

## COMISIÓN DE DISEÑO PARA LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

ACTA		Nº 4		Elaborada por: Gabriela Muñoz Nieto, abogada Dirección Jurídica	
TEMA:	SEGÚN TABLA	FECHA	12/05/2022	INICIO:	14:34
LUGAR:	TEAMS			TÉRMINO:	16:46

<b>TABLA:</b>	
1.	Resultado de encuesta de género realizada a la comunidad UTEM
2.	Mesas de Trabajo Nº 2– Política Institucional de Género UTEM

<b>ASISTENCIA</b>	
Se inicia la sesión con la asistencia de las siguientes personas integrantes de la Comisión.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sra. Marisol Durán Santis, Rectora de la Universidad Tecnológica Metropolitana, en calidad de Presidenta de la Comisión.</li> <li>2. Sra. María Claudia Ormazabal, del Programa de Género y Equidad, en calidad de Vicepresidenta de la Comisión.</li> <li>3. Sr. Hugo Durney Wassaf en representación del Consejo Superior</li> <li>4. Sra. María Pía Galaz (<b>SUPLENTE</b>) en representación del Consejo Superior</li> <li>5. Sra. Carmen González Henríquez, Vicerrectora de Investigación y Postgrado</li> <li>6. Sra. Claudia García Requena, Vicerrectora de Transferencia Tecnológica y Extensión</li> <li>7. Sra. Carolina Sepúlveda Pizarro (<b>SUPLENTE</b>) en representación del Vicerrector de Administración y Finanzas</li> <li>8. Sr. Raúl Rosas Lozano (<b>SUPLENTE</b>), en representación de Decano Facultad de Ingeniería</li> <li>9. Sra. Ángela Da Via Bravo (<b>SUPLENTE</b>), en representación de Decano Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial</li> <li>10. Sra. Cecilia Ríos Rolland (<b>SUPLENTE</b>), en representación de Decano Facultad de Ciencias</li> <li>11. Sr. Tomás Cárdenas Fincheira, Decano Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social</li> <li>12. Sr. Hilda Liliana Calderón González en representación de estamento académico (Facultad de Administración y Economía)</li> <li>13. Sra. Pamela Muñoz Zuñiga (<b>SUPLENTE</b>) en representación de estamento académico (Facultad de Administración y Economía)</li> <li>14. Sra. Patricia Mellado Acevedo en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería)</li> <li>15. Sra. Daniela Godoy Donoso en representación de estamento académico (Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial)</li> <li>16. Sra. Sonia Robert Canales (<b>SUPLENTE</b>) en representación de estamento académico (Facultad de Ciencias Naturales, matemática y del Medio Ambiente)</li> <li>17. Sra. Susana Gavilanes Bravo en representación de estamento académico (Facultad de Humanidades y Tecnologías de la comunicación)</li> <li>18. Sra. Nathaly Pizarro Vidal en representación de estamento de funcionarios(as) no académicos(as) (ANFUTEM 2.0)</li> </ol>	

19. Sra. Elizabeth Luzmira Aguilera Rojas en representación de estamento de funcionarios(as) no académicos(as) (ANFUTEM)
20. Sra. Valentina Quiroga Canahuate, Directora DGAI
21. Sra. Macarena Faundez en representación de estamento estudiantil (Campus Providencia)

A su vez, asisten:

1. Sra. Javiera Valdebenito
2. Sr. Exequiel Bustos
3. Sra. Macarena Jofré
4. Sra. Javiera Vallejo
5. Constanza Puy Valdés
6. Sra. Gabriela Muñoz Nieto

Por último, justifica su asistencia el Decano Sr. Víctor Poblete Pulgar.

## COMENTARIOS Y OBSERVACIONES

La **Directora del Programa de Género y Equidad** (en adelante, "PGE"), **Sra. María Claudia Ormazabal**, inicia esta sesión con sus palabras de bienvenida y comunica la modalidad de trabajo del día de hoy.

### 1. RESULTADO DE ENCUESTA DE GÉNERO UTEM:

La **Directora del PGE** indica que se realizó esta encuesta de expectativas y que juntamente con el estudio diagnóstico expuesto en la sesión N° 3, serán insumos relevantes para la política institucional.

Así, expone que, la muestra fue la siguiente:

#### TASA DE RESPUESTA ENCUESTA EXPECTATIVAS FRENTE A LA POLÍTICA DE GÉNERO

ESTUDIANTES	FUNCIONARIOS(AS)	ACADÉMICOS(AS)	TOTAL
146	69	158	373

A su vez, explica que, se expondrán las respuestas realizadas por la comunidad a las preguntas que se efectuaron en la encuesta, las que se categorizaron en los siguientes grupos:

## ¿Qué espera de una política institucional de género para la UTEM?

Desarrollo de la convivencia en base a la promoción de una **cultura inclusiva, participativa, democrática, con igualdad de género, ética y respetuosa**



- ✓ “Que en la universidad se fomente una cultura de igualdad, no discriminación, inclusión y respeto.”
- ✓ “Es un requerimiento que en nuestros días es necesario para convivir con respeto, justicia y trato de modo igualitario en el espacio de trabajo y estudio”
- ✓ “Mejorar el trato con los estudiantes”
- ✓ “Que se logre avanzar hacia un cambio organizacional orientado a una visión de igualdad de género y de derechos humanos.
- ✓ “Lograr una igualdad de oportunidades”

Que sea una **Guía** para el ejercicio de los **derechos** de las personas y para la intervención concreta de acciones



- ✓ “Que genere un proceso de respeto por la diversidad de género y se intencione la igualdad de derechos y oportunidades fomentando la paridad en todos los espacios de la universidad”
- ✓ “Fortalecimiento de valores identitarios explícitos relativos a la igualdad de oportunidades, derechos y deberes, así como del respeto ejemplar a la diversidad, que debe existir en todos los espacios y estamentos de la universidad”
- ✓ “Que la política se materialice y tenga un impacto en la institución”

**Transversalidad** del enfoque de género en todo el quehacer de la universidad



- ✓ “Todos los documentos estén escritos con un lenguaje más inclusivo”
- ✓ “Educación sobre este tema a todas las personas que son parte de la institución.”
- ✓ “El respeto del nombre y los pronombres de las personas trans”

Acorde a **principios, misión, visión y PDI**



- ✓ “Generar mecanismos, compromisos y medidas institucionales destinadas a disminuir las inequidades de género”
- ✓ “Que manifieste lineamientos estratégicos para permitir que en la institución se incorpore el enfoque de género en todas sus actividades y en todos sus estamentos.”
- ✓ “Debiese estar en la misión y visión de la universidad un enfoque de género, y desde ahí sentar las bases para las políticas de género en todos los estamentos”

**Mayor transparencia**



- ✓ “Que existan instancias claras y transparentes en los procesos que se desarrollen, particularmente cuando existan acusaciones.”
- ✓ “Que una vez terminada, sea de conocimiento público dentro de la UTEM, que forme parte de la cotidianidad tanto para la personas involucradas como quienes no se consideran así”

**Paridad de género** en la formación académica y a nivel administrativo



- ✓ “paridad salarial”
- ✓ “Que las facultades tengan paridad de género en sus cargos”
- ✓ “Que la toma de decisiones sea en base a la paridad, que se fomente la carrera para las docentes, contratos con equidad de género, que no sea un impedimento contratar a alguien por ser mujer, madre o estar embarazada”

**Aseguramiento de mecanismos** para abordar la violencia de género



- ✓ “Que contenga la protección, equidad, justicia, acompañamiento y reparación para los atropellos al respeto y la dignidad de todas las personas que se relacionan en un contexto universitario”
- ✓ “Capacitación para las alumnas y profesoras respecto a protocolos y acciones en caso de abusos”

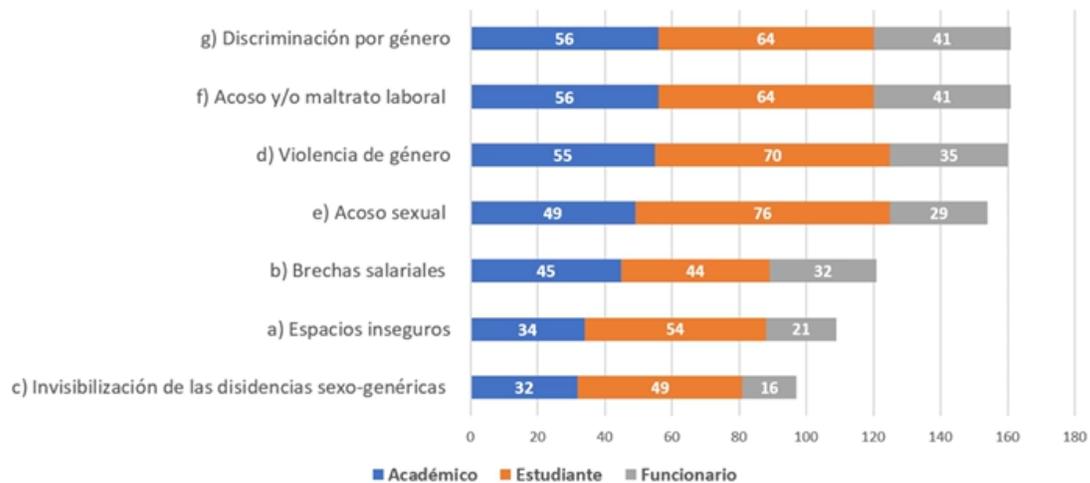
Visibilización de mujeres y disidencias



- ✓ “Se reconozca las labores de cuidado y reproducción de la vida cotidiana y cómo estas impactan en la doble jornada de trabajo que tenemos la mayor parte de las mujeres”
- ✓ “Que establezca la posición de la Universidad respecto al mejoramiento de las condiciones de las académicas mujeres, de forma tal de reducir la desigualdad que tenemos”.
- ✓ “Asegurar condiciones de dignidad, respeto y equidad para los diversos géneros que integren esta universidad”

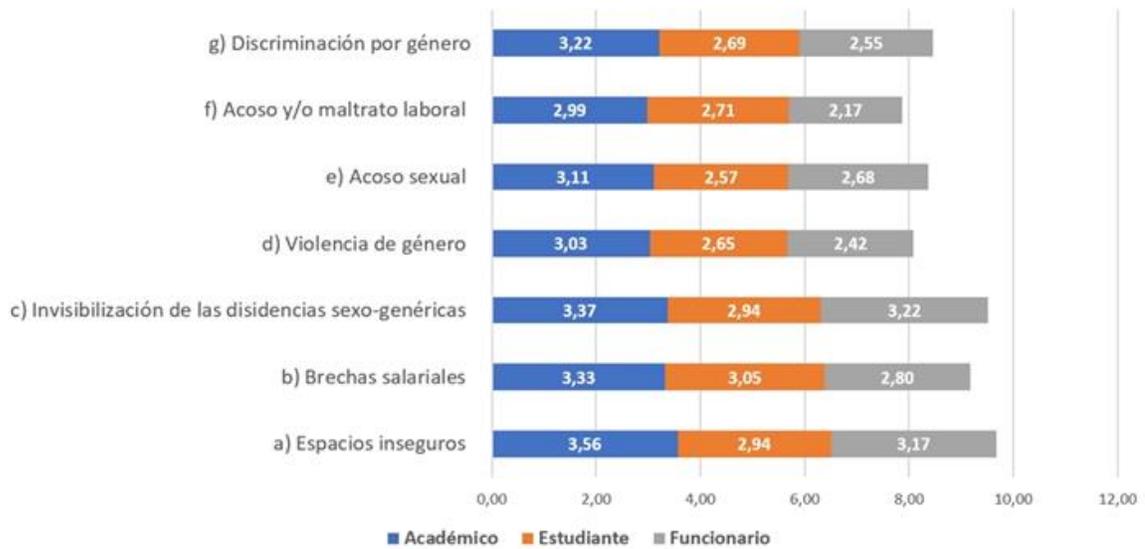
Por otra parte, señala que, en relación a la priorización del listado de problemáticas, se ve que la comunidad universitaria prioriza similarmente.

### Priorización de problemáticas por estamento (de acuerdo a la selección en primera prioridad)



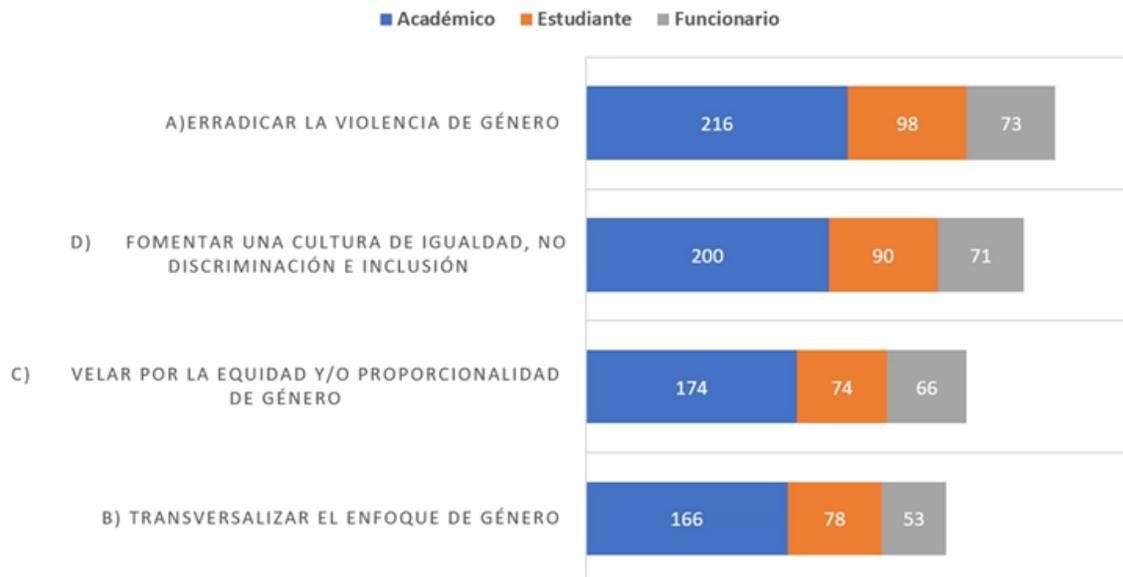
Esgrime que, en relación con estas mismas respuestas en una escala de 1 a 7, se ve que en general hay una tendencia de los tres estamentos a ubicar entre las tres primeras problemáticas la Discriminación Arbitraria, el acoso y /o maltrato laboral y la violencia de género.

**Priorización de problemáticas por estamentos , de acuerdo al promedio de puntuación en escala de 1 a 7, desagregada por estamentos**

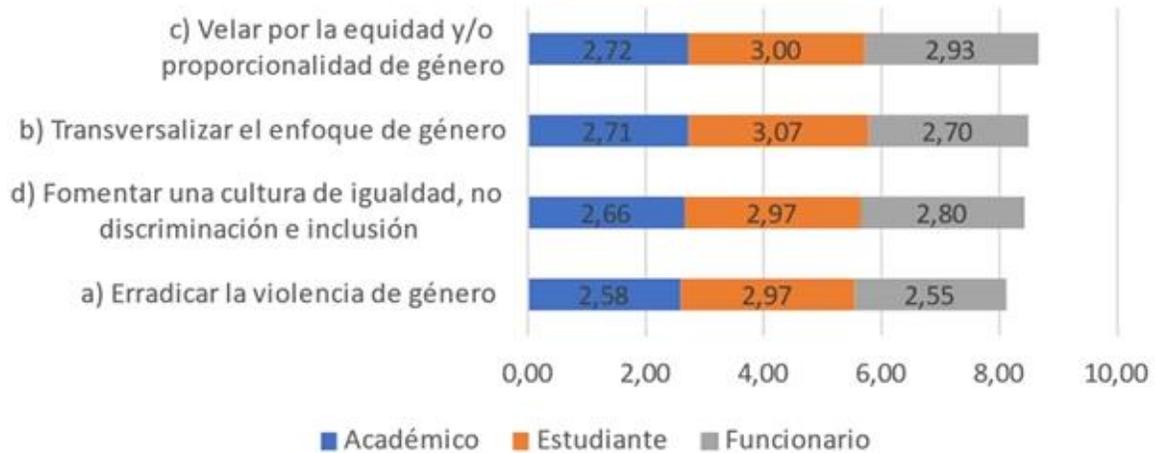


Continúa su exposición, señalando que, en relación a la priorización del estado deseado se vieron los siguiente resultados:

**PRIORIZACIÓN DE EJES ESTRATÉGICOS DE ACUERDO A SELECCIÓN EN PRIMERA PRIORIDAD, DESAGREGADO POR ESTAMENTO)**

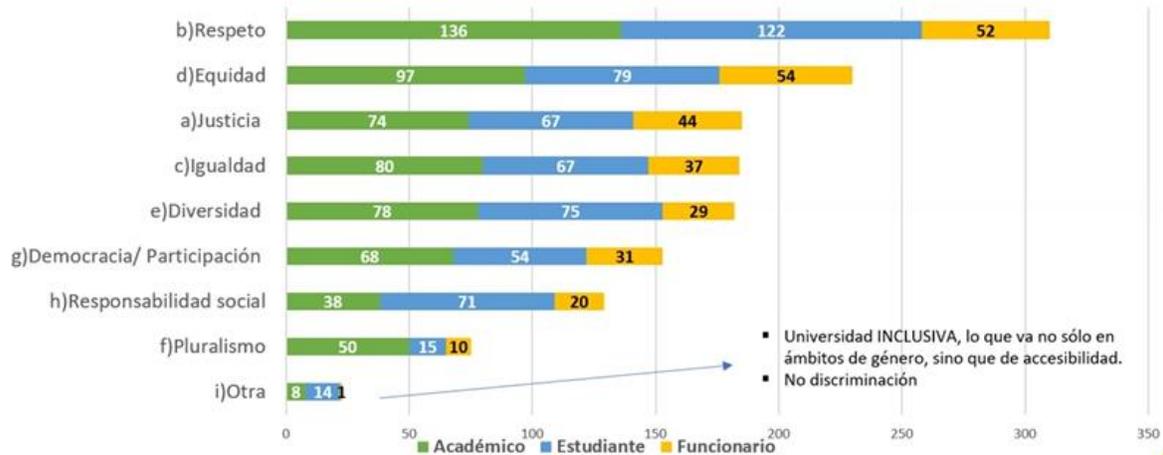


### Priorización de ejes estratégicos, de acuerdo al promedio de puntuación en escala de 1 a 7, desagregada por estamentos



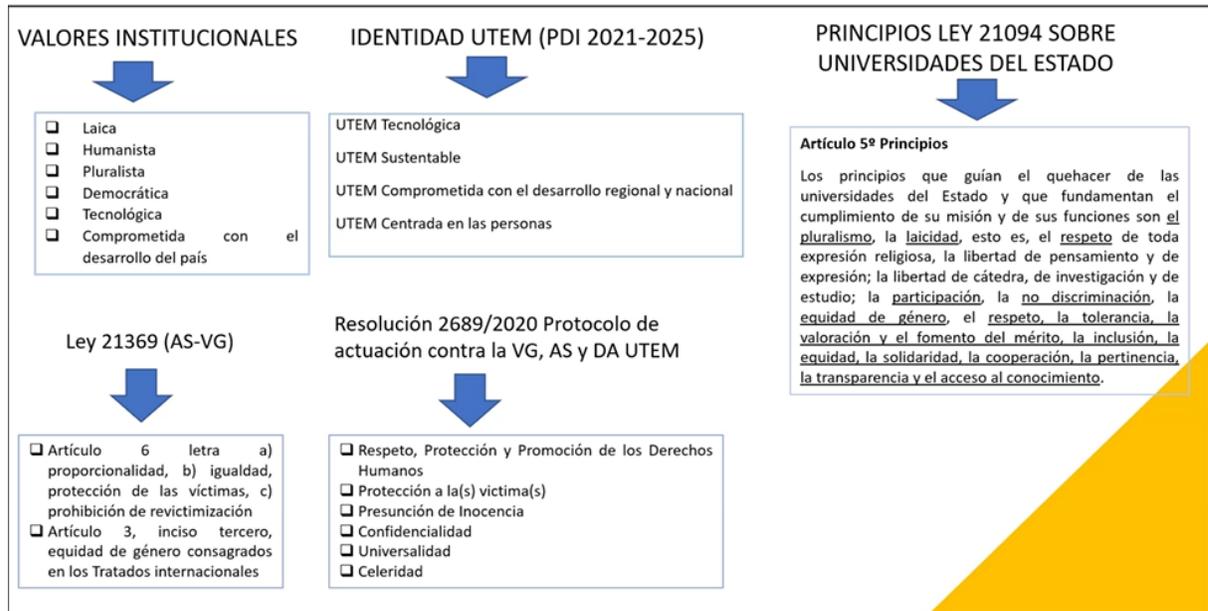
Indica que, por otra parte, se le consultó a los y las entrevistadas en relación a los principios que debían inspirar una política institucional de género, teniendo los siguientes resultados:

### Principios que debiesen inspirar la política de género desagregados por estamentos



Por otra parte, señala que los principios en una política de género cumplen una relevancia muy importante puesto que, en primer lugar, declaran una adhesión axiológica de la institución a un conjunto de valores. En segundo lugar, permiten actuar en consecuencia con las declaraciones estratégicas institucionales. Y, en tercer lugar, orientan/guían la norma aunando criterios en su aplicación evitando interpretaciones erradas.

Así, esgrime que, teniendo en consideración los principios que se tienen que establecer en la política de género se expondrán los actuales según diversos cuerpos normativos:



Por otra parte, indica que, es importante mirar los principios de las políticas de género de otras universidades:

## PRINCIPIOS COMUNES DECLARADOS EN LAS POLÍTICAS DE GÉNERO DE 8 UNIVERSIDADES DEL CRUCH

Respeto por los Derechos Humanos

No discriminación

Participación e inclusión

Igualdad de género

No violencia de género



En cuanto a principios parciales, es decir, las que algunas tienen y otras no, son los siguiente:

## PRINCIPIOS PARCIALMENTE COMUNES DECLARADOS EN LAS POLÍTICAS DE GÉNERO DE 8 UNIVERSIDADES DEL CRUCH

Principio de corresponsabilidad social

Transversalidad del enfoque o perspectiva de género

Equidad

Interseccionalidad

Educación no sexista



del Abordaje

Asimismo, explica que, respecto a las universidades del extranjero, por ejemplo, la UNAM en México esta tiene los siguientes principios consagrados:

## PRINCIPIOS DECLARADOS EN LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LA UNAM

Igualdad de género

No Discriminación de Género

Erradicación de la Violencia de Género

Equidad de Género



Así, indica que, no hay una regla en relación con la cantidad de principios que se deben incorporar. Por ende, estima que no es bueno fijar un mínimo, sino que, consagrar aquellos que le dan sustento a la política y que sean aunados por la comunidad.

## **2. MESAS DE TRABAJO Nº 2– POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO UTEM**

La **Directora de PGE**, explica que, el trabajo que se efectuará en esta sesión será la revisión del estado actual de las problemáticas en materia de género, considerando los resultados de la encuesta recién expuesta. A su vez, se tendrá que hacer un segundo análisis respecto a la revisión del estado deseado en esta materia. Por último, explica que los grupos tendrán que aunar principios que consideren relevantes para la política institucional de género.

*Se inicia el trabajo en grupos*

**Retomando el plenario de la Comisión, se procede a exponer los análisis de los 4 grupos:**

### **1) GRUPO Nº 1:**

- Integrantes:
  - 1- Sra. Marisol Durán Santis (Rectora)
  - 2- Sr. Hugo Durney Wasaff (Consejero superior)
  - 3- Sra. María Pía Galaz Valdivia (Consejera superior)
  - 4- Sra. Ángela Da Via Bravo (Académica)
  - 5- Sra. Sonia del Pilar Robert Canales (académica)
  
- Vocero: Sr. Hugo Durney Wasaff

**ANÁLISIS: 1 Agrupación y sistematización de las principales problemáticas de género:**

---

#### **Ausencia de corresponsabilidad:**

- Problemas de conciliación (cuidados y crianza), entre trabajo/estudios y vida familiar. Impacta en las desigualdades de oportunidades en las trayectorias laborales, en todos los estamentos.

#### **Falta de difusión de los avances en materia de género**

- Problema de visibilización, difusión de protocolos y mecanismos formales institucionales para afrontar las problemáticas de género.

-Socialización de prácticas y actualizaciones de procesos o protocolos en la comunidad.

**Problema de celeridad**

- Problemas para asegurar la celeridad de los procesos (revisar el protocolo y prácticas del programa)
- Revisión de mecanismos y procesos internos para asegurar la celeridad
- Implementación de acciones para la intervención a diferentes niveles relacionadas con la discriminación, violencia, y acoso.

**Falta de medidas de prevención**

- Necesidad de capacitación y sensibilización en temáticas de género
- Socio-educación para transformar la cultura institucional y prácticas asociadas a la violencia o discriminación de género

ANÁLISIS 2: *Agrupación y sistematización del estado deseado en materia de género:*

**Igualdad de género**

- Incorporar la perspectiva de género en los ámbitos normativos de la institución
- Formalización de manual de referencia y

#### reglamentos

##### **Cultura de igualdad:**

-Establecer buenas prácticas para promover la igualdad.

-Capacitaciones para los 3 estamentos en temáticas de género

##### **Erradicación de la violencia de género (abuso, violencia y discriminación no arbitraria)**

- Prevención
- Sanciones
- Aseguramiento de la protección de involucradas e involucrados en denuncias y sumarios (medidas precautorias) garantizando el derecho a la denuncia y la no revictimización.

##### **Cultura de igualdad:**

- Difusión de documentos con terminología de género y el alcance de estos conceptos
- Difusión y socialización de contenido para la educación en temáticas de género
- Campañas comunicacionales para la sensibilización
- Capacitaciones en todos los estamentos.
- Promoción de uso de lenguaje pertinente

##### **Resguardos de los derechos**

-Asegurar la igualdad de derechos para las personas involucradas en los procesos de denuncias.

##### **Transparencia**

- Transparencia de las resoluciones finales, resguardando la revictimización de las personas.
- Pertinencia de la información a publicar

##### **Celeridad**

-Compromiso declarado por la rápida solución en materia de género

**ANÁLISIS 3:** Principios que debería contener la política de género:

Considerar los principios que exige la Ley 21.369:

- Proporcionalidad
- Igualdad, protección de las víctimas
- Prohibición de revictimización
- Equidad de género consagrados en los Tratados internacionales, en todas las dimensiones sociales.

\*\* Debe señalarse en la política que este es un elemento complejo y multifactorial que aborda diferentes dimensiones sociales.

Comprometer actualización y adaptación de la política de acuerdo a los diferentes marcos de referencia que existen en materia de género.

**2) GRUPO N° 2:**

- Integrantes:
  - 1- Sra. Claudia García Requena (VTTE)
  - 2- Sra. Cecilia del Carmen Ríos (Representación del Decano Sr. Jeria)
  - 3- Sra. Carolina Sepúlveda (Representación de VRAF)
  - 4- Sr. Exequiel Bustos (PGE)
- Vocera: Sra. Carolina Sepúlveda

**ANÁLISIS 1**

**Inequidad de género:**

- Inequidad en la elección de cargos, por lo tanto, brechas salariales en desmedro de las mujeres.
- Brechas salariales, si bien están por grados en algunos estamentos existen diferencias en asignaciones, sobre todo en ámbito no académico.
- Inequidad en la inclusión de mujeres al mundo de las ingenierías. Este punto debiese enfatizarse (cupos especiales, mujeres líderes)
- Cultura de discriminación (tratos, percepciones, prácticas).

**Ausencia de corresponsabilidad:**

- Problemas de conciliación (cuidados y crianza),

- entre trabajo/estudios y vida familiar.
- Falta de apoyos y ajustes que consideren las labores de cuidado parentales.
  - Existencia de una cultura que genera juicios de valor hacia trabajadoras que son mamás.
- Invisibilización de la Discriminación de género:**
- Invisibilización de las discriminaciones que viven las mujeres en la UTEM.
  - Invisibilización de las disidencias sexo-genericas. Este tema debiese relevarse.
  - Barreras generacionales, una cultura que no acepta la diversidad.
  - Existe una cultura donde este tema es tabú (debiesen haber capacitaciones, posicionar el tema)
- Cultura de la violencia:**
- Acoso y/o maltrato laboral
  - Violencia de Género
  - Acoso sexual
  - Discriminación por género
  - Espacios inseguros
  - Necesidad de capacitación y sensibilización en temáticas de género

ANÁLISIS 2:

- Equidad de género:**
- Paridad en los cargos, contribuyendo a una universidad inclusiva y diversa
  - Velar por la equidad y/o proporcionalidad de género
  - Mayor inclusión de mujeres en equipos de trabajo (profesionales) de las carreras de ingenierías
  - Existencia de cupos específicos para estudiantes mujeres / mujeres líderes.
- Corresponsabilidad social:**
- Compatibilidad laboral y corresponsabilidad de cuidados.
  - Corresponsabilidad efectiva
  - Apoyos y ajustes que consideren las labores de cuidado parentales.
  - Garantías y protecciones que consideren a mamás y papás (permisos específicos para estos cuidados)
- Transversalización:**
- Transversalizar el enfoque de género
  - Campañas informativas y capacitaciones para generar esta transversalización.
- Cultura de igualdad:**
- Igualdad de trato (cultura institucional)
  - Fomentar una cultura de igualdad, no discriminación e inclusión, revisar estrategias que favorezcan la internalización de esta

cultura por parte de toda la comunidad (no sea solo letra).

**Erradicación de la violencia de género:**

- Erradicación de la violencia de género garantizando el derecho a la denuncia y la no revictimización.
- Garantías específicas para que se pueda denunciar.
- Conciencia sobre lo que es violencia para poder identificar dichas situaciones.

ANÁLISIS 3:

-Respeto

-Equidad

-Justicia: en este punto considerar la protección de las víctimas y prohibición de revictimización. Considerar también la presunción de inocencia.

-Igualdad: transparencia y acceso a la información en materia de género.

-Diversidad

**3) GRUPO N° 3:**

- Integrantes:
  - 1- Sr. Tomás Cárdenas
  - 2- Sra. Valentina Quiroga
  - 3- Sra. Liliana Calderón
  - 4- Sra. Elizabeth Aguilera
  - 5- Sra. Pamela Muñoz
- Vocero: Tomás Cárdenas

ANÁLISIS 1:

Reflexiones:

**Fuimos precisando conceptos, compartiendo miradas, experiencias y preguntas.**

**Sobre Inequidad de género**

Mundo administrativo, además del académico  
Se muestra desigualdad en algunas elecciones de cargo.

Hay una base de problemas estructurales. Áreas de conocimiento, muy masculinas.

Tareas ejecutivas, mayor preponderancia de mujeres.

Labores más políticas, liderazgos masculinos.

Tiene que ver con la cultura.

Intereses, raíces de la institución.

Evolución de la institución del 80' a la fecha.

Brecha, surge a la asignación de cargos

**Existen brechas, planta tiene distinto nivel salarial  
Avanzar en reglamentos o medidas de promoción  
de la trayectoria laboral**

Personas que llevan años, distinto grado o categoría  
Invisibilidad de las mujeres

**Buena estructura, están incorporados los distintos  
temas trabajados. Cada titular es distinto. Se logra  
construir una estructura con las diversas  
problemáticas.**

Construir en base a percepciones de integrantes de  
la comunidad.

Existe diferencia en plantas, esperamos que deje de  
existir. Discrecional de otorgamiento a las plantas.

Cantidad de ítems. No se pueden desconocer,  
asombra la cantidad de aspectos que hay que  
trabajar. Preocupación.

**Corresponsabilidad. No es sólo conciliación,  
espacios físicos para garantizar la labor.**

Tiempo se hace corto para establecer temas tan  
importantes.

**Reflexión en torno a espacios inseguros.  
Importancia de educar.**

ANÁLISIS 2:

Reflexiones:

**Estructura nos ayuda a orientar una cierta agenda  
a futuro.**

**Considerar las disidencias en la paridad en los  
cargos. Pensar en mecanismos para avanzar en  
ello.**

En Equidad, **Agregar políticas de promoción para  
lograr la equidad sustantiva en todos los  
estamentos y funciones institucionales.**

Ejemplo: propiciar la investigación. Desarrollo  
profesional.

Productividad científica de las mujeres, disminuyó  
en tiempos de pandemia.

Ejemplo: Criterios de contratación de las personas y  
de promoción de personas

**Pensar en distintas actividades que apunten a  
avanzar hacia la equidad.**

**La visibilización de debe traducir en medidas  
concretas.**

Ayuda a comprender la invisibilización de las  
mujeres.

Sugerencia de mejora. Homogeneizar los puntos de  
detalle. Ejemplo: "velar por la equidad"

ANÁLISIS 3:

**Principio de Respeto**

**Principio asociado a educación, ligado a la promoción y prevención**

**Equidad de género – Igualdad - Justicia**

**Pluralismo – democracia y participación**

**Responsabilidad social**

**4) GRUPO 4:**

- Integrantes:
  - 1- Sra. Carmen González Henríquez
  - 2- Sra. Daniela Godoy Donoso
  - 3- Sra. Patricia Mellado Acevedo
  - 4- Sra. Nathaly Pizarro Vidal
- Vocera: Sra. Nathaly Pizarro Vidal

ANÁLISIS 1:

**1. Deficiencia Mecanismo Institucional**

- Desprotección a la víctima para denunciar
- Desconocimiento de los mecanismos institucionales
- Deficiencias en el acompañamiento posterior a los hechos.

**2. Cultura de la violencia**

- Vulnerabilidad de la mujer para denunciar, incrementándose en el caso de estudiantes por asimetría de poder.
- Carencia de etapas de formación/capacitación

**3. Ausencia de corresponsabilidad**

- Medidas para estudiantes madres
- Desde la académica también se dificulta poder conciliar los tiempos de trabajo y cuidado.
- Parámetros de mediciones no contemplan corresponsabilidad.

**4. Invisibilización de las disidencias sexuales**

- Falta de inclusión como problemática a nivel general de la comunidad universitaria.
- Uso de nombre social
- Desconocimiento de reglamentación asociada a nombre social
- Falta de capacitación en esta temáticas

## ANÁLISIS 2:

### **1. Equidad de género**

- Paridad
- Equidad en el acceso
- Discriminación positiva para lograr un equilibrio

### **2. Corresponsabilidad:**

- Entender las diferencias entre quienes tienen labores de cuidados y no
- Dejar de culpabilizar por tener labores de cuidados
- Aunar visiones para entenderla de la misma forma
- Entender que, al ser una institución pública, es relevante ser conscientes de la comunidad
- PDI, es ser institución centrada en las personas

### **3. Universidad inclusiva:**

- Acompañamiento a académicos y académicas para poder relacionarse (formativamente) en las aulas con personas con capacidades diferentes.
- Esto además, se relaciona con los ingresos especiales.
- Entender las neurodivergencias

### **4. Erradicar violencia de género**

- Entender la existencia de micromachismo y violencia simbólica

## ANÁLISIS 3:



1. Protección a la víctima
2. Equidad de género
3. Corresponsabilidad
4. Inclusión
5. No violencia
6. Confidencialidad del proceso
7. Promover y potenciar el respeto a diversidades sexo genéricas
8. Celeridad en el proceso
9. Transparencia para las personas intervinientes
10. Evaluación, monitoreo de los procesos. Veedores (fiscalización del proceso)
11. Principio de información. Lenguaje inclusivo y entendible para la comunidad
12. Responsabilidad (asociado a la existencia de impunidad).

**Directora del PGE**, señala que es muy relevante la actualización de la Política y su capacidad de poder adaptarse a los nuevos tiempos. Además, indica que, la próxima semana se encontrará el consolidado de lo discutido en el día de hoy.

**La Rectora Sra. Marisol Durán Santis**, señala que este es un tema que no termina y existe una necesidad de seguir avanzando y poder retroalimentarse y conversar en profundidad estas temáticas. Esgrime que, quizás en la política hay que establecer los aspectos más relevantes que señala la ley y luego poder seguir avanzando en esta materia.

Se pone término a la sesión.

ACUERDOS
1.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1.		