

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

<b>ACTA</b>		<b>Nº 19</b>		<b>Elaborada por: Gabriela Muñoz Nieto</b>	
<b>TEMA:</b>	<b>SEGÚN TABLA</b>	<b>FECHA</b>	<b>06/08/2020</b>	<b>INICIO:</b>	<b>16:00</b>
<b>LUGAR:</b>	<b>TEAMS</b>			<b>TÉRMINO:</b>	<b>18:03</b>

<b>TABLA:</b>	
1.	Reuniones de agosto día lunes
2.	Memo CI N°5, consulta artículo 16
3.	Revisión del Protocolo

<b>ASISTENCIA</b>
Se inicia la Mesa con la asistencia de los 3 estamentos, SESEGEN, moderadora y Secretaria Técnica.
Asistentes:
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Francisca Reyes – Estamento estudiantil</li> <li>2. Paula Núñez - Estamento estudiantil</li> <li>3. Natalia Peñaloza - Estamento estudiantil</li> <li>4. Mariana Cuenca – SESEGEN</li> <li>5. María Pía Galaz -</li> <li>6. Cesar Quinteros – Estamento funcionario no académicos/as</li> <li>7. Fernanda Pinto – Estamento funcionario no académicos/as</li> <li>8. Mariela Ferrada - Estamento Académico/a</li> <li>9. Evelyn Gajardo – Estamento Académico/a</li> <li>10. Milton Aravena – Estamento Académico/a</li> <li>11. Susana Gavilanes – Oyente</li> <li>12. Karla Escobar Martínez – Moderadora</li> <li>13. Gabriela Muñoz – Secretaria Técnica</li> </ol>
Justifican inasistencia:
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. María de los Ángeles Bascur - Estamento funcionario no académicos/as</li> </ol>

<b>COMENTARIOS Y OBSERVACIONES</b>
La <u>Moderadora</u> da inicio a la sesión N° 19 del Trabajo de la Mesa para la construcción de un nuevo Protocolo.
<u>Moderadora</u> , indica que se pegó la nota de Comunicaciones en la sección notas del grupo. Además, señala que SISEI está trabajando en la anexión de MIUTEM con el canal.

## 1. REUNIONES DE AGOSTO DÍA LUNES 10 DE AGOSTO

Se solicita que el próximo lunes a las 16:30 hrs. puesto que algunas personas, incluida la Moderadora de la mesa estarán en otra sesión sobre el Protocolo de acoso laboral.

## 2. MEMO CI N°5, CONSULTA ARTÍCULO 16

Se indica, que ya se elevó el memo a CI por dicho artículo. Con la reserva de legalidad de la Secretaria Técnica.

## 3. SE RETOMA REVISIÓN DEL ARTICULO 17

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

*"Artículo 17º: Derivación. Con todo, cuando se trate de hechos que puedan revestir caracteres de discriminación arbitraria en el ámbito laboral, se deberá canalizar a través del procedimiento contra el acoso laboral o mobbing."*

### Observaciones:

Cesar Quintero, indica que como no está el otro Protocolo listo, no se sabe cómo quedará, por ende, la vuelta que se le había dado, era que fuese intentando conjugar las dos comisiones. Propone que, se establezca que las conductas que son de acoso laboral sexual se regulen allá, pero el resto de las materias, se haga aplicable este protocolo, por la especialización del mismo.

Moderadora, indica que además el art trata de discriminación arbitraria, circunscribiéndolo a eso. Considerando que el acoso laboral quedará regulado en el otro Protocolo. Lo que se está discutiendo es si se va a contemplar el acoso sexual laboral, y se investigue con este Protocolo., debe indicarse en alguna norma. Sugiere, que se podría proponer la siguiente redacción.

*"Artículo 17º: Derivación. Con todo, cuando se trate de hechos que puedan revestir exclusivamente carácter de acoso laboral, se deberá canalizar a través del procedimiento contra el acoso laboral o mobbing."*

Cesar, indica que, se deberá señalar en los dos Reglamentos, es decir, la remisión del acoso sexual laboral deberá ser expresa a este Protocolo.

Mariela, pregunta en caso que sea acoso sexual y laboral, cuál será la preferencia para que se aplique cualquier de los dos Reglamentos. Moderadora, indica que, con la venia de todos, se deberá señalar en los considerandos de la Resolución Exenta es que se agregue el acoso sexual labora. Señala que, el acoso sexual ya está definido en este Protocolo. Lo importante es que se señale expresamente.

Se propone, agregar un nuevo considerando N° 18, en el sentido de agregar el acoso sexual laboral.

**Votación 1)**: agregar en los Vistos, ley de acoso sexual y además agregar Considerando 18, que haga mención al acoso sexual laboral. Se aprueba por unanimidad.

Moderadora, solicita a la Secretaria Técnica, para la próxima sesión, la creación de este nuevo considerando.

Moderadora, hace una alusión respecto de los dictámenes de la CGR en relación a la situación de honorarios, al ser servidores públicos.

María Pía, señala que sería bueno incluir un plazo para la derivación en el caso que se deba aplicar el otro Protocolo. Moderadora, indica que el Consejo Técnico (CT), tiene un plazo para derivar en la resolución provisoria de Protocolo. Explica, que el CT siempre deriva a CI u orientadores.

Susana Gavilanes, pregunta qué pasa cuando una persona que sufre acoso sexual, y no “cede”, pero luego se transforma en acoso laboral. Moderadora, indica que, el análisis de admisibilidad, lo hace el CT, por ende, ellas hacen esa prevención. Es importante señalar que este organismo es el que determinará lo anterior. Y se aplicará el Protocolo más idóneo. Sin lugar a dudas, hay temas que se van a mezclar entre los dos protocolos, pero es parte del CT. Moderadora, señala que, si hay hechos de acoso sexual, aunque sea en el ámbito laboral, se debería activar este Protocolo.

María Pía, pregunta sobre la obligación de derivar un acoso laboral al otro Protocolo. Moderadora, indica que, el CT tiene las facultades para hacer la primera acogida y luego se informa sobre el Protocolo de acoso laboral. Señala, que sería idóneo que, en el otro Protocolo, que la voluntad de la persona afectada sea quien defina si quiere activar el Protocolo de acoso laboral.

Milton, señala que es muy difícil para la víctima este proceso, en el sentido de lo que se debe hacer, es decir, el aspecto psicológico, pero en el acoso laboral hay una especie de indefensión porque depende de la voluntad de la parte denunciante, ya que, muchas veces es que no se siente acompañada en este proceso. Moderadora, indica que el acoso laboral, se ha dicho por CI es que, se ve por un Protocolo diverso. Secretaría Técnica señala, que las aprehensiones sobre el acoso sexual, se deben hacer en la instancia que está discutiendo dicho Protocolo.

**Votación 2), redacción art 17: se aprueba por unanimidad.** *“Artículo 17º: Derivación. Con todo, cuando se trate de hechos que puedan revestir exclusivamente carácter de acoso laboral, se deberá canalizar a través del procedimiento contra el acoso laboral o mobbing.”*

Se continúa revisando el Protocolo:

“De **los** intervinientes.

**Párrafo 1º:** *Del Consejo Técnico.*

*Artículo 18º: Definición. El Consejo Técnico es una dupla psicosocial perteneciente a la Oficina de Acompañamiento y Denuncias, que poseerán las competencias para acoger, orientar, derivar e intervenir en procesos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria.”*

Se hace a aclaración sobre el lenguaje para que se tenga en consideración en las observaciones finales.

Milton, pregunta si este CT tiene la facultad de desestimar. Moderadora, indica que es muy difícil, porque lo que se estaría haciendo es dudar sobre el relato de la víctima. Por ende, la inadmisibilidad, es de la denuncia, pero siempre puede haber medidas que innovan. Señala, que si cumple con los requisitos de admisibilidad para la denuncia. Milton, agrega que se debería agregar la desestimación. Moderadora, indica que como esta materia es de violencia de género, es esencial que el CT no ponga en duda el relato. Sobre todo, en caso que cuando no se activa la denuncia, se haga un acompañamiento.

Se aprueba sin observaciones.

“Artículo 19°: *Ámbito de actuación.* El Consejo Técnico podrá actuar conjunta o separadamente en los casos contemplados en este protocolo. “

Sin observaciones.

“Artículo 20°: *De las inhabilidades del Consejo.* El Consejo Técnico 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;
- b) de amistad o jerarquía entre el Consejero/a Técnico/a y 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.

*El o la profesional del Consejo Técnico deberá inhabilitarse de plano, y si no lo hiciera, tal inhabilidad deberá ser declarada por la Contraloría Interna, ya sea de oficio o a petición de cualquiera de los/as involucrados/as. En estos casos, las denuncias deben ser recepcionadas y atendidas por el/la otro/a profesional Consejero/a Técnico/a.”*

Francisca, consulta cuál es el efecto de una inhabilitación. Moderadora, indica que precisamente por eso se puede señalar en el art 19, que podrán verlo separadamente. Además, en el inciso segundo se salvaguarda dicha situación.

Milton, señala que la letra c) es muy vaga. Moderadora, indica que la imparcialidad, tiene que ver con lo técnico, que debe ser fundamentado.

“Artículo 21°: *Obligación del Consejo Técnico.* Cuando el o los denunciados ya no sean parte de la comunidad universitaria, ya sea por haber perdido su calidad de estudiante o funcionario/a, el Consejo Técnico pondrá los antecedentes en conocimiento de Contraloría Interna para ésta actúe conforme a los antecedentes.”

Francisca, pregunta en caso de los estudiantes, que estén en proceso sancionatorio, pero se van de la Universidad, y luego quiere reingresar. Secretaria Técnica, hace lectura del Reglamento de disciplina estudiantil específicamente del art 2, que establece el ámbito de aplicación de dicho instrumento, para resolver las dudas sobre quienes serían objetos de un sumario estudiantil. Moderadora, indica que se podría dejar constancia en la hoja de vida, a la luz de la nueva visión. María Pía, pregunta en caso de la aplicación de la sanción luego de una postergación de estudios. Moderadora, indica, que la sanción se podría aplicar cuando vuelve a la Universidad. Pero señala, que siempre está ese vacío del cambio de universidades y eso obedece a una carencia de ley integral de violencia.

Susana, pregunta qué pasa con el EA, y hasta donde la Universidad, puede actuar. Secretaria Técnica responde esta consulta. Moderadora, agrega que el estado actual para las y los funcionarios/as, se debe regir por el EA.

Francisca, propone que se agregue en el Reglamento de disciplina estudiantil se indique que luego de la interrupción de estudios se pueda aplicar la sanción. Moderadora, indica, que en el artículo 17 del Reglamento de Disciplina estudiantil, señala que la medida de expulsión se debe notificar al CRUCH. Además, señala que no se puede sancionar más allá de lo indicado en el EA, para los funcionarios/as.

Milton, agrega que se podría agregar a la CI que en caso que el estudiante se vaya de a la Institución y luego se reintegra, que no quede impune. Moderadora, señala que es la misma CI la que define el camino a seguir.

Paula, solicita que se eleve a consulta a CI, en relación a añadir en el Protocolo la posibilidad de suspender el sumario estudiantil en caso que la persona se retire de la Universidad o interrumpa sus estudios en la institución y luego se reintegre a la misma. Moderadora, indica que se desarrollara esta consulta a nombre de la mesa.

*“Artículo 22°: Funciones. El Consejo Técnico tendrá las siguientes funciones:*

- a) Acoger y recepcionar todo relato susceptible de denuncia, en las materias de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria, por medio de una Entrevista de Primera Acogida.*
- b) Informar y orientar a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a consultar respecto de situaciones que constituyan las materias descritas y su procedimiento respectivo.*
- c) Brindar contención en situaciones de crisis.*
- d) Orientar en la recopilación de antecedentes, en caso de que proceda.*
- e) Realizar etapa indagatoria breve, según corresponda.*
- f) Evaluar admisibilidad y pertinencia de la denuncia activando procedimiento institucional según corresponda.*
- g) Sugerir medidas provisionales inmediatas, según se requiera.*
- h) Realizar acompañamiento psicosocial a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria, según requerimiento. Y derivar, en los casos que se requiera atención especializada.*
- i) Llevar registro de las denuncias recepcionadas e ingresadas, de las consultas recibidas, denuncias activadas y fichas de las personas que llevan procesos de reparación en la Oficina de Acompañamiento y Denuncias, las que en ningún caso podrán ser divulgadas.”*

Moderadora, indica que, en varias instancias, la Mesa recibió al CT para explicar sus funciones. Señala, que le consultará al CT si es que tienen alguna precisión acá. Hace la precisión que la OAD está incorporada el CT más la fiscal. Pero este art solo hace mención al CT.

María Pía, pregunta quien monitorea que se cumplan las medidas provisionales. Moderadora indica que es la víctima generalmente, pero es el mismo CT quien las solicita antes de la denuncia, por ej. El cambio de sección. Cuando no revistan gravedad, y se activa la denuncia, se ven las recomendaciones del CT por parte de la fiscal, esta le consulta si es que por ej. Está viendo a la persona.

Mariela, solicita que se quede constancia que la persona víctima está de acuerdo con las medidas provisionales. Moderadora, indica que siempre es con voluntad de la víctima. Secretaria Técnica, complementa que lo anterior queda establecido en el art 44 del Protocolo. Susana consulta sobre qué alcance tiene el CT para estas medidas, por ejemplo, los cambios de sección. Moderadora, indica que las medidas son sugerencias, además cualquier persona que obstaculiza el procedimiento o proceso sancionatorio, en caso que no se quiera adoptar una medida provisoria por parte de la autoridad, también podría ser objeto de sanciones. Además, siempre se le indica a la víctima que cualquier problema que esté teniendo se lo comunique a la OAD.

Artículo sin modificaciones.

Mariela propone, que se discuta qué estamento hará la nota, porque en esa nota se publicará los hitos de la mesa. Los diversos estamentos solicitan que se discuta esto en la sesión siguiente.

Se pone término a la sesión.

#### ACUERDOS

1. **Votación 1):** Se somete a votación agregar un nuevo visto sobre ley de acoso sexual laboral y además un nuevo considerado 18 sobre acoso sexual laboral.
2. **Votación 2):** Se somete a votación el artículo 17 el cual se aprueba por unanimidad.
3. Elevar a consulta a CI sobre la posibilidad de suspender el sumario estudiantil cuando una persona se retira de la institución o posterga sus estudios y luego se reintegra.
4. Próxima sesión, seguir avanzando en el artículo 23 respecto al deber de denuncia.
5. Todos los estamentos deberán avanzar el análisis del Protocolo.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1. Enviar acta sancionada N° 17 y 18.	06/08/20	Secretaria Técnica
2. Enviar acta N° 19 para comentarios	06/07/20	Secretaria Técnica
3. Todos los estamentos deberán avanzar el análisis del Protocolo		Todos los estamentos