

Consejo Académico 9 de diciembre de 2019

Sexta Sesión Ordinaria

En la ciudad de San Fernando, Chile, siendo las 16:10 horas del día lunes 9 de diciembre de 2019, en la Sala de Consejo del Campus Colchagua, se reúne en su sexta Sesión Ordinaria el Consejo Académico de la Universidad de O'Higgins bajo la presidencia de su titular, Rector don **Rafael Correa Fontecilla**, y la participación de los consejeros **Roberto Cabezas León, Rodrigo Contreras Soto, Pablo Gutiérrez Matus, José Mela Contreras, Jessica Olate Andaur, Miguel Ramos Riquelme, Claudia Rojas Alvarado, Gonzalo Terreros Hernández, Miguel Torres López, Paloma Vargas Cáceres** y **Emilio Vilches Gutiérrez**. Se excusaron los Consejeros **Catalina Barrientos Cabeza** y **Rodrigo Verschae Tannenbaum**. Levanta esta acta la Secretaria General (S) de la Universidad de O'Higgins, doña **Jimena Jara Quilodrán**.

Participan los Vicerrectores Javier Pino y Marcello Visconti, los Directores de Instituto, Soledad Burrone, Gabriela Gómez y Gabriel Arriagada, los Directores de Escuela, Sergio Sepúlveda, Camila Oda, David Gómez y Estefanía González y, por la Asociación de Funcionarios, Rodolfo Vergara.

Sexta Sesión Ordinaria de Consejo Académico.

Tabla:

- 1.- Aprobación de actas Sesiones Cuarta y Quinta, de fecha 07.10.2019 y 04.11.2019
- 2.- Invitación a la Comisión de Equidad Institucional, coordinada por Vicerrector Javier Pino.
- 3.- Presentación de la Directora de Equidad y Género, Claudia Alarcón, respecto al Protocolo de actuación frente a denuncias sobre vulneración de derechos como acosos o discriminación arbitraria.
- 4.- Varios.

Desarrollo y acuerdos.

Tabla.

- 1.- Aprobación de actas Sesiones Cuarta y Quinta, de fecha 07.10.2019 y 04.11.2019, respectivamente.

ACUERDO: Por la unanimidad de los Consejeros se aprueba el Acta de la Cuarta y Quinta Sesión Ordinaria de Consejo Académico, de fecha 7 de octubre y 4 de noviembre, respectivamente, ambas de 2019, con las correcciones de forma que se han sugerido.

En esta parte, el Consejero Gutiérrez se refiere a algunas materias que se mencionan en las actas de las Sesiones Cuarta y Quinta. Específicamente, consulta por algunos temas, como el funcionamiento del Comité Paritario; las comisiones tri-estamentales y su dependencia; y la elección de Consejero por Instituto que corresponde al Instituto de Ciencias Sociales .

Se señala, en cuanto al Comité Paritario que se hará entrega formal de dos informes con el diagnóstico y con sus respectivos los planes de trabajo.

Sobre la dependencia de las Comisiones tri-estamentales, surgidas de los procesos de reflexión, el Rector indica que han sido muy autónomas y en el mismo sentido, han trabajado con mucha independencia, pero también con mucha responsabilidad, cree que es positivo que no sean institucionalizadas aún.

El Consejero Terreros, señala respecto a las comisiones tri-estamentales, que todas éstas siguen trabajando, sólo dos de ellas ya han concluido su trabajo. Son la comisión de apoyo a la comunidad y la comisión de regreso a clases. Todas las demás van a continuar su trabajo. En esta parte, la Consejera Olate precisa que la Comisión tri-estamental de equidad interna, ya entregó su informe a la comisión central de equidad que coordina el Vicerrector Javier Pino, por lo tanto, ya cumplió su cometido.

Respecto a la elección del Consejero Académico que se encuentra pendiente, se indica que se va a fijar la fecha para la elección durante la semana, pues el Director de Instituto de Ciencias Sociales estuvo fuera del país y regresó recién el pasado fin de semana, por lo tanto, ya están las condiciones para tener una participación de electores más amplia.

2.- Invitación a la Comisión de Equidad Institucional, coordinada por Vicerrector de Gestión Institucional Javier Pino.

El Rector comienza este punto indicando que resulta importante conocer las conclusiones de esta comisión y que, además, su inclusión en la tabla fue expresamente solicitado por la Consejera Claudia Rojas. A continuación, se invita a Katherine Ognio, Matías Oróstegui y Rosa Cerda, miembros de la comisión de equidad institucional y se da la palabra al Vicerrector Javier Pino.

El Vicerrector Javier Pino, comienza su presentación precisando que la Comisión de Equidad Institucional que él coordina, en su calidad de Vicerrector de Gestión Institucional, se crea por el Rector

con el propósito de examinar, analizar y debatir en torno a la equidad interna de la Universidad de O'Higgins, en sus diversos ámbitos. En paralelo también se han coordinado con la Comisión Triestamental que ha profundizado respecto a la misma materia.

Agrega que, esta comisión ha preparado un informe para el Consejo Académico, que resume la situación actual y que propone acciones de mejora.

La comisión está conformada por:

- Margarita Mardones
- Katherine Ognio
- Rosa Cerda
- Valentina Giaconi
- Javiera Robledo
- Matías Oróstegui
- Cristóbal Quiñinao

Indica el Vicerrector Pino que se analizó la equidad en distintos ámbitos. Un primer ámbito se concentró en la equidad salarial. A este respecto, comenta que hizo entrega de un informe que se refiere a cómo se pensó el sistema de remuneraciones tanto para académicos como para personal de colaboración.

En cuanto a los académicos, explica, no existen diferencias o brechas salariales para una misma disciplina y, entre distintas disciplinas, el criterio que se aplica es que la diferencia, no puede superar el 20%. Lo anterior, quiere decir que, a misma jerarquía y disciplina los académicos tienen la misma remuneración, en cambio, entre distintas disciplinas y a misma jerarquía, la diferencia no supera el 20%. Agrega que, el propio modelo de remuneraciones de la UOH, converge o tiende a homogeneizar la remuneración entre disciplinas a medida que se avanza en la carrera académica. Esto quiere decir, que entre, los académicos que avancen a la jerarquía de profesor titular, no existirán diferencias por disciplinas.

En cuanto a las remuneraciones de los funcionarios, señala que se procuran bandas salariales por tipo de funcionario, esto es, auxiliares, administrativos, profesionales y directivos, esto permite encasillar a los funcionarios según las funciones que realiza, nivel de responsabilidad, experiencia, entre otros. En esta parte, se refiere a la internalización de los servicios de guardias y de aseo. Agrega que esta no es una práctica común en las universidades del Estado. Esto se decide porque, primero, genera mayor compromiso institucional y, además, la evidencia demuestra que la externalización de estos servicios genera precarización del empleo, rotación de personal, que es justamente lo que esta Universidad no quiere que suceda.

La Comisión debatió sobre los llamados “bonos de desempeño” y, al respecto, indica que estos sistemas mercantilizan la relación laboral y que se justifican sólo en la medida que los sueldos sean relativamente menores a los de mercado. Agrega que, esto se da en Chile, a fines de la década de los 90 y principios del 2000, con un modelo que se ha denominado la nueva Administración Pública y que consiste en transferir elementos de la administración privada a la gestión pública. El contexto de esos años, indica, era que los funcionarios públicos estaban considerablemente más mal pagados que en el sector privado. Precisa el Vicerrector, que en las universidades estatales, estos sistemas son totalmente ajenos, por lo que se concluye que el reconocimiento funcionario no debe darse en un contexto mercantilizado, sino que debe darse en tanto, la relación carga laboral y remuneración, sea justa y, además, avanzar en un sistema de bienestar robusto, para que resulte atractivo aportar en la Institución Pública a la cual se sirve.

Sobre la equidad en las condiciones laborales, hay un diagnóstico que debe hacernos pensar en que varios de nuestros mensajes no han sido del todo acertados. En esta parte el Vicerrector se refiere por ejemplo, a diferencias simbólicas entre académicos y personal docente. Además, la Comisión también reflexionó sobre la concesión de horas extra, y en esta materia, indica que por un criterio redistributivo el pago de las horas extras son pagadas sólo a personal auxiliar y técnico, en días de semana a contar de las 20.00 hrs. y fines de semana a toda hora. Solo se paga horas extras a profesionales durante los fines de semana y, en ambos casos, siempre y cuando la jefatura lo solicite fundadamente. Además, se definió que es rol de las jefaturas informar o levantar información cada vez que sus equipos sean sistemáticamente sobrepasados por razones de carga laboral. En relación a la cultura organizacional, señala que es indispensable mejorar trato entre funcionarios, académicos y estudiantes, hubo varios ejemplos de un mal trato entre estamentos e intra estamentos. Se refuerza la idea de realizar una campaña comunicacional interna que ayude a mejorar el trato en la Comunidad UOH, además se ha considerado realizar talleres de habilidades directivas en gestión, liderazgo y resolución de conflictos para mejorar el clima laboral. Se advierte asimismo, que hay desconfianza y que existe temor a emitir opiniones a jefaturas directas, lo que hace urgente una intervención más profunda para analizar estos casos. Otro diagnóstico es que debemos mejorar la claridad sobre las funciones que se realizan. En esta parte indica que se encuentra pendiente la entrega de cincuenta perfiles de cargo, lo que ayudará a resolver parte de este aspecto.

Sobre la Equidad de Género, el Vicerrector destaca que existe un proceso que lidera la Oficina de Equidad y Género, en cuanto a la modificación de los protocolos frente a denuncias por acosos y vulneración de derechos y respecto a la elaboración de una política de la Universidad que contenga los principales lineamientos y definiciones en esta materia.

No obstante lo anterior, la Comisión analizó aspectos de mejoras que no se han considerado en nuestra normativa esto es, promover la participación de los padres en la crianza de los hijos y revisar casos en el cuidado de terceros con enfermedades graves, que no son solo hijos, sino padres o abuelos.

Finalmente, sobre la Equidad entre Campus, el diagnóstico es el siguiente:

- Recinto de casino de Campus Rancagua que no cumple con las condiciones para ofrecer servicio de alimentación. Carece de agua caliente.
- Se observa que funcionarios de distintas direcciones comparten un mismo espacio, vulnerando en determinadas ocasiones el debido resguardo de bienes universitarios o bien la confidencialidad de los documentos con que labora cada persona.
- Clima laboral adverso y con percepción de abandono. Sin embargo, se ha observado un cambio paulatino y que ha mejorado dicha percepción.
- Marcada diferencia entre espacios de académicos y funcionarios, a veces, excluyente.
- Trato despectivo hacia personal auxiliar.
- Diferencias espaciales entre institutos y escuelas, esto es relevante en ambos campus.

En cuanto a las propuestas de la comisión, se resumen a continuación:

Sobre Equidad Salarial: con criterio de redistribución de recursos, se propone:

- Transferencia de recursos de bienestar, que son más bien universales, focalizándolo en personal con remuneraciones bajas. Por ejemplo, modificar el bono de colación de modo que el bono aumente significativamente para el personal de menores ingresos.
- Establecer sueldos cuyo líquido (con el supuesto de 7% salud y 11% AFP) supere el umbral de pobreza de un hogar medio de cuatro personas, que corresponde a \$420 mil mensuales.
- Consolidar el sistema de bienestar de la universidad.
- Comunicar adecuadamente las políticas del estatuto administrativo y las condiciones de las distintas calidades jurídicas de los funcionarios: Plantas, contratadas y Honorarios.
- Enviar mensualmente las liquidaciones de sueldo.
- Socializar la política de reajuste. El año pasado el reajuste fue diferenciado, de modo que los sueldos bajo los 2,6 millones bruto se reajustaron un 3,5% y sobre dicho sueldo un 3%.

Sobre la Equidad en condiciones laborales:

- Crear un sistema que incentive la movilidad interna en los cargos nuevos o vacantes.
- Talleres de inducción, tanto al estatuto administrativo como a la normativa específica universitaria.
- Realizar campañas de difusión en materia del buen trato, reglamentos e incorporación de espacios físicos de difusión tales como murales o paneles informativos.
- Capacitar a directivos en gestión, liderazgo y resolución de conflictos.
- Elaboración de reglamento de higiene y seguridad.
- Generar un reglamento de carrera docente que la distinga de la carrera académica.



En relación a la Equidad de Género:

- Crear un mecanismo reglamentario que otorgue mayor flexibilidad para que el padre asuma con equidad su rol parental.
- Observar flexibilidad en calificación y evaluación, además de estudiar su aplicación tanto para el personal de colaboración como de académicos.

La propuesta para Equidad entre Campus:

- Difundir plan maestro de Campus Colchagua
- Mejorar el clima laboral y las condiciones de espacios de trabajo para funcionarios de colaboración.

Además, para superar las brechas entre Institutos y Escuelas, se propone difundir adecuadamente los espacios considerados que tendrán las escuelas de pregrado desde el 2020 y cuál es la inversión que se ha realizado en infraestructura.

El Vicerrector Pino, a continuación se refiere al informe que entregó la comisión tri-estamental de equidad y las similitudes. Señala que los niveles de análisis son los mismos, equidad salarial, condiciones laborales, de género y espaciales. Las propuestas, son de corto mediano y largo plazo y consisten también en la socialización (mejorar difusión de políticas e iniciativas internas); inducción; perfiles de cargo; mejorar reglamento académico y de colaboración; mejorar aspectos de espacios y condiciones generales del personal de aseo, infraestructura, mantención y seguridad; y mejoras salariales a los menores ingresos de la UOH.

En seguida, el Rector agradece el trabajo de la comisión y ofrece la palabra a los Consejeros que participaron en la Comisión tri-estamental de Equidad.

La Consejera Jessica Olate, se refiere a la implementación de sala de lactancia, a lo cual el Rector señala que acaba de inaugurar la sala de lactancia en el Campus Colchagua y que existe una sala de lactancia para el Campus Rancagua, sin embargo, esa información no ha sido difundida. La Consejera Olate solicita información al respecto. Agrega la Consejera Olate que, en materia de diferencias simbólicas entre académicos y docentes, las más evidentes es la del ascensor al séptimo piso y la sala de cafetería en el mismo piso, para uso de los académicos.

El Rector en esta parte se refiere al tema del ascensor, e indica que no existe un ascensor con exclusividad para académicos, no existe una medida elitista al respecto, esta medida de que el ascensor suba directamente al piso siete, sólo responde a una optimización del recurso. Sobre la sala de café, indica que son contempladas como salas de trabajo y que llaman a la colaboración, no ha sido un privilegio.

El Consejero Mela, agradece el trabajo de las comisiones. Se refiere además a la posibilidad de tener guarderías, pues ya existen estudiantes padres y madres y, además, durante el reciente semanas tri-estamentales, se implementó –muy bien- una guardería auto-gestionada, y se debiera entonces, analizar contar con una guardería para hijos de estudiantes.

Katherine Ognio, miembro de la comisión de equidad interna e invitada a la sesión, indica que desde la DAE (dirección de Asuntos Estudiantiles), ha hecho averiguaciones y coordinaciones para contar con un jardín infantil, tanto con Integra como con la Junji, sin embargo, han existido algunas dificultades de orden más administrativo, pero si existe trabajo en esta materia.

La Consejera Claudia Rojas, consulta sobre el plan maestro del Plan Colchagua y el acceso universal, a lo cual se le señala que se revisará con la Directora de Infraestructura.

El Consejero Emilio Vilches, agradece a la Comisión y señala que le parece importante que este trabajo se mantenga en el tiempo. Consulta al Vicerrector si se ha pensado o se tiene planificado que se siga trabajando en implementar las propuestas.

En esta parte, el Rector aclara que esta comisión fue constituida para elaborar un informe, un diagnóstico sobre equidad interna. No obstante, si es voluntad del Consejo que esta comisión continúe para hacer una especie de seguimiento de la equidad, de observación, de manera más permanente, es posible que se nombren nuevos integrantes o que continúen los mismos.

El Consejero Pablo Gutiérrez, consulta por las propuestas salariales, y se refiere al mínimo que señala la Fundación Sol, de \$ 420.000 como ingreso como el mínimo para el grupo familiar y si es posible ir más allá. Además se refiere a la política de reajuste en cuanto a que esta pueda ser más diferenciada.

El Vicerrector Pino, se refiere a la consulta relativa al sueldo mínimo que sugiere la Fundación Sol, por grupo familiar, y señala que este detalle se va a comunicar en la respuesta que está pendiente a la Asociación de Funcionarios. Sobre el reajuste, reitera que aún no se tiene un detalle, pues no se ha aprobado por el Congreso, pero existe autonomía para poder establecer un reajuste diferenciado para acortar las brechas salariales.

El Consejero Roberto Cabezas, señala que le preocupa el trato. Señala que debe haber una condena transversal a cualquier trato despectivo hacia cualquier miembro de la comunidad, que vaya de la mano con una campaña comunicacional interna por el buen trato.

La Consejera Camila Oda, se refiere a la encuesta de bienestar en términos de que hay muchos hogares mono parentales con hijos pequeños y que por tanto, parte del bienestar es poder proveer de

un cuidado para estos niños, dado que su padre o madre trabaja y están solos o demasiados expuestos.

La Consejera Jessica Olate, se refiere a la campaña por el buen trato. Esto es necesario pues a pesar que todos creemos conocer las diferencias entre un buen o mal trato, hay palabras que pueden ser despectivas y normalizamos un determinado tipo de lenguaje, de manera que esta campaña puede ayudar a educarnos a todos en un mismo lenguaje.

El Consejero José Mela, señala que a su juicio, los salarios más altos pudieran ser congelados para aportar a los sueldos más bajos y así generar una mejor distribución de los mismos.

3.- Presentación de la Directora de Equidad y Género, Claudia Alarcón, respecto al Protocolo de actuación frente a denuncias sobre vulneración de derechos como acosos o discriminación arbitraria.

El Rector invita a Claudia Alarcón, Directora de la Oficina de Equidad y Género, y a la abogada de la Oficina. En este trabajo, agrega, han participado también los Consejeros Pablo Gutiérrez y Emilio Vilches.

La Directora Claudia Alarcón señala que la participación no ha sido fácil. Comenta existe un protocolo, pero la evidencia indica que no es suficiente, pues trata de sancionar conductas de índole sexual, que antes no existía en el país. Esto ha significado un aprendizaje para todos, existe todo un desarrollo desde no existir nada. Cabe recordar que estas temáticas, fueron abordadas recientemente, a partir del movimiento feminista y sólo existían marcos administrativos que claramente fueron superados por la realidad.

Indica que, la Oficina de Equidad y Género tiene como misión contribuir a la calidad de la educación superior incorporando la perspectiva de género, con el objetivo de consolidar la producción académica y el desarrollo universitario en un marco de respeto, igualdad, diversidad y equidad para toda la comunidad universitaria.

Dentro de las funciones de la oficina de equidad y género esta por una parte, recepcionar denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación arbitraria, que sean presentadas por cualquier miembro de la comunidad universitaria; realizar las primeras diligencias que sean necesarias para lograr el mayor esclarecimiento de los hechos; realizar la primera acogida y brindar la orientación necesaria para las partes.

Por otra, tiene la labor de implementar el plan de equidad y género que tiene como objetivo la transversalización del enfoque de género en todas las áreas y espacios universitarios. Tales como

crear la Política de equidad y género, apoyar prácticas pedagógicas con enfoque de género, campañas de prevención, entre otras.

La Comisión tuvo los siguientes objetivos:

- Generar un proceso participativo y democrático de discusión del Protocolo
- Revisar nuestro protocolo vigente, aprobado por resolución exenta 742 del 14 de mayo del 2018.
- Establecer y describir el procedimiento aplicable. Es decir, la estructura, la forma y los canales.
- Prevenir y sancionar conductas constitutivas de acoso sexual, laboral, discriminación, entre otras.
- Reparar el daño y/o definir alternativas.

En esta parte, la Directora explica que en materia de prevención el protocolo no ha dado respuesta, en términos de que no necesariamente debe pasar una denuncia, a investigación sumaria o sumario, sino que hay salidas intermedias. Esto tiene costos importantes para los involucrados y para la universidad que debe hacerse cargo con personal que no está especializado ni tiene suficiente conocimiento ni dedicación exclusiva para hacerse cargo.

El Consejero Mela, consulta si hay alguna categorización en términos de cuáles son las denuncias más frecuentes. La Directora explica que ha habido casos que podrían tener connotación sexual pero que no son constitutivas de abuso sexual, los demás han sido de discriminación.

A continuación, la Directora Alarcón se refiere a los integrantes de la comisión, señalando que todos los participantes representan a académicos y académicas de todas las Escuelas y Direcciones, funcionarios, estudiantes y directivos.

Agrega además, que el plan de trabajo, ha considerado reuniones con diversas temáticas. Se espera que cada representante estamental genere instancias de difusión y reflexión en torno a cada sesión. Cada una de las sesiones se pensó para discutir, dejar espacio para la reflexión y luego votar acuerdos.

Sobre el inicio del proceso, comenta que, antes de iniciar la revisión propiamente tal del protocolo, se analizaron catorce protocolos de las universidades estatales del país, se hizo un análisis de contenido para tener un diagnóstico de la situación país y definir un cuerpo mínimo para el protocolo.

Como resultado, encontraron que existen nudos críticos, que hay aspectos que el protocolo actual no incluye como las sanciones.

Lo definido como cuerpo mínimo, esto es, lo que considera cualquier protocolo de esta naturaleza, o los elementos que no pueden faltar en un protocolo son:

- Objetivo
- Conductas sancionadas y descripción de las mismas
- Ámbito de aplicación (quienes pueden denunciar y quienes pueden ser denunciados).
- Alcance o aplicación.
- De qué forma se puede realizar la denuncia.
- Procedimiento.
- Medidas provisionales.
- Plazo de Investigación.

Los nudos críticos, son aquellas partes del proceso o del protocolo que generaban tensiones y discusiones y otros aspectos que no estaban incluidos, como las sanciones.

A continuación se refiere al proceso actual, que considera la denuncia y pasa a resolución del rector. Se nombra a un fiscal, se supone que de acuerdo al procedimiento general, el plazo es de 20 días hábiles, se investiga y luego se propone una sanción o su sobreseimiento.

La Consejera Rojas, consulta sobre la confidencialidad de la denuncia. Se le indica que durante el proceso existe ese resguardo hasta la vista de fiscal, es decir, antes de la resolución de término. En la práctica en la Oficina de Género se hace una contención, orientación para poder enfrentarlo.

La Consejera Paloma Vargas, consulta sobre los requisitos para ser Fiscal y si cualquier directivo puede serlo. Se le responde que es así, hoy nuestro protocolo no considera algún fiscal con dedicación exclusiva. Justamente, ese es un nudo crítico el contar con alguien especializado para investigar estas denuncias.

Agrega la Directora que, otros nudos críticos son la falta de alternativas antes de la instrucción de un proceso, el establecimiento de atenuantes o agravantes, el inicio del procedimiento en cuánto a quién es quien decide iniciarlo o no y si se requieren más antecedentes. Otros nudos críticos que no son parte del mínimo común es decidir qué ocurre, por ejemplo, con casos fuera de la Universidad, o las medidas provisionales que se deben adoptar.

La directora se refiere luego a los acuerdos alcanzados por la comisión. Primero definir los principios regentes, de Confidencialidad, Respeto y protección, Imparcialidad, Celeridad, Presunción de inocencia, Debido proceso.

Luego, se debe señalar cuáles son las conductas sancionadas y definir las. Esto es, definir acoso sexual, acoso laboral, actos de discriminación, abuso sexual, violencia sexual o de género.

La Consejera Jessica Olate, se refiere al trato. Y si estos malos tratos pudieran constituir acoso o actos de discriminación. Se le indica que es posible y hay una definición al respecto. Pero la Directora Alarcón, indica que hay una gradualidad en toda conducta y por eso es que el 80% de las situaciones se resuelve antes, por resolución no violenta de conflictos u otras vías como la mediación, de llegar a un proceso y "judicializar" una situación. Se debe tener mucho cuidado en tratar de definir todo y no permitir que se pueda solucionar antes, eso tiene consecuencias porque habrá un perdedor y un ganador, es muy difícil la reparación porque se quiebra la relación. Se debe aprender a manejar y resolver los conflictos más que a judicializarlos.

La Directora de la Escuela de Salud, Estefanía González, consulta cuándo no hay posibilidad de acuerdo, se le responde que en ese caso sí debe abrirse un procedimiento, que se investigue y eventualmente se sancione.

El Consejero Gonzalo Terreros, consulta cómo es posible poder anticiparse y actuar antes de que la conducta se produzca. Se le indica que la idea es generar una cultura y además generar las competencias en los estamentos, de educación, de manera ir entregando habilidades en materia de resolución no violenta de conflictos.

El Consejero Rodrigo Contreras consulta si se trabaja coordinadamente con gestión de personas y se le indica que sí y que justamente se están capacitando en materia de resolución de conflictos.

En cuanto a los intervinientes, se ha estimado la participación de una comisión especializada que pueda aconsejar, sugerir o recomendar, de manera más técnica, si es procedente o no iniciar un procedimiento.

Sobre las soluciones alternativas, estas van a depender del tipo de casos, hay diferencias entre mediación, con la pacificación, negociación u otros. En cuanto a las agravantes se han definido algunos como: carácter reiterado en el tiempo, cuándo existe una relación de dependencia jerárquica directa con quien ejerce la conducta, la realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de testigos u otros intervinientes, ser la víctima una persona con discapacidad, menor de edad o pertenecer a un grupo sujeto a una condición de vulnerabilidad, haber difundido por cualquier medio algún antecedente de la investigación. Sobre las atenuantes, se han definido algunas como: la colaboración sustancial para el esclarecimiento de los hechos, la reparación diligente del mal causado y la confesión de los hechos que originaron el procedimiento.

Indica la Directora que otra cuestión importante a resolver es sobre la reparación diligente y la rehabilitación que es parte del objetivo de la sanción.

La Directora del Instituto de Educación, Gabriela Gómez, se refiere a los plazos y consulta al respecto. La Directora Alarcón indica que hay plazos establecidos para la tramitación. Señala que hay una sobre exigencia a la celeridad que perjudica. Hoy el reglamento dice 20 días pero eso no es real, pues hay que llamar a todas las personas, de las cuales hay que esperar que tengan el tiempo, esto es complejo y el acelerar todo va en directo perjuicio de la víctima. Los tiempos deben ser razonables porque son casos complejos, nadie se quiere demorar, pero también se debe respetar el debido proceso, además tampoco hay dedicación exclusiva de los fiscales, a veces la misma víctima es citada y no viene, entonces la celeridad no debe entorpecer los procesos.

La Directora de la Escuela de Ciencias Sociales, Camila Oda, comenta acerca de su experiencia como fiscal y está muy de acuerdo con lo señalado por la directora Alarcón, en términos que acelerar este tipo de procesos puede hacer mucho daño a la víctima, no se pueden forzar declaraciones.

Finalmente, la Directora señala que se ha decidido separar lo que tenga que ver con acoso de índole sexual, de otras conductas o vulneración de derechos.

El Consejero Rodrigo Contreras, consulta cuál ha sido la estructura de trabajo con el Campus Colchagua y si hay alguna persona encargada. Se le indica que con la DAE comparten a una persona como encargada.

El Consejero Miguel Ramos consulta por situaciones que se dan el espacio virtual, se le indica que esto está considerado, y que si pueden haber conductas de acosos en redes sociales por ejemplo.

4.- Varios. -

El Rector ofrece la palabra.

El Consejero José Mela, solicita invitar al Director de Vinculación con el Medio y a la Directora de Extensión.

El Rector, precisa en esta parte que la función el Director de Vinculación con el Medio, Hernán Castro, cumple una función de vinculación con el medio escolar y, se compromete a realizarles una presentación sobre qué significa la vinculación con el medio, en la academia. Lo de extensión está más resuelto y podría invitarse a la Directora Clemencia González.

El Consejero Emilio Vilches, señala que página web es mala, que no se encuentra información y es una dificultad. El Rector señala que lo va abordar, pues percibe que hay un consenso en que la página es deficitaria.

La Consejera Paloma Vargas, manifiesta preocupación por la instalación del sistema de asistencia. Señala que como funcionarios públicos pueden comprender las exigencias de la contraloría. No es el fondo lo que cuestiona, sino la forma en que se avisó y cómo fue comunicado. Las jefaturas no habían sido capacitadas, señala que si existe un proceso que se va a aplicar debe ser socializado con antelación y además hay molestia, porque esto afecta sólo a funcionarios y no a académicos, genera desconfianza.

El Rector manifiesta que está totalmente de acuerdo con lo señalado por la Consejera Vargas y que esta es una manifestación flagrante del mal trato y la falta de consideración con que a veces se actúa, es un trato que no corresponde indica.

La Consejera Olate, señala que esta imposición tiene que ver con el trato a los funcionarios, un trato que no corresponde hacia el resto.

El Consejero Gonzalo Terreros, indica que entregó los términos de referencia al área de jurídica para su revisión, hubo cambios de forma que incluyeron las bases administrativas. En esta parte se refiere a la integración de la comisión que evalúe las ofertas. Se propone a tres miembros del Consejo, uno de cada estamento, más dos del equipo técnico.

La Consejera Claudia Rojas, consulta cómo se van a involucrar más en este proceso, pues en la sesión del 7 de octubre sólo se presentó un avance de la comisión de los términos de referencia y no un documento terminado. Además, señala que es oportuno definir el rol de comunicaciones y de tecnologías de la información.

El Rector se refiere al rol de este Consejo en la elaboración del PDI, esto es, liderar un proceso participativo que va a elaborar el PDI. La metodología, su diseño que es lo que se propone contratar a través de una licitación. Se trata de que se conduzca un proceso, que sea participativo y convergente, en tiempos razonables. Pero no se trata que este consultor o consultora lo elabore, es el Consejo Académico en su conjunto quien desarrolla el trabajo.

El Consejero Terreros, comenta que se reunieron con comunicaciones y les solicitaron propuestas de infografías que visibilicen el trabajo que está haciendo el Consejo en materia del Plan de Desarrollo Institucional.

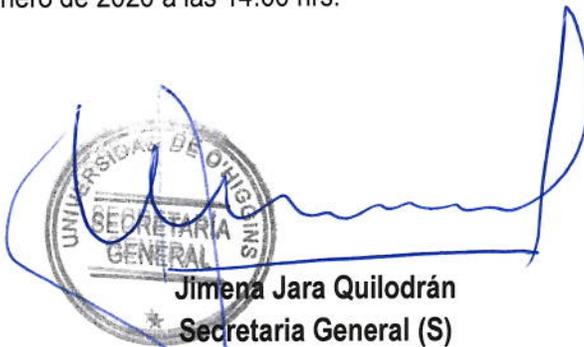
El Rector propone que envíen las infografías y que en la próxima sesión analicemos este material, su contenido pues es responsabilidad de todos los Consejeros.

El Consejero Roberto Cabezas informa que la Comisión Congreso, calendarizó fechas para proceso de elección de la Federación. Desde el lunes 2 al 6 de diciembre: conformación del TRICEL; viernes 20 de diciembre: validación de listas por parte del TRICEL y revisar requisitos e inhabilidades; lunes

23 de diciembre 2019 al 5 de enero de 2020: receso; lunes 6 a 19 enero: campañas de listas de la Federación; martes 21 y miércoles 22 elección de la primera Federación de Estudiantes UOH. El TRICEL decidirá si la votación será on line o presencial, procurando la participación.

El Vicerrector Marcello Visconti, reporta una solicitud anterior de este Consejo, que era invitar al Presidente de la Comisión de Evaluación para que se reuniera con los académicos, esto tendrá lugar el día jueves 12 de diciembre a las 12:00 hrs. , en el Campus Rancagua.

No habiendo otro tema que tratar, el Rector agradece nuevamente la asistencia y participación de los consejeros y, siendo las 19:47 horas, levanta la sesión y se acuerda que la próxima sesión ordinaria será el día lunes 6 de enero de 2020 a las 14:00 hrs.



UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS
SECRETARÍA
GENERAL

Jimena Jara Quilodrán
Secretaria General (S)
Universidad de O'Higgins