

REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

MEDICINA CASA CENTRAL

Participantes:

- Sra. Ángela Donoso: Secretaria de la Dirección de Postgrado y Postítulo
- Sra. Jeanette Alfaro: Secretaria de la Dirección de Postgrado y Postítulo
- Sra. Isabel Inzunza: Secretaria Cátedra de Neurología
- Sra. Jennifer Bastías: Secretaria de la Oficina de Educación Médica
- Srta. Jasmín Tapia: Estudiante de 5° año
- Sr. Roberto Aguilar: Estudiante de 2° año
- Srta. Fernanda Silva: Estudiante de 3° año
- Srta. Daniela Giglio: Estudiante de 2° año
- Srta. Sofía Real: Estudiante de 2° año
- Srta. Florencia Pinto: Estudiante de 2° año
- Srta. Elena Zapata: Estudiante de 1° año
- Srta. Emy Liquitay: Estudiante de 5° año
- Dra. Cecilia Montero: Académica y Coordinadora de la Oficina de Educación Médica

A) COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:

Preguntas:

¿Considera que debería modificarse el procedimiento en para dar funciones explícitas a algún órgano, de asesoraría y acompañamiento a quienes denuncian en forma previa a la formalización de la denuncia?

Opinión mayoritaria/Unanimidad: Sí.

Las primeras funciones de este órgano deben ser:

- Formular una declaración de principios previo al protocolo

- Formular los objetivos del protocolo
- Elaborar un nuevo formulario de denuncia, que sea autoexplicativo

Funciones permanentes:

- Realizar activa y permanente promoción y prevención del acoso sexual y sexista
- Asesoría y acompañamiento a la víctima previo a su denuncia
- Recibir denuncia correspondiente
- Aplicación del reglamento de acoso sexual y sexista
- Seguimiento del estado de avance de la investigación
- Mantener informada a la víctima del estado de avance de la investigación
- Sancionar a victimario(a) según resultado de la investigación
- Reparación de la víctima y, ante eventual sobreseimiento, al denunciado(a)

¿Cómo debiera darse el proceso de acompañamiento?

Opinión mayoritaria /Unanimidad: Debiera iniciarse antes del momento de la denuncia oficial de la víctima, incluyendo la explicación del procedimiento y el apoyo psicosocial, según cada caso. Si la víctima fuere estudiante, contar con la posibilidad de ausentarse de sus actividades académicas en forma inmediata, cuya autorización sería formalizada por el(a) Director(a) de Escuela o Decano(a) al momento en que la Unidad de Igualdad y Diversidad les informe del hecho (cuarto día hábil desde la denuncia). El período de este alejamiento dependerá de las eventuales medidas cautelares propuestas por la comisión de la Unidad de Igualdad y Diversidad. Si la víctima fuere un funcionario académico o no académico, considerar la existencia de un dispositivo que facilite la inasistencia a las actividades laborales en forma inmediata, si el presunto victimario(a) comparte espacios con el o la denunciante, hasta la propuesta de eventuales medidas cautelares.

¿Quién estima usted que debe realizar el seguimiento y control de las denuncias y medidas que se adopten vinculadas a ella (cautelares y sancionatorias)?

Opinión mayoritaria /Unanimidad: La Unidad de Igualdad y Diversidad

¿De qué entidad universitaria debiera depender la Unidad de Igualdad y Diversidad?

Opinión mayoritaria /Unanimidad: de Prorectoría

B) TÍTULO I, DEFINICIONES LEGALES: artículos 3 y 4

¿Le parecen adecuadas las definiciones del artículo 4 para abordar el problema de que se pretende resolver con esta reglamentación?

Opinión mayoritaria /Unanimidad: No

Las definiciones extensas planteadas en el reglamento actual deben ser difundidas ampliamente en las actividades de promoción y prevención realizadas por la Unidad de Igualdad y Diversidad.

Se propone incluir en el reglamento definiciones más cortas pero más incluyentes, como las planteadas por FEUC:

1. **Acoso sexual:** Se produce cuando una persona realiza en forma **indebida**, por cualquier medio, requerimientos de caracteres sexuales expresos o tácitos, no consentidos por quien los recibe.
 - a. ¿qué consideramos indebido?
 - b. ¿por qué expresos o tácitos?
 - c. ¿por qué no consentidos?
2. **Acoso (no sexual):** toda conducta que constituya **agresión u hostigamiento reiterados**, ejercida por uno o varios miembros de la comunidad universitaria, en contra de otro u otros miembros de la comunidad universitaria, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación o sus oportunidades en la Universidad o instancias vinculadas a la Universidad sea o no en dependencias de la misma.
3. **Violencia sexual:** todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.
4. **Abuso sexual:** cualquier actividad sexual entre dos o más personas sin consentimiento de una persona.
5. **Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por miembros de la comunidad universitaria, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la

raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

6. **Violencia de género:** es la concreción de agresiones físicas, psicológicas, sexuales, institucionales y económicas ejercidas hacia las mujeres y las disidencias sexuales.
7. **Generación de ambiente sexista:** es la creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido, no hacia una persona en particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general.

C) TÍTULO III: DE LA DENUNCIA

Preguntas:

¿Cómo debiera estar compuesta la comisión técnica que califica las denuncias?

Actualmente: Encargada Unidad de Igualdad y Diversidad, psicólogo/a y abogada/o?.

Artículo 12 y siguientes del Reglamento.

Consenso o unanimidad: Abogado (a), Psicólogo (a), Trabajador(a) social, todos expertos en género

¿Considera que los plazos del protocolo son adecuados?

Esto es:

- Plazo de constitución comisión una vez recibida la denuncia: 3 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia (artículo 14)

- Plazo de comunicación de la autoridad respectiva (Rector o Decano) a la parte denunciante de su decisión de ordenar una investigación o no, y acerca de las otras medidas propuestas por la comisión técnica, que corresponde a 20 días hábiles desde la recepción del informe de la Comisión (artículo 18)

Consenso o unanimidad: No

Plazo de constitución comisión con al menos $\frac{3}{4}$ de la totalidad de sus integrantes, una vez recibida la denuncia: 3 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia

Plazo de comunicación a Decano o Director respectivos de la denuncia y eventuales medidas cautelares: 1 día

Duración de la investigación completa: máximo 20 días hábiles

D) OTRAS REGLAMENTACIONES

Preguntas

¿Considera que el protocolo debiera considerar sanciones para el problema de las vías de hecho, por ejemplo: funas?

Consenso o unanimidad: No

Debiera abordarse en la promoción y prevención realizada por la Unidad de Igualdad y Diversidad.

De existir este hecho, el afectado puede acudir a su derecho a demanda judicial

¿Cómo debiera adaptarse el reglamento de conducta de los estudiantes, reglamento 610, para armonizarlo con el Protocolo de prevención y sanción del acoso sexual?

Por ejemplo: inclusión de otras conductas prohibidas, modificación de las sanciones.

Consenso o unanimidad: El reglamento de conducta de los estudiantes vigente data de 1983. Por lo tanto, debiera ser elaborado uno nuevo. Dado que este trabajo de actualización sería un proceso diferente, el reglamento de prevención y sanción de acoso sexual y sexista debiera incluir conductas prohibidas, modificación de las sanciones

¿Considera que el reglamento de conducta de los estudiantes, reglamento 610, debiera modificarse para incluir como conductas prohibidas para adaptarlo a nuevas realidades como los hostigamientos por medios virtuales?

Consenso o unanimidad: El reglamento de conducta de los estudiantes vigente data de 1983. Por lo tanto, debiera ser elaborado uno nuevo. Dado que este trabajo de actualización sería un proceso diferente, el reglamento de prevención y sanción de acoso sexual y sexista debiera incluir la denuncia de los hostigamientos por medios virtuales

¿Considera que el reglamento de conducta de los estudiantes, reglamento 610, debiera modificarse para incluir como conductas prohibidas las vías hecho?

Consenso o unanimidad: No, en este caso, según lo respondido en la primera pregunta de este acápite (letra D).

OTROS TEMAS DISCUTIDOS

a) Del formulario de denuncia vigente:

- No toda la comunidad universitaria conoce el significado institucional de la palabra **unidad**
- No todos los estudiantes identificarán el nivel de formación que está cursando en forma homogénea
- No toda la comunidad universitaria interpretará de igual forma la palabra **domicilio**

b) De la activa promoción:

Se propone infografía (posters) en todas las dependencias de la Universidad y Campos de Prácticas Profesionales.

Elaborar en forma de infografía una lista de acciones o actitudes consideradas acoso sexual o sexista

Elaborar en forma de infografía el **¿Qué puedo hacer si soy testigo de acoso sexual o sexista?**

c) De los objetivos de nuestro Protocolo, se adjunta propuesta de FEUC:

Establecer los objetivos sirve para evaluar, a largo plazo, el cumplimiento de los mismos y -con ello- la efectividad de la normativa.

Objetivos generales:

- 1.- Promover el goce y ejercicio de los derechos y libertades de todos y todas los y las integrantes de la comunidad universitaria, sin discriminación arbitraria alguna, propendiendo a una ambiente laboral y estudiantil de respeto y dignidad.
- 2.- Sensibilizar y educar a la comunidad respecto de las conductas de abuso, acoso y hostigamiento, el rechazo de todas y todos a cualquier forma de violencia machista, de género y/o discriminadora, y de los procesos adecuados para la investigación y eventual sanción de las mismas.
- 3.- Crear, modificar y enmendar en lo pertinente toda normativa tendiente a la erradicación de conductas de violencia machista, de género y/o discriminatoria, según lo ameriten las circunstancias sociales y universitarias.

d) Propuesta de tipos de denunciantes (según FEUC):

- **Podrá denunciar:**
 - Cualquier miembro de la comunidad universitaria que se considere víctima o testigo de actuaciones que pudieran constituir situaciones específicas de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria en su contra o respecto a cualquier miembro de la Comunidad Universitaria de la Universidad de Valparaíso.
 - Cualquier persona que se considere víctima o testigo de actuaciones que pudieran constituir situaciones específicas de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria en su contra por parte de cualquier miembro de la Comunidad Universitaria de la Universidad de Valparaíso.
 - Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria de la Universidad de Valparaíso a la que se le delegue la representación de quien se considere víctima mediante poder notarial.

- **Deberá denunciar:**
 - Todos los órganos directivos de las unidades académicas y universitarias, a través de quien lo presida o represente o las autoridades de la Universidad que tengan conocimiento de estos hechos deberán comunicarlos inmediatamente a la Unidad de Igualdad y Diversidad. La omisión de dicha obligación será considerada una falta grave a sus obligaciones y traerá consigo la sanción que la normativa de la Universidad contemple para estos efectos.
(Estarán especialmente obligados a denunciar los hechos que lleguen a su conocimiento las personas que desempeñen los siguientes cargos: Rector, Vice Rectores, Contralor, Secretario General, Decanos, Directores de Unidades Académicas o Centros, integrantes del Consejo Superior, integrantes del Capítulo Académico, Secretarios Académicos, Secretarios de Facultad, Directores de Programas de Postgrado, Directores y Jefaturas de unidades administrativas, Jefes de docencia y Jefes de carrera).

e) Denunciados (FEUC)

Podrá ser denunciado:

Cualquier miembro de la comunidad universitaria de la Universidad de Valparaíso, que tenga algún vínculo contractual o que desempeñe alguna función académica o administrativa en espacio universitario.

f) Lugares de ocurrencia del acoso sexual o sexista incluidos en el reglamento:

Hechos ocurridos en recintos y dependencias universitarias (incluidos los campos clínicos, lugares de práctica profesional u otros recintos análogos) o fuera de ellos cuando se trate de actividades formalmente convocadas por la institución o alguna de sus unidades académicas, sean éstas de naturaleza laboral, académica o extraprogramática, o bien en cualquier otro contexto en el que las conductas

realizadas por miembro de la comunidad universitaria de la Universidad de Valparaíso constituyan una causal de denuncia.

g) **Imprescriptibilidad del acoso sexual o sexista**

- Se propone la **Imprescriptibilidad para todos los casos**. Al menos 10 años en el caso de que la víctima sea estudiante, considerando que el Reglamento General de Estudios UV permite que el curso de una carrera se puede extender por un máximo igual al doble de su duración oficial (para la mayoría de las carreras: 10 años). Otra consideración es la permanencia prolongada en la UV por efecto de cursar programas de postítulo o postgrado.

h) **De integrantes de la Unidad de Igualdad y Diversidad**

- Se propone que dentro de la Unidad exista periodista o comunicador(a) social encargado(a) exclusivamente en las actividades de promoción y difusión mencionadas en este documento.