

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

Lineamientos seguidos para la formación de la comisión que participó en la capacitación y revisión de protocolo de acoso u hostigamiento sexual o sexista:

1. Miércoles 9 de octubre de 2019, se forma comisión triestamental que participará de capacitación y revisión de protocolo, quedando como integrantes de la Escuela de Obstetricia y Puericultura:
 - Marjorie Haddad (académica)
 - Ingrid Sepúlveda (académica)
 - Marion Salas (secretaria)
 - Manuel Salas (funcionario administrativo)
 - Valentina Silva (estudiante de 2do año)
 - Laura Contreras (estudiante de 3er año)
2. Viernes 11 de octubre, comisión asiste a capacitación para la revisión del Protocolo de Acoso u Hostigamiento Sexual o Sexista, en el auditorium de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valparaíso.
3. Lunes 14 de octubre, se realiza convocatoria a toda la comunidad de la Escuela de Obstetricia a participar y dialogar de la Jornada de Revisión del Protocolo de Acoso u Hostigamiento Sexual o Sexista, la comisión organiza metodología de trabajo y coordina sala para jornada.
4. Miércoles 16 de octubre, se realiza Jornada de Revisión de Protocolo de Acoso u Hostigamiento Sexual o Sexista durante jornada de 10:00 a 13:00 horas y en la tarde de 14:30 a 17:30 horas, se trabaja en base a metodología enviada por Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso, logrando una convocatoria de 12 asistentes triestamentales y en la tarde asisten 2 académicos más un integrante de la comisión.

a. ASISTENTES JORNADA AM:

- Camila Bustos Muñoz, rut 18.741.2017-2, estudiante de cuarto año de la Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Claudia Gálvez Abarca, Rut 14.458.032-2, funcionaria administrativa secretaria académica Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Nicole Varas Vergara, Rut 16.888.267-K, secretaria Dirección de Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Valentina Aburto Hermosilla, Rut 18.143.847-9, Docente Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Maritza Cofré Conejeros, Rut 8.601.756-3, docente Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Alejandra Muñoz Moya, Rut 12.589.159-4, Secretaria académica Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Maria Antonieta Silva, Rut 8.723.763-K, Docente Escuela de Obstetricia y Puericultura.

Integrantes de comisión:

- Marjorie Haddad , 12.071.060-5, Docente Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Ingrid Sepúlveda Canales, Rut 10.656.181-8, Docente Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Manuel Abarca García, Rut 15.995.914-7, funcionario administrativo secretaria académica Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Marion Salas Roza, Rut 7.261.773-8, secretaria de Docencia Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Laura Contreras Godoy, Rut 20.172.852-5, estudiante de tercer año Escuela de Obstetricia y Puericultura.

b. ASISTENTES JORNADA AM:

- Claudia Vilches Arredondo, Rut 12.961.502-8, Docente Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Delia Chávez Mena, Rut 14.383.191-4, Docente Escuela de Obstetricia y Puericultura.
- Laura Contreras Godoy, Rut 20.172.852-5, estudiante de tercer año Escuela de Obstetricia y Puericultura.

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

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:

Consenso o unanimidad:

El proceso debe estar a cargo de un órgano competente y capacitado para abordar estos temas. Esto debe considerar no sólo los aspectos legales, sino que también la integridad psicoafectiva de la(s) persona(s) afectada(s).

Debería estar a cargo de una fiscalía especializada, no de la misma fiscalía que está a cargo de todos los procesos administrativos de la universidad.

Las capacitaciones que se realicen a los profesionales a cargo se debieran regular que sean certificadas o evaluadas, para avalar que en efecto estas personas adquieren realmente las competencias necesarias para abordar estas temáticas. Además, la persona que trabaje allí debe tener experiencia trabajando con esta problemática, y sensibilización respecto al tema.

Opinión minoritaria o disidencia:

¿Cómo debiera darse el proceso de acompañamiento?

Consenso o unanimidad:

Debiera trabajarse con las asistentes sociales de cada facultad y la DAE. Considerar una visión integral. Manejo del ecosistema en el cual está inserto la persona afectada.

Generar flujograma del proceso de acompañamiento. Levantar además un protocolo de acompañamiento, como guía para el profesional que se encargue del caso.

Se sugiere una persona por escuela encargada del acompañamiento en acoso y hostigamiento.

Como referencia nuestra escuela posee una encargada de salud mental para un acompañamiento especializado y personalizado.

Se sugiere realizar una intervención inmediata y en un plazo de máximo 5 días desde la denuncia, y con seguimiento posterior a la resolución.

Debiera existir coordinación con aquellas estudiantes que están realizando prácticas o internados en otras regiones y viven alguna experiencia de acoso u hostigamiento, las cuales también están protegidas por el protocolo, para que su proceso de acompañamiento en el proceso de denuncia sea igual de eficaz que si la/el estudiante estuviera en la región de Valparaíso.

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

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

Consenso o unanimidad:

Unidad de igualdad y diversidad.

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

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

Consenso o unanimidad:

Opinión mayoritaria:

Debiera depender directamente de rectoría. Esto asegura la transparencia del proceso. En el caso que sea un caso mayor, se puede tratar con la junta directiva.

Opinión minoritaria o disidencia:

Debería pertenecer también un ente externo supervisando. Otorga más seguridad a la comunidad y asegura cualquier sesgo de influencias de poder.

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

Preguntas:

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

Consenso o unanimidad:

Se consideran adecuadas las definiciones incluidas en el artículo 4. Sin embargo, no queda claro a que refiere con “Realizarán **preferentemente**” entrevistas videogradas”
Se sugiere generar un flujograma donde se deje explícito todo el proceso, clarificando todos los puntos que están enfocados en evitar la revictimización.

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

¿Se debe mantener la norma del artículo 3 del reglamento que permite investigar situaciones ocurridas fuera de los recintos universitarios o de actividades formalmente convocadas por la Universidad “cuando las conductas puedan tener como efecto el crear un ambiente hostil para un miembro de la comunidad universitaria”? (artículo 3)

Consenso o unanimidad:

Debido que la base de este protocolo es proteger a toda la comunidad universitaria frente a situaciones de acoso sexual o sexista, se debe investigar situaciones fuera de los recintos universitarios.

Se sugiere incluir explícitamente en esta temática situaciones ocurridas el trayecto de ida y de vuelta a la universidad.

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

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, psicóloga/o y abogada/o?. Artículo 12 y siguientes del Reglamento.

Consenso o unanimidad:

Efectivamente debiera estar integrado un profesional psicóloga/o y abogada/o. Sin embargo, no se considera adecuado que el tercer integrante sea la encargada de la unidad de igualdad, sino un representante capacitado y especializado que pertenezca a la unidad.

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

¿Considera que los plazos del protocolo son adecuados?

Esto es:

- Plazo de constitución comisión una vez recibida la denuncia: 5 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:

Se considera que 20 días para la víctima es excesivo para saber si un ente decidirá si acepta o no su solicitud. Se sugiere que este plazo sea de máximo 10 días hábiles para determinar y ordenar la investigación.

Se sugiere además activar inmediatamente el protocolo con el proceso de acompañamiento como máximo a 5 días desde la realización de la denuncia.

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

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:

Se considera que se debiera involucrar, por temas de exposición a la persona al acoso virtual. Se debe cautelar la privacidad del proceso.

Abrir conversación a incorporar sanciones a acusaciones falsas (Injurias y calumnias) al protocolo, debido a que esto afecta la integridad psicosocial y denigra a la persona. [Artículo 412 del código penal]

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

¿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:

Se sugiere que más allá de incorporar los conceptos del protocolo, se debe hacer una revisión completa de una normativa muy antigua (1983), para adaptarlo a las problemáticas actuales.

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

¿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 hospedamientos por medios virtuales?

Consenso o unanimidad:

Definitivamente hay que revisar y reformular el reglamento 610

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

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

Consenso o unanimidad:

Definitivamente hay que revisar y reformular el reglamento 610

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

OTROS TEMAS DISCUTIDOS:

- Responsabilidad con respecto a la asistencia a todas las etapas del proceso de sumario, donde las inasistencias dilatan el proceso y afectan directamente a la resolución para la víctima. Se sugiere obligatoriedad de asistencia de todas las partes, es decir denunciados y testigos. Referencia obligatoriedad de los funcionarios denunciados. [Opinión unánime]
- Incorporación sobre campos clínicos. ¿Cómo se interviene en base al protocolo? ¿Hasta dónde llega la responsabilidad de la U? Se sugiere intervención más transversal y adoptar un rol más protagónico por parte de la unidad y la universidad. Además de explicitar las condiciones de la aplicación de este protocolo en aquellos casos, al ser una instancia académica pero que involucra a funcionarios que no están bajo contrato de la universidad.
- Considerar en la discusión diferencias generacionales. Base de la tolerancia y el respeto.
- Al finalizar este proceso de elaboración de protocolo, se sugiere realizar una capacitación triestamental a toda la universidad sobre la problemática y la implementación del protocolo.
- Realizar difusión del protocolo al inicio de cada año académico. Muestra de compromiso por parte de la unidad por que cada estudiante, funcionario académico y no académico esté en conocimiento de cómo funciona este protocolo
- Considerar a una persona de confianza como representante o acompañante de este proceso, a quien se le comunique el proceso y acompañe a él/la afectada(o) a modo de red de apoyo. Se sugiere además que a esta persona significativa se le explique el proceso y se le mantenga informado del cumplimiento de cada etapa. Esto refleja visión de empatía y enfoque integral.
- Se sugiere realizar una capacitación masiva triestamental. Incluir a las empresas externas con convenio con la universidad.
- Artículo 1 inciso segundo “específicamente de mujer” cambiar a simplemente acoso de género.
- Artículo 2 inciso segundo: Explicitar que se incorpore el trayecto desde y hacia la universidad dentro del protocolo.
- En todos los párrafos incluir explícitamente concepto de acoso sexual y sexista
- Artículo 3 Inciso cuarto letra d: Debe hacerse cargo también de la fiscalización y el acompañamiento del proceso.
- Artículo 3 inciso cuarto letra e: ¿Qué sucede con contratos externos como funcionarios de aseo, que trabajan con empresas externas? ¿Qué sanción habría para esa persona? Se sugiere que la persona denunciada no vuelva a ingresar a las dependencias de la universidad. Se sugiere también que se evalúe que este punto este incorporado en el convenio.
- Artículo 3 inciso cuarto letra l: Explicitar los procesos implicados en esos 6 meses.



La comisión deberá definir si la discusión se agotó y cerró en esta jornada o se continúa en otros debates que deberán realizarse en horario protegido u horarios creados especialmente para este fin.

El plazo para hacer llegar el acta a la Unidad de Igualdad y Diversidad vence el 25 de octubre de 2019.

Enviar a : igualdadydiversidad@uv.cl