

**MESA DE GÉNERO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO PROTOCOLO DE DENUNCIA
CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

ACTA		Nº 20		Elaborada por: Gabriela Muñoz Nieto	
TEMA:	SEGÚN TABLA	FECHA	10/08/2020	INICIO:	16:30
LUGAR:	TEAMS			TÉRMINO:	17:57

TABLA:	
1.	Actualización sobre difusión.
2.	Sobre reuniones de agosto y septiembre
3.	Sobre acoso laboral
4.	Respuestas memos a CI sobre artículo 16 y 21
5.	Consulta a CT sobre art 21
6.	Revisión del Protocolo a partir del art 23

ASISTENCIA
<p>Se inicia la Mesa con la asistencia de los 3 estamentos, SESEGEN, moderadora y Secretaria Técnica.</p> <p>Asistentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Francisca Reyes – Estamento estudiantil 2. Mariana Cuenca – SESEGEN 3. María Pía Galaz - Estamento funcionario no académicos/as 4. Fernanda Pinto – Estamento funcionario no académicos/as 5. Pamela Melo - Estamento funcionario no académicos/as 6. Mariela Ferrada - Estamento Académico/a 7. Karla Escobar Martínez – Moderadora 8. Gabriela Muñoz – Secretaria Técnica <p>Justifican inasistencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evelyn Gajardo – Estamento Académico/a 2. Cesar Quinteros – Estamento funcionario no académicos/as 3. Mónica Castillo – Estamento funcionario no académicos/as

COMENTARIOS Y OBSERVACIONES

La Moderadora da inicio a la sesión N° 20 del Trabajo de la Mesa para la construcción de un nuevo Protocolo.

1. ACTUALIZACIÓN SOBRE DIFUSIÓN:

Moderadora, indica que ya salió la nota en el Boletín UTEM y, además, ya está el link en MIUTEM. Estamento estudiantil, indica que ellos no tienen acceso a MIUTEM, por ende, señala que se debería difundir por otro medio. Moderadora, indica que, se podría consultar que los estudiantes consultaran en esta plataforma.

Moderadora consulta en relación a que estamento se encargará de la siguiente nota. Especialmente señalar los hitos, el avance y las plataformas de consulta. Mariela, indica que sería importante contar con esta nota antes de la ceremonia de aniversario institucional, para que no quede tapada con ella. Estamento de funcionarios no académicos y estudiantes, señalan que consultaran a sus respectivos estamentos. Mariela, se ofrece a comenzar a trabajar en la nota. Próxima reunión queda pendiente que los estamentos indiquen.

2. SOBRE REUNIONES DE AGOSTO Y SEPTIEMBRE:

Reunión del día 18, se indicará qué pasará con la reunión del día jueves 27 por el receso. Además, se deberán definir las sesiones de septiembre.

3. SOBRE ACOSO LABORAL:

Respecto al acoso sexual laboral, la Secretaria Técnica señala que, en la sesión pasada, se acordó por votación unanimidad, que consta en el Acta N° 19, respecto a agregar un nuevo visto sobre ley de acoso sexual laboral y además un nuevo considerado 18 sobre acoso sexual laboral. Sobre esta materia, señala que, analizada la redacción, se deben hacer precisiones a la Mesa, en el sentido de que, este Protocolo ya contempla el acoso sexual, por ende, cualquier conducta que tenga esta naturaleza, independiente si es en un contexto laboral o no, deberá verse en este Protocolo, por ende, lo que es necesario es que el Protocolo de acoso laboral se inhiba en su actuar y haya una remisión expresa en dicho texto normativo a este Protocolo. A lo anterior, se suma, como ha sido explicado en diversas discusiones, que la norma jurídica, debe intentar regularse en abstracto, por ende, la tipificación excesiva, como sería señalar expresamente el acoso sexual laboral, podría tener consecuencias judiciales no deseadas por esta Mesa, por ejemplo, en eventuales acciones de protección que deduzcan los sujetos pasivos (denunciado/a, investigado/a). Por lo anterior, la opinión técnica de esta Secretaria es no tipificar excesivamente conductas que ya están definidas y señaladas en este Protocolo. Moderadora, complementando lo indicado anteriormente, señala que bastaría con una norma de remisión del Protocolo de Acoso Laboral a este Protocolo en caso que haya conductas de Acoso Sexual en contexto Laboral. En este sentido, la tipificación podría ser contraproducente por ejemplo en una eventual acción de protección. Mariela, indica que, es necesario hacer una nota para José Urbano en relación que haya una remisión del otro protocolo a este. Moderadora, indica que es el otro protocolo (de acoso laboral) el que tiene que tener a norma que remita a esta. Además, señala que, en la reunión del día de hoy 10 de agosto en la Mesa de trabajo del Protocolo de acoso laboral se indicó esta situación. Mariela, indica que, en representación de los y las académicas, acoge la opinión señalada por la Secretaria técnica y la moderadora, en el sentido de no incluir en este Protocolo el acoso sexual laboral expresamente, toda vez, que, el acoso sexual ya está consagrado. SESEGEN están de acuerdo con la opinión técnica, pero haciendo la salvedad de estar pendientes de lo que señale la otra Mesa (de acoso laboral). Funcionarios no académicos, también están de acuerdo. Estamento estudiantil de acuerdo.

Votación 1) Dejar sin efecto la decisión adoptada N° 1 que consta en el Acta N° 19, respecto a agregar un nuevo visto sobre ley de acoso sexual laboral y además un nuevo considerado 18 sobre acoso sexual laboral. Se aprueba por unanimidad.

Mariela, solicita una nota formal a Dirección de Personas, para que se trate este tema en el Protocolo de Acoso Laboral, en el sentido de consagrar una norma remisor a este Protocolo. Moderadora, indica que, en la precisión del acoso laboral se debería precisar la remisión.

Votación 2): hacer nota a Dirección de Personas en representación de la Comisión que está creando el Protocolo de Acoso Sexual, para que consideren establecer una norma de remisión a este protocolo en caso de acoso sexual laboral. Se aprueba por unanimidad.

4. RESPUESTAS MEMO CI N°5 y N° 6, CONSULTA ARTÍCULO 16 y 21

Se informa que se despacharon memos a CI, sin perjuicio, aun no se tiene respuesta.

5. CONSULTA A CONSEJO TÉCNICO RESPECTO DEL ART 21

Moderadora informa que CT señaló que no tiene observaciones a este art.

6. REVISIÓN DEL PROTOCOLO A PARTIR DEL ART 23

****Se deja constancia que, aquellas frases que son objetos de observaciones se marcaran en color rojo.

“Artículo 23°: Fiscal o Investigador/a. Existirá una abogada/o con competencias para realizar la investigación de los procedimientos sumarios administrativos y/o estudiantiles, según corresponda, en materias asociadas a Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria.”

Observaciones:

No hay observaciones a este art.

“Artículo 24°: Inhabilidades. El abogado/a que sea nombrado/a Fiscal o Investigador/a se deberá inhabilitar en los casos en que exista:

- a) una relación de parentesco, entendiéndose que la hay cuando se tiene la calidad de cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive con alguna de las partes;*
- b) de amistad o jerarquía entre alguno de los involucrados en una denuncia por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria; o,*
- c) cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida imparcialidad, de conformidad con las leyes.*

Sin perjuicio de lo anterior, en caso que el abogado/a se encuentre inhabilitado o medie cualquier otra causa que le impida asumir su función, se nombrará fiscal o investigador/a según las reglas generales aplicables al caso concreto. Con todo, se propenderá a que la persona sobre quien recaiga dicha función, cuente con perspectiva de género.”

Observaciones:

Mariela, indica que, en la antigüedad, generalmente los y las abogados/as eran parientes de alguien. Moderadora, indica que en las investigaciones sumarias o sumarios de funcionarios / estudiantiles, se pregunta siempre antes de tomar la declaración si existe alguna causal de recusación o implicancia que se tenga. Estamento estudiantil, consulta si es que hay otra y otro fiscal con perspectiva de género. Moderadora, indica que actualmente no hay, pero en el futuro se puede preparar a otras personas. Mariana, pregunta sobre quien designa a nuevo fiscal. Moderadora, indica que el CT es quien señala que se designa fiscal de la OAD. Además, cuando se activan desde el Decanato también se señala a la abogada de la fiscal de la OAD. En ese sentido, es la autoridad que instruyó el sumario, a quien designar como fiscal. Mariela, señala sobre qué pasa

porque acá se señala que debe ser abogada/o, entonces no puede ser una profesora. Moderadora, indica que en general puede ser cualquier funcionario/a, pero en esta materia se busca que el o la fiscal sea abogada/o.

—
“Artículo 25°: Funciones. La Abogada o abogado nombrada o nombrado Fiscal o Investigador/a tendrá las siguientes funciones:

- a) Llevar a cabo las etapas del procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo o estudiantil, según corresponda, dispuestos formalmente por la autoridad competente para estos efectos, de hechos que puedan constituir Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria.*
- b) Informar y orientar a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a su orientación respecto de situaciones que constituyan las materias descritas y que no hayan activado el protocolo institucional.*
- c) Realizar acompañamiento jurídico a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria, según requerimiento que no haya activado el protocolo institucional.*
- d) Llevar registro de cada una de las actuaciones fiscales, en los expedientes correspondientes de conformidad a los instrumentos establecidos para tales efectos.*
- e) Proponer a las autoridades correspondientes la aplicación de medidas provisionales.”*

Observaciones:

Mariela, indica que en la letra d), pregunta sobre cómo que llevará el registro y custodia de los expedientes. Moderadora, indica que los procesos hoy en día se han ido digitalizando, por ende, no sólo es procedimiento en papel. Mariela, solicita que quede expresamente consagrado una especie de base de datos/archivo institucional. Moderadora, indica que se puede sugerir que haya una copia digital del expediente y de todo lo obrado. Agrega que hay un deber de cuidado del y de la fiscal. Fernanda, señala que entiende la aprehensión respecto a la custodia, a su parecer debemos confiar en la labor profesional de las personas de la OAD.

Mariela, en relación a la letra e) señala a qué autoridades se refiere. Moderadora, indica que depende de si es sumario estudiantil o administrativo. Por ejemplo, en caso de una medida provisional de cambio de lugar de trabajo, se informa a Dirección de Personas, si es un cambio de sección, se informa a VRAC. Se insiste en la necesidad de una norma abstracta.

—
“Párrafo 3°: De las partes.

Artículo 26°. De la legitimación activa. Toda persona que integra la comunidad universitaria, independiente de su calidad contractual, podrá denunciar hechos que constituyan violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria.

Si la persona denunciante no es integrante de la comunidad universitaria, la triada psico socio jurídica realizará la orientación en las materias que correspondan y emitirán informe a la Vicerrectoría académica si se trata de un o una estudiante y a la Contraloría Interna o Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas, en caso de ser un funcionario/a académico/a o no académico/a.”

Observaciones:

Mariela, está de acuerdo con este artículo, sobre todo cuando considera el acompañamiento en caso de personas que no sean de la comunidad universitaria. SESEGEN, estameto estudiantil y funcionarios no académicos, están de acuerdo.

—

“Artículo 27°: De la legitimación pasiva. Podrá tener la calidad de denunciado, cualquier integrante de la comunidad universitaria, independiente de su calidad contractual, por hechos que constituyan violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria.”

Observaciones:

Todos los estamentos mas SESEGEN están de acuerdo.

—

Mariela, pide a Moderadora, que haya un acercamiento a archivo institucional, para que resguarde los archivos o expedientes de mejor manera.

Se pone término a la sesión.

ACUERDOS

1. Próxima sesión, los estamentos deberán indicar su disponibilidad para la creación de la nota.
2. **Votación 1)** Dejar sin efecto la decisión adoptada N° 1 que consta en el Acta N° 19, respecto a agregar un nuevo visto sobre ley de acoso sexual laboral y además un nuevo considerado 18 sobre acoso sexual laboral.
3. **Votación 2):** hacer nota a la Dirección de Personas en representación de la Comisión que está creando el Protocolo de Acoso Sexual, para que consideren establecer una norma de remisión a este protocolo en caso de acoso sexual laboral. Se aprueba por unanimidad.
4. Artículos revisados, según consta en ACTA.
5. Próxima sesión, seguir avanzando en el artículo 28.
6. Todos los estamentos deberán avanzar el análisis del Protocolo.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA CUMPLIMIENTO	DE	RESPONSABLE
1. Enviar acta sancionada N° 19.	12/08/20		Secretaria Técnica
2. Enviar acta N° 20 para comentarios	10/08/20		Secretaria Técnica
3. Todos los estamentos deberán avanzar el análisis del Protocolo			Todos los estamentos