



**MESA TRIESTAMENTAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO PROTOCOLO
DE DENUNCIAS CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL**

ACTA DE REUNIÓN DE TRABAJO		Nº 4		Elaborada por Secretaria Técnica: Katherine Pineda	
TEMA:	SEGÚN TABLA	FECHA	26/06/2019	INICIO:	10:05
LUGAR:	DIECIOCHO Nº390			TÉRMINO:	12:50

TABLA:	
1	Exposición doña Carolina Hernández
2	Respuesta de Contraloría Interna
3	Presentación sobre los logros de la movilización feminista año 2018
4	Elaboración de deber de inhabilidades y deber de abstención
5	Exposición de los conceptos claves

COMENTARIOS Y OBSERVACIONES
<p>Se inicia el trabajo de la mesa con la asistencia de integrantes de los 3 estamentos, la moderadora de la Mesa y la Secretaria Técnica.</p> <p>En total participan personas.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Fernanda Pinto L., funcionaria no académica, Casa Central.2. Luis Muñoz Andrade, funcionario no académico, FI.3. María De Los Angeles Diaz Bascur, funcionaria no académica, FI.4. Cesar Quinteros, funcionario no académico FAE.5. Jorgelina Sarmiento, funcionaria no académica, Casa Central.6. Francisca Reyes Videla, estudiante, FAE.7. Mariana Cuenca J., estudiante FAE.8. Pamela Melo Rivera, funcionaria no académica, FI.9. Carmen Vergara, funcionaria no académica FDI.10. Mariela Ferrada, funcionaria académica, FAE.11. Carolina Hernández López, invitada de Casa Central.12. Milton Aravena, funcionario académico, FCNMMA.13. Karla Escobar, Abogada, Oficina de Acompañamiento y Denuncias del Programa de Género- Moderadora de la Mesa.14. Constanza Bernal M., estudiante, FI.15. Katherine Pineda López, Abogada Dirección Jurídica – Secretaria Técnica de la Mesa. <p>Parte la Mesa con la exposición de doña Carolina Hernández, quien fue invitada a participar de esta mesa por su tesis de magister sobre la materia, de importancia e interés para la realización de un nuevo protocolo en la Universidad.</p>

Parte indicando que el acoso laboral y sexual es un fenómeno social que ha estado presente en las instituciones públicas y privadas, en este sentido las instituciones de educación superior Chilenas no han estado ajenas a este fenómeno puesto que son entornos permeables a la reproducción de la violencia laboral y sexual al igual que cualquier institución constituidas por personas susceptibles de ser afectadas por conductas de abusos entre pares o entre jefes directos u otro superior jerárquico.

De esta manera, indica, en el sector educativo universitario debemos hacer presente que hay pocos estudios conocidos que han abordado el tema del acoso laboral y sexual al interior de las Universidades Chilenas.

En la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM), en el año 2013 se registran los primeros acercamientos con el estudio "*Propuesta para la implementación de un manual de procedimientos internos para la investigación y actuación frente a denuncias de acoso laboral y sexual* (Asociación de funcionarios 2.0) y en el 2014 una *Propuesta de procedimiento y reglamentación interna sobre el acoso laboral y sexual* , " (Asociación de funcionarios 2.0 y la Dirección Jurídica de la UTEM).

Luego agrega que, describir el acoso laboral y sexual en el contexto institucional como en una universidad tradicional de Chile como la UTEM es difícil.

En las Instituciones Universitarias públicas en Chile, el acoso laboral y sexual es un problema que aun teniendo un carácter social, se manifiesta al interior en los distintos niveles Jerárquicos o entre pares. Con respecto a la UTEM propiamente tal, existen tres estamentos que constituyen parte de la estructura de la institución: Estudiantes, Académicos y Administrativos.

Algunos conceptos:

- Acoso Laboral: Según Marie-France Hirigoyen :El acoso en el trabajo se define como toda conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral.
- Víctima de agresiones: Según Konrad Lorenz: Personas expuestas a un comportamiento hostil y prolongado en el tiempo por parte de los superiores o compañeros de trabajo.

Según Iñaki Piñuel: Esto viene acompañado con disminución de autoestima, ansiedad, depresión, ataques de pánico, fatiga, insomnio. Y no sólo eso, también comienza a somatizarse con dolores de cabeza y estómago y contracturas musculares. En casos extremos, la persona termina acabando con su vida.

- Victimario:

Según Heinz Leymann :Cuya persona ejerciendo una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con el objetivo primordial de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, como también destruir su reputación, y perturbar el ejercicio de sus labores para lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Así las cosas, indica que ella efectuó un cuestionario a una serie de funcionarios en su calidad de orientadora. El cuestionario fue semi estructurado, Título; Estudio de percepción del acoso y de medidas para impedir y actuar ante las situaciones de acoso laboral en trabajadores que han informado ser sujeto de acoso laboral y sexual en la Universidad Tecnológica Metropolitana.



Universo de trabajadores/as administrativos que han sufrido o han experimentado acoso laboral y sexual en la UTEM entre los años 2016-2017.

Muestra 35 funcionarios que denuncian acoso laboral y sexual "Comité Ético del Acoso Laboral y Sexual" (Actualmente es denominado "Comité de Orientadores" según resolución exenta N° 03173/2015 sobre acoso Laboral y Sexual) en la UTEM.

En cuanto al análisis de los resultados, indicó que la sobrecarga laboral y las amenazas son predominantes en las víctimas de acoso laboral, mientras que los rumores representan la segunda minoría de acciones indirectas según lo percibido por las víctimas de acoso. Las acciones sometidas por medio de hostigamientos y perjuicios a sus condiciones en un clima laboral, provocan el daño develado por los síntomas del acoso laboral y sexual.

Respecto a las observaciones que pudo sacar de su investigación, señaló que en la UTEM existe acoso laboral y sexual, constatable en su investigación, esto indicaría que hasta el momento los actuales medios o canales para tener una vida tranquila en su lugar de trabajo, han sido insuficientes.

Entre los principales elementos que reproducen la violencia laboral y sexual están; una cierta cultura de maltrato percibida a través de la declaración de las víctimas, en este sentido se ve necesario aplicar el principio de no discriminación, el cual debe ser un pilar en la misión y visión de la universidad y esto incluye sensibilizar mediante talleres, cursos y otras instancias de debate, dirigido a la planta académica, estudiantil y administrativa. En relación a lo relevante de estos temas, siendo de vital importancia el aseguramiento de este principio, en especial considerando el actual enfoque de igualdad de género, en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

Con todo, a su juicio, la única manera de revertir y reducir el acoso laboral y sexual en la UTEM es establecer una Política Pública al interior de la institución, buscando educar y sensibilizar a las distintas generaciones de funcionarios de la universidad, esto para fortalecer la óptima administración de recursos humanos destinados a prevenir y erradicar el acoso laboral y sexual de todo tipo en la institución y garantizar climas laborales resguardados en el correcto funcionamiento en condiciones dignas.

En esta misión se fomenta el desarrollo y aplicación de medidas y modelos de trabajo que permitan a mujeres y hombres conciliar la responsabilidad laboral y las obligaciones familiares y personales, mejorando su calidad de vida en el trabajo.

De este modo -agrega-, la reformulación de Políticas Públicas con Enfoque de Género y Diversidad en la institución pueden simbolizar el inicio de un cambio institucional potente. El cambio en la productividad y bienestar de los trabajadores, es y será un tema angular en la permanencia laboral de la UTEM.

Como conclusión final señaló que -a su juicio-, para corregir esta situación, si para acciones de reparación y justicia al interior de la universidad, se debe considerar el juicio público, algún acto de reparación como disculpas y una compensación, o lisa y llanamente la reparación con todos los factores que implique, ya que las víctimas no son consideradas en ninguna reparación, además, el protocolo vigente tiene muchas deficiencias con respecto al tema, por tal magnitud es preciso consolidar un nuevo protocolo.

Termina su exposición poniendo a disposición el PPT como medio de suministro.

Se abre una ronda de preguntas:

Interviene doña María de los Ángeles Díaz, por el estamento de funcionarios/as no académicos/as, respecto de la no inclusión del acoso laboral, ¿cuál es la sensación que tiene usted a que el trabajo de esta mesa resulte? R: Doña Carolina Hernández indica que: La verdad es que sí se puede hacer un protocolo, la Universidad lo puede hacer y lo puede plantear. Esta mesa tiene la fuerza para plantearlo, realmente es necesario porque el clima laboral que se ve en este momento en todas las sedes de la universidad siempre vamos a encontrar un foco de acoso laboral, es necesario.

¿Hubo una barrera para avanzar dentro de esta investigación? R: Doña Carolina Hernández indica que: Yo me base en esta investigación por un tema personal, hasta el día de hoy sufro acoso laboral. Veo la necesidad en que exista un protocolo de acción, ya no hay un respeto, aquí hay básicamente temas personales que sobrellevan al tema profesional. Entonces yo he visto mucha gente sufriendo, me apasiona el tema porque lo viví en carne propia.

Finalmente, doña María de los Ángeles hace hincapié en la importancia del tema del acoso, que es un tema importante a nivel de comunidad universitaria y no es propia de un estamento en particular.

Luego, interviene doña Fernanda Pinto, por el estamento de funcionarios/as no académicos/as, señala que los factores de riesgo en el acoso laboral y sexual se cruzan, ¿es recomendable separar los acosos laborales y sexuales? R: Doña Carolina Hernández indica que: En realidad son diferentes, tendría que haber un solo protocolo para los tres estamentos pero dividirlos por temáticas.

¿Qué número de consultas recibiste o de denuncias durante el período que estuvo como orientadora? Doña Carolina Hernández indica que: Consultas muchas, denuncias bastante pocas. Dentro de todo existieron trabas con la información, con poder hacer cosas, era más fácil mover a la gente que investigar lo que estaba pasando.

Doña Fernanda Pinto agrega que le llama la atención que hayan sido más consultas, esto denota del desconocimiento de la gente, el acoso silencioso, entonces ¿es parte de la desinformación de esta temática, es un factor clave? R: Doña Carolina Hernández indica que: Sí, falta mucha información y conocimiento por parte de los funcionarios que estamos insertos en la universidad.

Interviene doña Carmen Vergara, por el estamento de funcionarios/as no académicos/as, ¿cómo se ve el miedo en las personas que recibiste? R: Doña Carolina Hernández indica que: Al menos en las consultas el 80%.

¿A la autoridad quien la educa? Pues a ellos nadie los saca, indica doña Carmen Vergara. R: Doña Carolina Hernández indica que: Ese es el tema más complicado, por eso es fundamental que haya un protocolo y políticas dentro de la institución, todos somos funcionarios y el respeto se ha perdido bastante. 10 años atrás es muy diferente a lo que pasa hoy en día. Hoy hay un abuso de poder entre los distintos estamentos y distintos rangos que puedan haber.

Interviene don Cesar Quinteros, por el estamento de funcionarios/as no académicos/as, indica que dentro del año 2015 hacia atrás había una enorme cantidad de licencias médicas reiterativas, es poco medible, pero era una cifra real, indica que no sabe hoy en



día como vamos con las licencias médicas asociadas a esta problemática. Indica que la figura del orientador es el que acoge, el que hace el primer vínculo con la víctima, no lleva el procedimiento sancionatorio. En ese sentido ¿es una figura rescatable? R: Doña Carolina Hernández indica que: En mi experiencia, el tema del orientador es mucha carga, hacía de sicólogo, de mediador y de investigador. Siempre se trató más como mediadora y pienso que tienen que ser las personas indicadas, todos los orientadores debían haber tenido apoyo de gente especializada, de un abogado o de un psicólogo. Dentro del protocolo debe haber personas capacitadas, con conocimientos previos para poder manejarlo. Yo creo que la figura del orientador como está planteada no sirve.

Interviene la moderadora, e indica que existen canales oficiales para recurrir respecto a estas temáticas de acoso. Pero lo difícil que es distinguir entre los distintos tipos de violencia.

Interviene doña Mariela Ferrada, por el estamento de funcionarios/as académicos/as, indica que interesante es ver las estructuras de poder. Cuando se habla de las autoridades unipersonales. Debería haber una persona en las distintas sedes, para que las personas puedan orientarse al respecto. Un lugar específico donde cada sede pueda dirigirse. La persona debe tener una capacitación teórico técnico. Es una cuestión interesante como naturalizamos el poder -indica-. Por eso se debe crear una oficina aparte que abarque a todos por igual, sin estructuras de poder.

Es muy relevante que la institucionalidad demuestre en sus bases que es un tema que les importa. Dar las posibilidades no obligatoriamente, sino convocar a los funcionarios a capacitarse en estos temas y desmontar estas estructuras de poder que vulneran.

Interviene doña Pamela Melo, por el estamento de funcionarios/as no académicos/as e indica que, en base a la experiencia demostrada en la investigación analizada, lo más importante es la credibilidad en el sistema y en las personas, el miedo paraliza a las personas. La credibilidad hoy no está ni en el sistema ni en las personas que forman parte de esto. No tienen una base en donde ir y creer en el sistema. El miedo nos paraliza. Hoy no se puede decir esta persona me va a ayudar y voy a salir adelante.

Interviene don Milton Aravena, funcionario académico, indica que le llamo la atención que acoso laboral y/o abuso sexual, todos nos está indicando que no podemos separarlo, en ese contexto ¿cuántas consultas por acoso laboral y por acoso de género ha habido? ¿Cuál es el porcentaje que detectaste miedo o desinformación? R: Doña Carolina Hernández indica que: la información es bastante grande, la gran mayoría de las personas no estaba informada respecto al protocolo, miedo mucho miedo porque generalmente se daba que muchos de ellos habían sido amenazados, lamentablemente ocurre mucho aquí lo de la amenaza. Dentro de todos los entrevistados había una desinformación terrible. Es una de las principales cosas que hay que atacar.

¿Le llamó la atención de la enorme cantidad de licencias que se presentan? R: Doña Carolina Hernández indica que: Se hizo una encuesta a través de la Dirección de Desarrollo y Gestión de personas, pero salió que todo estaba bien.

Doña Mariela Ferrada, académica, propone que venga el representante de la unidad de prevención de riesgos don Francisco Paredes Medina a que exponga sobre la materia.



El estamento estudiantil, indica que ya hemos tenido bastantes exposiciones, pero no hemos avanzado nada, por lo que no estaría de acuerdo con que sigamos con exposiciones.

Doña Fernanda Pinto, funcionaria no académica, no lo ve como algo contraproducente, señala que debemos informarnos antes.

Don Cesar Quinteros, funcionario no académico, indica que a su juicio es mejor que existan jornadas de capacitación separadas de la reunión de la mesa.

Luego de un debate, se decide por la mayoría de la Mesa solicitarles la elaboración de un documento a don Francisco Paredes, y doña Susana Gavilanes para que se suba posteriormente a la plataforma de trabajo REKO.

La moderadora indica que ya solucionó los problemas de REKO.

Luego, el estamento estudiantil, en especial doña Francisca Reyes expone sobre la experiencia de las movilizaciones feministas año 2018. Indica que partió como un trabajo previo por la SESEGEN, existió un protocolo provisorio, nunca fue fructífero, nunca se llegó a realmente trabajar en un protocolo definitivo. Debido a las múltiples denuncias de compañeros en casos que tenían motivos para denunciar, y sabían que denunciando no lograrían nada. A través de asambleas de mujeres se llegó a la decisión de tomarse las sedes.

Se ganaron las salas cunas para padres y madres.

El tema de la oficina de denuncias, se necesitaba un espacio externo a Casa Central para denunciar y tuviera un enfoque de género para llevar las denuncias y este tipo de acompañamientos.

Vocalías de Género para las Facultades, las estudiantes las ocupan para entregar información a las compañeras que quieran denunciar y que necesitan un espacio para estar seguras y tranquilas, generar lazos de confianza.

Se solicitaron test de VIH para todas las facultades, pero no todas tienen enfermería. Eso quedó como compromiso. Para que existan estas instancias de salud sexual, se ganó los anticonceptivos gratuitos en la SESAES.

Se incluyó también el petitorio de la ANFUTEM 2.0 pero indica que no se percataron que el documento incluía el acoso laboral. Por ende, no se incluyó en la conformación de esta mesa triestamental, e indica que podría haber sido mejor trabajado.

Interviene doña Mariana Cuenca por la SESEGEN, e indica que se realizaron capacitaciones a docentes de 12 horas curso online, las que a su juicio fueron paupérrimas. También se debían implementar cursos con enfoque de género transversales. Actualmente, es un curso online 6 horas para estudiantes que es insuficiente.

Se abre una ronda de preguntas.

Interviene don Cesar Quinteros indicando que, el gran logro de la movilización feminista fue el cambio de paradigma, de mentalidad en muchas personas en la UTEM, se resalta el



hecho de que la movilización fue un punto de inflexión el cual permite el inicio de un cambio de mentalidad en la institución, en las personas mayores y en autoridades. Que hoy estemos sentados en esta mesa, que la comunidad hable sobre el tema del acoso y las temáticas de género es el gran triunfo –a su juicio-. Además, indica que existía –según sus asentimientos- una incorporación completa del documento de ANFUTEM 2.0 al petitorio feminista y que nunca se excluyó ningún punto. Además, el documento fue declarado aceptado en forma íntegra y conversada con las autoridades respectivas en su momento.

Doña Mariela ferrada indica que es un cambio de mentalidad, no tan solo estudio.

Respecto a la implementación de los ramos, doña Carmen Vergara indica que estos deben ser elaborados por personas capacitadas.

Don Milton Aravena indica que efectivamente se hizo un cambio con perspectiva de género.

Acto seguido, se conversa respecto a los puntos pendientes del acta anterior.

Por parte de la Vicerrectora Académica se indicó formalmente que por el momento solo son horarios protegidos, pero quedaba al análisis conforme al cronograma ya establecido.

Respecto a la respuesta del Sr. Contralor: La moderadora procede a leer la repuesta.

"Respecto a tu consulta contenida en el memorando N° 4, ingresada en esta contraloría interna el día 23 de mayo de 2019, te puedo señalar por las razones que te especificaré a continuación, que la temática de acoso laboral no puede ser incorporada en el nuevo protocolo de denuncia contra el acoso y la violencia sexual, a saber:

1.- Recurriendo al tenor literal de la norma, primerísimo elemento gramatical del análisis hermenéutico, si nos remitimos a la resolución exenta N° 02039, de 2018, que crea la instancia universitaria denominada "Mesa Triestamental" en su artículo 1 dispone como objetivo general de la misma "(...) la construcción de un nuevo Protocolo de Denuncia contra el acoso y la violencia sexual (...)", asunto bien acotado y específico, que no admite ningún tipo de interpretación alambicada. No se enuncia expresamente la temática del acoso laboral. Ahora bien, sin perjuicio que en el ámbito público estamos obligados a realizar una interpretación estricta, igualmente tampoco de manera explícitamente podríamos entender que la frase en cuestión incorpora en su contenido la temática del acoso laboral. En el derecho, se debe tener sumo cuidado con la semántica lingüística, particularmente aquí con los signos lingüísticos. Efectivamente si nosotros consideramos la expresión "acoso" por si sola, podríamos argumentar que al plantearse el género, la especie "laboral" estaría comprendida, pero desde el punto de la semántica lingüística, para que esto pudiese ser efectivo, la frase en comento debió estar planteada con el uso de una coma, es decir con una pausa breve dentro del enunciado, de tal modo que dijese "(...) la construcción de un nuevo Protocolo de Denuncia contra el acoso, y la violencia sexual (...)", pues se coloca una coma delante de la conjunción cuando la secuencia que encabeza expresa un contenido distinto al elemento o elementos anteriores. A contrario sensu, al estar planteada la frase sin el uso de la coma sugerida, la



conjunción "y" se usa para separar miembros gramaticalmente equivalentes dentro de un mismo enunciado. Luego, lo único que se puede inferir correctamente de la frase tal como está planteada es que la mesa triestamental tiene como objetivo general de la misma la construcción de un nuevo protocolo de denuncia contra el acoso sexual y contra la violencia sexual, y cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu (artículo 19 del Código Civil).

2.-Ahora bien, analizado el asunto desde un punto de vista de la historia fidedigna de la norma, y la intención o espíritu del legislador (inciso segundo del artículo 19 del Código Civil), como ya se señaló precedentemente, la universidad cuenta desde el año 2015 con un procedimiento de denuncia de acoso laboral y sexual aprobado por la resolución exenta N° 03173, de 2015, que en su punto III señala expresamente a los sujetos a los cuales se le aplica, sea con el carácter de denunciante o denunciado, requiriendo básicamente ejercer funciones en la Universidad Tecnológica Metropolitana (en adelante la UTEM) por medio de un vínculo estatutario o contractual con la misma. Con posterioridad, se aprueba el instructivo de denuncia de acoso estudiantil y sexual de la UTEM, aprobado por la resolución exenta N° 02720, de 2017, que en su numeral 4 señala que la condición de denunciante solo la podrá tener un estudiante, y su numeral 5, que la condición de denunciado la podrá detentar tanto un estudiante como también un funcionario o servidor de la UTEM. Luego por medio de la resolución exenta N° 02089, de 2018, se aprueba un instructivo provisorio contra el acoso para la comunidad universitaria de la UTEM que, entre otros énfasis, en su considerando número 6 hace una clara distinción entre los objetos que pretendían regular los cuerpos reglamentarios contenidos en las resoluciones exentas N° 03173, de 2015 y N° 02720, de 2017, antes anunciados, para luego en su considerando 12 manifestar como clara intención o espíritu del legislador "(...) la Universidad Tecnológica Metropolitana (...) he determinado mejorar su procedimiento actual de denuncia de acoso estudiantil y/o sexual, para lo cual se hace necesario derogar el existente y establecer un nuevo procedimiento provisorio (...)" lo que recalca que se siguió ahondando en la línea de la resolución exenta N° 02720, de 2017- no así en la N° 03173, de 2015-, al punto de derogarla expresamente en el punto I de su parte resolutive, y más aún, manifestando en su considerando 13 la intención del legislador al respecto "Que la Comunidad Universitaria continuará trabajando para el mejoramiento del Pronunciamiento de Denuncia de acoso estudiantil y/o sexual, para en un futuro establecer el protocolo definitivo (...)", es decir yendo más profundo en esta línea, pero dejando indemne la temática del acoso laboral y vigente la normativa relacionada (resolución exenta N° 03173, de 2015), salvaguardando así, el principio de especialidad cautelado por los artículos 4 y 13 de nuestro Código Civil.

3.-Analizado el asunto desde el punto de vista de la regla hermenéutica del contexto de la norma (inciso primero del artículo 22 del Código Civil), la resolución exenta N° 02040, de 2018, crea el Programa "Departamento de Género y Equidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana" cuyo objetivo general es impulsar las políticas de género y equidad de la Universidad, por medio de dos programas, el de género y el de Inclusión. Dentro de su estructura ejecutiva, cuenta con una Oficina de Denuncia que deberá atender tanto a denunciantes como denunciados en materia de acosos sexual, violencia de género y discriminación arbitraria. Hasta ahora, la mencionada oficina se ha encargado de operativizar el instructivo provisorio contra el acoso para la comunidad universitaria de la UTEM aprobado por la resolución exenta N° 02089, de 2018. El mencionado instructivo provisorio está concebido tal como lo señala su punto I Normas Generales en su numeral



1, para investigar y sancionar de ser pertinente, los "hechos constitutivos de acosos estudiantil y/o sexual, maltrato, violencia y lenguaje sexista y/o discriminatorio (en adelante acosos)". Como se puede leer, el mencionado instructivo fija o enmarca el objeto del mismo en la primera norma general, no extendiéndose a la temática de acoso laboral. Todo el contexto normativo de carácter orgánico y sustancial apunta exclusivamente a temáticas de género, lo que también es consistente con lo ya señalado respecto a que, en el ámbito público debemos hacer una interpretación estricta.

4.-A mayor abundamiento, el hecho que la resolución exenta N° 02039, de 2018, enunciada anteriormente, mencione en su considerando 4 el acoso laboral, no es incidente en su parte resolutive, se hace para plantear que dentro de los fundamentos que se tuvieron a la vista para disponer la creación de la mesa triestamental, están el respeto y promoción de los derechos humanos como uno de los principios inspiradores del sistema de educación superior, considerando que aquella arista (la temática del acoso laboral) fue abordada ya por la institución con un protocolo aprobado por nuestro Honorable Consejo Superior y que actualmente se encuentra, quedando solo por institucionalizar un cuerpo normativo contra el acoso sexual y contra la violencia sexual, que es lo que se pretende con el trabajo de esta comisión triestamental. No se debe olvidar también, que la temática de acoso laboral jurídicamente es improcedente respecto del estamento estudiantil, de ahí que se siga por cuerda separada, sumado a que desde el punto de vista de sistematización de un cuerpo reglamentario que se pretende de carácter universal y común, no es dable incluir materias que justamente no son de universal y común aplicación por todos los estamentos intervinientes.

Sin perjuicio de todo lo dicho, es intención del señor Rector, según me lo manifestó, trabajar en una propuesta de mejora al procedimiento de denuncia de acoso laboral y sexual aprobado por la resolución exenta N° 03173, de 2015, que nos permita a la brevedad, contar con un instrumento más efectivo para investigar y sancionar el acoso laboral entre funcionarios de la UTEM".

Interviene doña María de los Ángeles, entiende que hay una norma que difícilmente podamos romper. A modo personal, cree que va a ser un trabajo de asociación de funcionarios, no quiere decir que ella se vaya a restar de este trabajo, lo importante es saber cómo y dónde acudir en cada caso. Del mismo modo, agradece a los estudiantes sobre estas ganancias, siempre han reconocido que los estudiantes ganan y los funcionarios de pasada tienen regalías.

Interviene don Milton Aravena, lamenta la respuesta, indica que hay que recordar que en la reunión anterior él hablaba del espíritu de la mesa es evitar la agresión de cualquier forma, esta respuesta simplemente divide a personas que tienen un tipo de agresión y otra. Por otro lado, no está de acuerdo con la interpretación que le dio el contralor a la norma.

Luego se conversa respecto de la respuesta del Sr. Contralor y se despejan dudas.

Se manifiesta el descontento generalizado al menos por parte de los estamentos de funcionarios y funcionarias.

Los funcionarios no académicos indican que analizarán en conjunto con las directivas de



las asociaciones de Funcionarios, la respuesta del contralor, la continuidad de los funcionarios en la mesa y la participación en la próxima reunión.

Don Cesar Quinteros interviene demostrando su descontento tanto con la respuesta del Sr. Contralor como de las autoridades, las que a su juicio, no tendrían la voluntad para el mejoramiento de la prevención y trabajo del acoso laboral.

La Secretaria de la Mesa indica que enviará por medio de correo electrónico la inhabilidad y el deber de abstención para los comentarios pertinentes.

Asimismo, se reunirá próximamente la Secretaria con la Moderadora en el Programa de Comunicaciones para la visualización del trabajo de la mesa.

Puntos no tocados:

1. Exposición de los Conceptos Claves.
2. Modificaciones finales a la Resolución 2039-2018 y establecimiento del deber de abstención.

Se justifica la inasistencia de:

1. Paola Nuñez.
2. Claudio Martínez.
3. Jenny Espinoza.
4. Natalia Santana.
5. Nazlha Ortíz.
6. Andrés Saldías.

Próxima reunión Miércoles 11-07-2019 02:40 PM Macul.

ACUERDOS

1. Solicitar un documento atingente a don Francisco Paredes y doña Susana Gavilanes para subir a la plataforma REKO.
2. Estudio de los conceptos claves a través de la plataforma REKO.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1. Solicitar un documento a don Francisco Paredes y a doña Susana Gavilanes para subir a la plataforma REKO.	Antes del 11.07.2019	Moderadora, doña Karla Escobar.
2. Estudio de conceptos claves y de la información enviada por la moderadora.	Antes del 11.07.2019	Moderadora, doña Karla Escobar. Todos los integrantes de la Mesa.



3. Envío del deber de abstención y de la inhabilidad a través de correo electrónico.	Antes del 11.07.2019	Secretaria Técnica, doña Katherine Pineda.
---	-----------------------------	---