio web de la Dirección General de Géneros y Equidad a la casilla institucional dirgegen@ubiobio.cl
- Presencial: entregando el “Formulario de Denuncia” en cualquiera de las oficinas de DIRGEGEN ubicadas en Campus Concepción, Campus La Castilla y Campus Fernando May. La mera solicitud del formulario no constituye presentación de denuncia.
- Canales oficiales publicados por DIRGEGEN: mediante solicitud telefónica o escrita ingresada por los medios institucionales informados en su sitio web. En estos casos, la atención quedará respaldada por confirmación enviada al correo electrónico de contacto de la persona que denuncia.

La presentación de la denuncia podrá realizarse con o sin acompañamiento profesional de DIRGEGEN, según lo determine la persona interesada. Recibida la denuncia por cualquiera de las vías indicadas, DIRGEGEN emitirá acuse de recibo al correo informado por la persona denunciante y continuará la tramitación conforme a este Protocolo y a la normativa vigente.

En todos los casos en que se solicite atención profesional, se agendará una entrevista con la Sección de Atención y Acompañamiento de DIRGEGEN, a fin de elaborar un informe técnico que acompañara a la denuncia en su remisión a la autoridad competente, con el fin de fundamentar la necesidad de investigación, resguardo y atención temprana, evitando situaciones de revictimización.

Para facilitar la coordinación, se solicitará a la persona o personas denunciante(s) que indique su nombre completo, carrera o unidad de pertenencia, correo electrónico y número telefónico actualizado. En el caso de denuncias colectivas, se deberá identificar a las personas que la suscriben o a quien actúe en representación válida del grupo.

Las asociaciones u organizaciones formalmente constituidas podrán presentar una denuncia en nombre de un tercero solo si acompañan: documento que acredite la personería vigente de quien actúa en representación (certificación de directorio u otro título suficiente) y (consentimiento expreso del/la afectado/a para que dicha entidad denuncie a su nombre.

Asimismo, dichas asociaciones u organizaciones podrán presentar denuncias colectivas en representación de un grupo de sus asociados o de personas pertenecientes a su ámbito de actuación, cuando el hecho denunciado afecte de manera común o concurrente a varias personas. En estos casos, deberán acompañar: la nómina de las personas que adhieren a la denuncia, con su consentimiento expreso individual para que la asociación actúe en su nombre, y documento que acredite la personería vigente de quien suscribe la presentación por la entidad.



La representación se entenderá exclusivamente para efectos de la presentación y tramitación administrativa inicial y no implicará patrocinio judicial ni representación procesal ulterior.

En caso de grupos no formalizados, deberá acompañarse un escrito con nombre y firma de todas las personas denunciantes, designando a una de ellas como representante para efectos de presentación y notificación.

La atención y el acompañamiento brindado por DIRGEGEN se desarrollan conforme a la Norma Técnica Código N-11101000-001, referida al procedimiento de atención psicosociojurídico en casos de acoso sexual, violencia y discriminación por razones de sexo/género, vigente en la Universidad del Bío-Bío, la cual se encuentra disponible en el portal del Sistema de Gestión de la Calidad de la Universidad del Bío-Bío.

Artículo 7º.- Contenido de la denuncia.

El formulario de denuncia estará disponible en los espacios y plataformas informadas por la Dirección General de Géneros y Equidad. No obstante, la denuncia también podrá ser presentada mediante otro documento que contenga los antecedentes mínimos que permitan su evaluación, en conformidad con lo dispuesto en el presente protocolo.

La denuncia deberá incluir, al menos, los siguientes datos de identificación de la persona denunciante:

- Nombre completo.
- Número telefónico de contacto.
- Correo electrónico institucional o personal.
- Unidad, repartición o carrera a la que pertenece.

Respecto de la persona o personas denunciadas, se solicita que se indique toda información disponible que facilite su identificación, señalando al menos su nombre completo o cualquier otro dato relevante (como función, unidad, asignatura, carrera o vínculo con la Universidad), que permita individualizar a quienes pudiesen haber incurrido en actos de acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo y/o género.

La DIRGEGEN sugerirá a la persona denunciante reunir y conservar cualquier antecedente que pueda respaldar su solicitud —tales como correos, mensajes, capturas de pantalla, testigos u otros— con el objetivo de ser presentados durante la fase investigativa si correspondiera.

En el caso de hechos ocurridos en espacios de práctica profesional, se indicará además el nombre del centro de práctica y cualquier información relevante sobre el contexto. La Dirección General de Géneros y Equidad mantendrá un registro institucional de centros de práctica en los que se reporten denuncias, el cual se actualizará con la información remitida por las facultades hasta el último día hábil de cada mes, para efectos de análisis y seguimiento.

Artículo 8º.- Envío de la Denuncia.

Presentada la denuncia y elaborado el informe técnico, esta será oficiada a la autoridad competente por el/la directora/a de la Dirección General de Géneros y Equidad, dentro del plazo máximo de 10 días hábiles a contar de la presentación de la denuncia.



La autoridad competente para ordenar la instrucción de un procedimiento de investigación y sanción por denuncias de acoso sexual será el/la Rector/a de la Universidad del Bío-Bío, en aquellos casos en que las personas denunciadas sean funcionarios/as administrativos/as o académicos/as. En el caso de que las personas denunciadas sean estudiantes, la autoridad competente será el/la Vicerrector/a Académico/a o el/la Vicerrector/a de Investigación y Postgrado, según corresponda, conforme a la normativa vigente.

Artículo 9º.- Procedimiento especial para trabajadores y trabajadoras de empresas que prestan servicios a la Universidad del Bío-Bío.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 3, letra f, del estatuto orgánico de la Universidad del Bío-Bío, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 21.369, Ley N° 21.094 y Ley N° 21.675, se establece el siguiente procedimiento:

Si la persona denunciada fuere trabajadora o trabajador de una empresa que preste servicios a la Universidad del Bío-Bío, la Dirección General de Géneros y Equidad, dentro del plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde la presentación de la denuncia, comunicará mediante ordinario el requerimiento a las unidades correspondientes según la sede respectiva, a fin de solicitar la suspensión inmediata de funciones de la persona denunciada y la notificación formal de la denuncia a su jefatura directa:

- Sede Chillán: Departamento de Bienes y Servicios y Dirección de Administración y Presupuesto.
- Sede Concepción: Departamento de Servicios Generales y Patrimonio y Dirección de Finanzas y Administración.

La empresa contratista, una vez informada por la contraparte de la Universidad, deberá responder a la Dirección General de Géneros y Equidad en un plazo máximo de 30 días hábiles, dando cuenta de las acciones adoptadas, el proceso de investigación interna y las eventuales medidas correctivas o sanciones aplicadas a nivel interno con el fin de prevenir la repetición de los hechos descritos en la denuncia.

Con esta información, la Dirección General de Géneros y Equidad propondrá medidas de resguardo adicionales, considerando que la Ley N° 21.369 establece el deber de generar espacios educativos libres de violencia de género, hasta que se obtenga un informe con el resultado del procedimiento de investigación interna de la empresa subcontratista.

En aquellos casos en que la investigación interna de la empresa contratista concluya que no existen responsabilidades atribuibles a la persona denunciada, la Dirección General de Géneros y Equidad mantendrá igualmente la facultad de recomendar medidas preventivas y de resguardo, tales como capacitaciones obligatorias, refuerzo de protocolos internos o monitoreo periódico, con el fin de asegurar un ambiente libre de violencia y discriminación en los espacios universitarios. Estas medidas no tendrán carácter sancionatorio, pero sí serán exigibles como parte de la corresponsabilidad de la empresa en la prevención de riesgos psicosociales y en el cumplimiento de los estándares de convivencia que la Universidad del Bío-Bío establece en virtud de su compromiso con la equidad de género.

El cumplimiento de esta obligación de información por parte de la empresa contratista, será considerada al momento de reevaluar la renovación de contrato de la empresa en futuros procesos de licitación, incorporándose este criterio tanto en las bases de licitación como en los eventuales contratos con empresas externas.



Artículo 10º.- Procedimiento en espacios de práctica profesional.

En el caso de que una o un estudiante de pregrado o postgrado sufra algún acto de acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo o género por parte de una persona externa a la Universidad, en su lugar de práctica profesional, podrá presentar la denuncia correspondiente mediante el formulario regulado por este Protocolo, con el propósito de poner estos hechos en conocimiento de la Dirección General de Géneros y Equidad.

Dicha Dirección quedará facultada para tomar contacto, dentro del plazo máximo de tres (3) días hábiles desde la presentación de la denuncia, con la unidad o dependencia encargada de las prácticas profesionales de la Facultad a la que pertenezca la o el estudiante afectado/a, con el fin de:

- Gestionar la solicitud de cambio del lugar de práctica, debiendo cada Facultad otorgar todas las facilidades necesarias para concretarlo, a fin de minimizar la afectación del proceso formativo de la o el estudiante y evitar experiencias de revictimización.
- Comunicar, mediante ordinario, el requerimiento de remitir dicha solicitud al centro o unidad en que ocurrieron los hechos, con el objeto de activar los protocolos institucionales correspondientes, según su normativa interna.

La unidad o dependencia encargada de las prácticas profesionales dispondrá de un plazo máximo de veinte (20) días hábiles para informar a la Dirección General de Géneros y Equidad sobre las medidas implementadas. En caso de que las medidas adoptadas impliquen una disminución de las horas o días de práctica exigidos, este plazo deberá ser considerado para efectos académicos.

Artículo 11º.- Registro institucional de centros de práctica.

La Universidad del Bío-Bío, a través de la Dirección General de Géneros y Equidad, mantendrá un Registro Institucional de Centros de Práctica, destinado a identificar y evaluar los espacios formativos externos donde estudiantes de la Universidad desarrollen actividades académicas o profesionales bajo su supervisión.

El registro tendrá como finalidades:

- Monitorear condiciones de resguardo y prevención frente a eventuales situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria por razones de sexo o género.
- Coordinar acciones preventivas y de acompañamiento entre la Dirección General de Géneros y Equidad, las facultades y las unidades responsables de prácticas o pasantías.
- Apoyar la toma de decisiones institucionales respecto de la continuidad, revisión o término de convenios con centros de práctica, cuando se detecten riesgos o incumplimientos de los estándares de igualdad y respeto definidos por la Universidad.

El registro será actualizado semestralmente por las facultades y unidades académicas, bajo coordinación de la Dirección General de Géneros y Equidad, y su información tendrá carácter reservado, utilizándose exclusivamente con fines preventivos, estadísticos o de gestión institucional.

La Dirección General de Géneros y Equidad podrá emitir recomendaciones técnicas a las autoridades competentes cuando, en virtud del registro, se adviertan antecedentes que aconsejen adoptar medidas preventivas o revisar convenios institucionales.



Artículo 12º.- Hechos ocurridos fuera del recinto universitario en actividades institucionalmente organizadas, autorizadas o reconocidas.

A los efectos de este artículo, se entenderá por recinto universitario los espacios físicos propios o bajo administración de la Universidad del Bío-Bío, tales como campus, facultades, unidades académicas, servicios, dependencias, laboratorios, bibliotecas o residencias institucionales.

Cuando los hechos de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria por razones de sexo o género ocurran fuera de dichos recintos, pero en el contexto de actividades organizadas, autorizadas o reconocidas por la Universidad, tales como prácticas profesionales, salidas a terreno, pasantías, congresos, seminarios, cometidos institucionales o actividades extracurriculares oficialmente registradas, se aplicará íntegramente el procedimiento establecido en este Protocolo.

En estos casos, la Dirección General de Géneros y Equidad se coordinará con la unidad académica o administrativa responsable y, cuando corresponda, con la institución u organismo externo involucrado, a fin de asegurar la protección y acompañamiento de las personas afectadas y la continuidad del procedimiento interno conforme a la normativa universitaria.

Cuando los hechos involucren a personas pertenecientes a entidades externas, la Universidad gestionará una comunicación institucional formal con el organismo respectivo, informando los antecedentes necesarios para la adopción de medidas de resguardo o colaboración, sin perjuicio de las acciones que correspondan conforme a la legislación vigente.

Los antecedentes derivados de estas situaciones se incorporarán al Registro Institucional de Centros de Práctica, cuando corresponda, para fines de seguimiento y prevención, resguardando la confidencialidad y los derechos de todas las partes involucradas.

Artículo 13º.- Situación de persona en intercambio, movilidad o pasantía.

En el caso de estudiantes provenientes de universidades extranjeras o nacionales, que se encuentren cursando asignaturas en la Universidad del Bío-Bío mediante programas de movilidad estudiantil u otros mecanismos de intercambio, y que sean denunciados/as por acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo y/o género, les será aplicable el presente protocolo en todas sus disposiciones.

Si la investigación no concluye antes del retorno del/de la estudiante a su universidad de origen, la Dirección General de Géneros y Equidad enviará un oficio a dicha institución informando que el/la estudiante fue denunciado/a por hechos considerados como acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo y/o género. En dicho oficio se dejará constancia del estado del proceso, aun cuando no se haya dictado resolución final al momento de su envío. Una vez finalizada la investigación, el resultado será informado a la universidad de origen mediante oficio emitido por la Dirección Jurídica de la Universidad del Bío-Bío.

En el caso de personas que se desempeñen en la Universidad del Bío-Bío como parte de programas de intercambio académico o profesional, provenientes de universidades extranjeras o nacionales, y que sean denunciadas por acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo y/o género, también les será aplicable el presente protocolo.



Si el proceso de investigación no se concluyera antes del retorno de estas personas a sus respectivas instituciones, la Dirección General de Géneros y Equidad remitirá un oficio a la universidad de origen, informando que la persona fue denunciada por hechos que podrían constituir infracciones conforme a este protocolo, señalando que el proceso se encuentra en curso. Una vez finalizado el proceso, el resultado será comunicado mediante oficio institucional emitido por la Dirección General Jurídica a la Dirección General de Relaciones Institucionales, para el cumplimiento de lo dispuesto precedentemente.

En caso de que la persona denunciada no tenga la calidad de funcionario público, la responsabilidad administrativa no será exigible, sin perjuicio de que puedan adoptarse otras medidas institucionales conforme a las políticas de resguardo de la Universidad del Bío-Bío.

Artículo 14º.- Medidas de resguardo.

Las medidas de resguardo son acciones preventivas adoptadas durante el proceso de denuncia interna, destinadas a proteger la integridad física, psíquica, sexual, laboral o académica de las personas involucradas, evitando toda forma de revictimización y asegurando la proporcionalidad de las acciones.

Estas medidas podrán ser solicitadas por:

- La persona denunciante, directamente ante la Dirección General de Géneros y Equidad o, una vez instruida la investigación, a fiscal o investigadora especializada designada para el caso.
- La o el Director/a General de Géneros y Equidad, quien podrá solicitarlas en el informe técnico psicosociojurídico que acompañe la denuncia o posteriormente, cuando la parte denunciante requiera su colaboración.
-
- La persona encargada de la investigación, quien podrá disponerlas de oficio, fundando su solicitud en los antecedentes reunidos durante el proceso investigativo.

El cumplimiento de estas medidas será obligatorio para todos los estamentos que integran la comunidad universitaria.

Las medidas de resguardo se aplicarán diferenciadamente según el estamento de la persona denunciada, garantizando siempre los principios de no revictimización, proporcionalidad y respeto a la dignidad humana.

a.- Cuando la persona denunciada sea un/a funcionario/a académico/a que ejerza docencia, un/a funcionario/a administrativo/a, personal contratado a honorarios o por prestación de servicios, o trabajador/a de empresa externa que mantenga un vínculo contractual con la Universidad:

- Ajuste en tiempo y espacio de rendición de evaluaciones o realización de actividades académicas y/o administrativas, de modo de evitar encuentros entre la persona denunciante y la denunciada.
- Suspensión temporal de funciones de la persona denunciada, por el plazo que la fiscal o el fiscal especializado/a estime necesario para el desarrollo de la investigación.
- Traslado de la persona denunciada a un espacio distinto al que habitualmente ocupa dentro de la Universidad.



- Separación de espacios físicos asignados para el desarrollo de funciones de la persona denunciada y de la persona denunciante.
- Redistribución de funciones o tareas dentro de su contrato, convenio o vínculo con la Universidad, cuando ello sea necesario para resguardar a la persona denunciante. En el caso de las personas contratadas a honorarios, no podrán modificarse las condiciones pactadas sin su consentimiento expreso.
- Cuando la persona denunciada ostente un cargo o función de representación institucional o relevancia pública, entendiéndose por ello aquellos cargos que, por su visibilidad, puedan ser asociados públicamente a la Universidad del Bío-Bío, especialmente directivos o académicos de alta jerarquía, la autoridad competente podrá disponer la suspensión temporal de dichas funciones, mientras se desarrolla la investigación, con el fin de resguardar el prestigio e imagen institucional.

b.- Cuando la persona denunciada sea un/a estudiante de pregrado, postgrado o del sistema de formación continua:

- Cambio de sección cuando ambas partes cursen la misma asignatura, en la forma y condiciones que determine la Dirección de Escuela y la Facultad respectiva, teniendo presente el principio de no revictimización e informando de ello a la Vicerrectoría correspondiente.
- Flexibilización en los porcentajes de asistencia exigidos para la persona denunciante, conforme al Decreto Universitario Exento N° 5420/2023, bastando para ello el informe emitido por la Sección de Atención y Acompañamiento de la Dirección General de Géneros y Equidad.
- Uso de plataformas virtuales u otras modalidades académicas que permitan continuar el proceso formativo sin exposición a situaciones de riesgo.
- Suspensión temporal de actividades académicas para la persona denunciada, total o parcial, así como restricción de su ingreso a determinadas dependencias universitarias o contacto con la persona denunciante, atendida la gravedad de los hechos y la protección de las personas involucradas.
- En los casos en que la investigación verse sobre hechos que pudieran configurar infracciones conforme al artículo 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, la autoridad competente podrá disponer medidas de resguardo complementarias, tales como separación de espacios físicos o derivación a atención psicológica temprana, considerando la opinión de la persona denunciante expresada en el informe técnico.

Si, por la naturaleza de los hechos o por el tipo de vínculo contractual, jerárquico o académico de las partes, no fuese posible aplicar las medidas señaladas, la Dirección General de Géneros y Equidad podrá coordinar una instancia de conversación con la Dirección de Escuela, Unidad o Facultad correspondiente, a fin de evaluar medidas alternativas que permitan resguardar los derechos de todas las personas involucradas.

Esta instancia deberá concretarse dentro de un plazo máximo de siete (7) días hábiles, contados desde la fecha de notificación del oficio que dispone la implementación de las medidas, la que se practicará por correo electrónico institucional.

Cuando se decrete alguna medida de resguardo respecto de cualquiera de las personas intervinientes, se aplicará, además, en el ámbito académico correspondiente, lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto Universitario Exento N° 5420/2023.

Una vez iniciada la investigación, las personas intervinientes deberán relacionarse directamente con la fiscal o el investigador/a especializado/a, a quien podrán solicitar



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

el establecimiento, modificación, prórroga o cese de las medidas de resguardo, conforme a los principios rectores establecidos en este Protocolo.

Artículo 15°.- Criterios al decretar las Medidas de Resguardo.

Para definir la aplicación de medidas de resguardo, se deberán considerar las políticas internas de la Universidad del Bío-Bío en materia de igualdad de género, así como los principios establecidos en los modelos institucionales de prevención, atención, sanción y reparación ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación por razones de sexo y/o género.

Se dará especial consideración a las medidas solicitadas por la persona denunciante, en tanto sean pertinentes a su situación y procedentes conforme a las disposiciones del presente protocolo.

Entre las medidas a evaluar se podrán considerar aquellas que otorguen mayor flexibilidad académica, laboral o contractual, orientadas a asegurar la estabilidad de la persona denunciante. No obstante, y en atención a la naturaleza del vínculo que cada persona mantiene con la institución, las adecuaciones deberán ser compatibles con el marco legal y reglamentario aplicable a ambas partes, resguardando siempre la proporcionalidad y el equilibrio de derechos.

Con el propósito de prevenir situaciones de victimización secundaria, la institución deberá priorizar aquellas medidas de resguardo que recaigan sobre la persona denunciada, siempre que ello resulte procedente. En este sentido, y resguardando la integridad física y emocional de la persona denunciante, se podrá aplicar lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto Universitario Exento N° 5420/2023, que aprueba el Reglamento General de Régimen de Estudios de la Universidad del Bío-Bío, cuando sea necesario que la persona denunciante se aparte temporalmente de una asignatura o actividad académica específica. Esta medida deberá estar debidamente respaldada por el Informe Técnico Psicosociojurídico emitido por la persona encargada de la Sección de Atención y Acompañamiento de la Dirección General de Géneros y Equidad.

Artículo 16°.- Oportunidad para solicitar medidas de resguardo.

Las medidas de resguardo podrán ser solicitadas por quien o quienes denuncian, tanto al momento de presentar la denuncia, en cualquier momento mientras se desarrolle la investigación, como en la instancia de elaboración del informe técnico regulado en el presente protocolo. En dicho informe se propondrán aquellas medidas que se consideren más adecuadas para la situación, de entre las descritas en este instrumento.

Dependiendo de la oportunidad en que se solicitan las medidas de resguardo podrán ser solicitadas en las siguientes circunstancias:

- Antes de la instrucción de la investigación: la solicitud será oficiado al/a la Rector/a, al/a la Vicerrector/a Académico/a o de Investigación y Postgrado, según corresponda, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles.
- Una vez instruida la investigación: la solicitud se dirigirá directamente al/a la fiscal o investigador/a especializado/a que tenga a su cargo el procedimiento.

En ambos casos, la solicitud deberá ir acompañada de un informe técnico psicosociojurídico, elaborado por la persona encargada de la Sección de Atención y Acompañamiento de la Dirección General de Géneros y Equidad, en el cual se



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

expresarán los antecedentes y consideraciones de índole psicosocial, jurídica e institucional que fundamentan la pertinencia de las medidas propuestas.

Este informe será oficiado por el/la Director/a General de Géneros y Equidad al/a la Rector/a, al/a la Vicerrector/a Académico/a o de Investigación y Postgrado, o al/a la fiscal o investigador/a especializado/a, según corresponda, conforme a lo indicado en el artículo 14 del presente protocolo.

Artículo 17º.- Vigencia de las medidas de resguardo.

Las medidas de resguardo adoptadas se mantendrán vigentes durante el período que determine la autoridad o persona competente que las haya decretado, conforme a los antecedentes del caso y a la etapa del procedimiento en que se encuentren.

La prórroga, modificación o cese de dichas medidas podrá ser solicitada por la persona denunciante, la persona denunciada o por la Dirección General de Géneros y Equidad.

Para estos efectos, deberá presentarse un informe técnico psicosociojurídico elaborado por la Sección de Atención y Acompañamiento de dicha Dirección, en el cual se fundamente la solicitud correspondiente.

La solicitud será tramitada conforme al siguiente criterio:

- Antes de la instrucción de la investigación: la solicitud será remitida al/a la Rector/a, al/a la Vicerrector/a Académico/a o de Investigación y Postgrado, según corresponda, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles.
- Una vez instruida la investigación: la solicitud se dirigirá directamente al/a la fiscal o investigador/a especializado/a que tenga a su cargo el procedimiento.

En todos los casos, la autoridad o persona receptora de la solicitud evaluará los antecedentes y resolverá conforme a los principios rectores del presente Protocolo y a los criterios de proporcionalidad, resguardo y no revictimización.

Artículo 18º.- Vigilancia del cumplimiento de las medidas de resguardo y cautelares.

La Dirección General de Géneros y Equidad deberá ejecutar las diligencias necesarias para la adecuada implementación de todas las medidas de resguardo vigentes, ya sean aquellas otorgadas en el marco de denuncias internas conforme a este protocolo, como aquellas medidas cautelares dictadas por tribunales ordinarios de justicia, que tengan por objeto proteger a personas integrantes de la comunidad universitaria.

Cuando resulte necesario, la Dirección podrá coordinar instancias de colaboración con otras unidades académicas o administrativas, a fin de asegurar la correcta aplicación de las medidas y garantizar el cumplimiento de los principios rectores de este protocolo, especialmente aquellos referidos a la protección integral de la persona a favor de quien se haya ordenado la medida, resguardando tanto su integridad física como psíquica.

En todos los casos, la existencia de la medida será comunicada por oficio institucional a las autoridades y unidades correspondientes, de acuerdo con el estamento o vínculo de la persona involucrada. Esto incluye, entre otros: el/la Decano/a de la Facultad correspondiente, la Jefatura de Carrera, la Dirección del Programa de Magíster o Doctorado, la unidad administrativa respectiva o el/la encargado/a de la empresa externa contratada, según corresponda.



Artículo 19°.- Cumplimiento de medidas cautelares o de otra índole, dispuestas por la justicia ordinaria.

Cuando exista una resolución judicial vigente o una medida de protección dictada por tribunales de justicia ordinaria a favor de la persona denunciante y respecto de la persona denunciada, esta podrá solicitar directamente a la Dirección General de Géneros y Equidad que se requiera a la autoridad competente la aplicación de alguna de las medidas de resguardo establecidas en los artículos anteriores del presente protocolo.

En estos casos, y con el fin de prevenir la victimización secundaria, no será necesario acompañar informe técnico de la Sección de Atención y Acompañamiento de la Dirección General de Géneros y Equidad.

Esta disposición será igualmente aplicable en aquellos casos en que, en el curso de una investigación interna conforme a este protocolo, la persona denunciante obtenga una medida de protección otorgada por resolución judicial.

En caso de incumplimiento de alguna de estas medidas cautelares, la Dirección General de Géneros y Equidad deberá poner en conocimiento de dicha infracción a la autoridad judicial correspondiente. Asimismo, notificará a las autoridades competentes dentro de la Universidad o a la persona que esté a cargo de la investigación, quienes deberán adoptar las acciones necesarias para asegurar el respeto de la resolución judicial y su cumplimiento efectivo dentro del ámbito institucional.

Artículo 20°.- Plazos.

Para todos los efectos los plazos de días establecidos en el presente protocolo lo serán de días hábiles, sin considerar los días sábados, domingos, feriados y recesos universitarios. Si un plazo de días y/u horas venciese en un día inhábil, se prorrogará automáticamente para el día hábil siguiente.

Artículo 21°.- Investigación.

El presente artículo establece las disposiciones generales del procedimiento de investigación en casos de denuncias por acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo/género. Este procedimiento se aplicará de forma complementaria a las normativas específicas según la calidad de la persona denunciada:

- En el caso de estudiantes de pregrado o postgrado: regirá el Decreto Universitario Exento N° 5415 de 2023, que aprueba el Reglamento de Convivencia Estudiantil, exceptuando toda referencia a mediación, la cual no será precedente en estos casos.
- En el caso de funcionarios/as académicos/as o administrativos/as de planta o contrata: será aplicable la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo), sin perjuicio de las demás normas pertinentes.
- En el caso de trabajadores/as a honorarios: se aplicarán las disposiciones del Reglamento de Higiene y Seguridad y otras normas contractuales o legales aplicables.
- En el caso de trabajadores/as de empresas externas: se estará a lo dispuesto en los procedimientos especiales establecidos en el presente protocolo.



Artículo 22°.- Principios rectores de la investigación

Toda investigación que se inicie en virtud del presente Protocolo se regirá por los principios de diligencia debida, celeridad, no revictimización, perspectiva de género, protección de la dignidad de las personas, legalidad, proporcionalidad, no discriminación, resguardo de la integridad biopsicosocial, igualdad ante la Ley y razonabilidad, los cuales orientarán su desarrollo en todas sus etapas.

En concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 21.369, la Universidad deberá actuar con prontitud, eficacia y respeto por los derechos fundamentales, garantizando un procedimiento libre de discriminaciones y con enfoque de género. Asimismo, se deberán adoptar las medidas necesarias para evitar la revictimización y proteger la integridad física, psicológica y social de las personas involucradas, resguardando la confidencialidad, la proporcionalidad de las decisiones y la observancia del debido proceso.

Estos principios, en conjunto, aseguran legitimidad, justicia, objetividad y pleno respeto de la dignidad humana, conforme al marco jurídico nacional que regula las situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo y/o género.

Artículo 23°.- Inicio de la investigación.

La investigación se considerará iniciada formalmente desde que el decreto que dispone una investigación o sumario administrativo ha sido formalmente dictado y notificado al/a investigador/a especializado/a o fiscal/a y aceptado el encargo por éste.

Artículo 24°.- Admisibilidad.

Recibida la denuncia junto con el informe técnico, el/la Rector/a o el/la Vicerrector/a Académico/a o de Investigación y Postgrado, previo informe de la Dirección General Jurídica, dispondrá de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para resolver sobre su admisibilidad, pudiendo:

- Declararla inadmisibile, mediante resolución fundada. En este caso, la persona denunciante podrá impugnar la resolución mediante escrito presentado dentro del plazo de cinco (5) días hábiles contados desde la notificación. La autoridad competente resolverá dicha impugnación en un plazo de dos (2) días hábiles, sin que procedan nuevos recursos administrativos internos.
- Derivar la denuncia a otra autoridad competente, cuando los hechos planteados no sean de su competencia o naturaleza.
- Declararla admisible, disponiendo la apertura del procedimiento investigativo correspondiente, notificando de ello a la persona denunciante y a la Dirección General de Géneros y Equidad.

Artículo 25°.- Designación del/ de la Fiscal o investigador/a especializado/a.

Dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la admisión de la denuncia, la autoridad competente deberá designar, mediante resolución, a el/la fiscal o investigador/a especializado/a, documento que en ningún caso indicará las identidades de las personas denunciantes o denunciadas.

La persona designada deberá contar con formación en enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, y deberá abstenerse de intervenir cuando exista vínculo de parentesco, subordinación o amistad manifiesta con alguna de las partes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 132 y 133 del Estatuto Administrativo.



Artículo 26°.- Etapas del proceso de investigación.

El proceso de investigación estará a cargo de la persona designada como fiscal/investigadora/investigador, debiendo resguardar el cumplimiento de los principios de celeridad, no revictimización, igualdad ante la Ley, y confidencialidad, el cual contemplará según sea el caso las siguientes etapas:

a) Etapa indagatoria:

La cual inicia con la aceptación del cargo y consiste en recopilar los antecedentes necesarios a fin de determinar la ocurrencia de los hechos denunciados, responsables en los mismos y la infracción aplicable, debiéndose considerar a lo menos las siguientes diligencias:

- Recopilación y recepción de antecedentes aportados por las personas involucradas.
- Recopilación de antecedentes mediante el envío de oficios a distintas unidades internas, las cuales deberán responder en el menor plazo posible.
- Declaración de testigos y personas involucradas. Para ello la persona responsable de investigar tiene las más amplias facultades para determinar quién o a quienes puede citar, pudiendo incluso requerir a personas que no hayan sido determinadas por las y los involucrados.
- Ejercicio del derecho a ser oído/a del denunciado/a mediante la citación a declarar durante esta etapa del procedimiento.
- Notificación de actuaciones relevantes. La persona responsable de investigar deberá procurar notificar de las resoluciones de adopción de medidas de resguardo a quienes corresponda, informando también de ello a la persona denunciante y a la Dirección respectiva a fin de poder ejercer el control del cumplimiento de las mismas.
- Presentación de pruebas. En cualquier momento los involucrados podrán realizar alegaciones y aportar antecedentes como sugerir personas a quienes deba tomarse declaración.
- Se dicta resolución que decreta el cierre de la investigación.
- Se dicta resolución que formula cargos o que sobresee la investigación, dependiendo de los antecedentes recabados durante la etapa investigativa.
- Notificación de la resolución que formula cargos, de ser el caso, a la denunciante y al denunciado, poniendo en su conocimiento toda la investigación con protección de los datos sensibles. Si se decide sobreseer la investigación, se notifica a la Autoridad competente para su pronunciamiento final o definitivo, lo que se notificará a las partes.
- Luego de ello, de formularse cargos, se pasa a la etapa acusatoria. De no formularse cargos, se propondrá el sobreseimiento, llegando la investigación hasta aquí.

Una vez declarado el cierre de la etapa de investigación, la persona responsable de la investigación deberá proponer el sobreseimiento de la investigación o formular cargos, en cuyo caso aquello dará inicio a la etapa que a continuación se describe:

b) Etapa acusatoria:

- En esta etapa, el denunciado puede hacer sus descargos o defensas y puede solicitar la apertura de un término probatorio, para rendir pruebas (ofrecer testigos, acompañar documentos, audios u otros registros, solicitar oficios).



- Terminado el término probatorio, el o la Fiscal analizará la prueba rendida, si se hubiese ofrecido y los demás antecedentes del proceso, con enfoque o perspectiva de género, de derechos humanos, tratados o convenciones internacionales y conforme a las disposiciones legales pertinentes.
- Evaluación de los antecedentes recabados con enfoque de género y derechos humanos.
- Se procederá a decretar el cierre de esta etapa.
- Elaboración de un informe o vista fiscal, ya sea para proponer a la Autoridad la aplicación de una sanción o para absolver al denunciado.
- Comunicación formal a la autoridad competente respecto de la decisión de formular cargos o proponer sobreseimiento.
- Los cargos deberán versar sobre hechos determinados y suficientemente acreditados en la etapa anterior,
- Los cargos deberán ser notificados a denunciantes/denunciados a fin de que puedan hacer valer los derechos que correspondan a cada persona.
- En ciertos casos se podrá determinar un término probatorio a petición de parte o de oficio.
- En esta etapa tanto denunciante como denunciado/a tienen derechos a acceder al expediente administrativo con el debido resguardo y protección de datos sensibles en conformidad a la legislación vigente.

Al final de esta etapa, se pudiera poner en conocimiento de las partes y de la DIGERGEN, que el procedimiento investigativo ha finalizado con la consecuente propuesta y ha quedado para resolución definitiva de la Autoridad, dejando de ser competente el o la Fiscal.

c) Etapa Resolutiva:

Comienza con la recepción de la propuesta de sanción o absolución, por la Autoridad competente, que es la que debe resolver, en definitiva, previo proceso de revisión, para con posterioridad emitir un Decreto con la decisión de la Autoridad, la que será notificada a las partes interesadas.

- Notificación de las conclusiones a las personas involucradas.
- Resolución definitiva por parte de la autoridad competente.

En todas las etapas se garantizará el ejercicio de derechos conforme a la normativa vigente, incluyendo la posibilidad de interponer los recursos que correspondan.

Artículo 27°.- Prevención de revictimización y acompañamiento.

Durante todo el procedimiento, se deberán adoptar medidas destinadas a evitar la victimización secundaria, tales como:

- Atención psicosociojurídico especializada desde el primer contacto.
- Comunicación clara de derechos y deberes.
- Realización de entrevistas videograbadas, evitando repeticiones innecesarias.
- Aplicación oportuna y eficaz de medidas de resguardo.
- Prohibición de realizar careos entre denunciantes y denunciados/as.

Artículo 28°.- Sanciones.

Las sanciones que se determinen en el marco del procedimiento se aplicarán conforme a la normativa interna y externa vigente, considerando la gravedad de los hechos, la



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

existencia de antecedentes, los efectos del daño causado y los principios de proporcionalidad, legalidad y perspectiva de género.

Artículo 29°.- Recursos.

Contra las resoluciones dictadas en el marco del procedimiento investigativo, tanto denunciante como denunciado/a, podrán interponerse los siguientes:

- Recurso de reposición, ante la autoridad que dictó el acto.
- Recurso de apelación, ante la autoridad que dictó el acto.

Artículo 30°.- Derogación del protocolo anterior.

Desde la entrada en vigencia del presente Protocolo, quedará derogado el “Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria por razones de sexo/género”, aprobado mediante Decreto Universitario Exento N° 4.560, de fecha 4 de noviembre de 2020. Respecto de los procedimientos iniciados de acuerdo con el protocolo anterior, éstos continuarán rigiéndose por esa normativa hasta su total conclusión, sin perjuicio de la aplicación supletoria de disposiciones más favorables contenidas en el presente protocolo.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

BENITO UMAÑA HERMOSILLA – Rector

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.
Saluda a Ud.



ROMINA BAZAES MUÑOZ
SECRETARIA GENERAL