

REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA CAMPUS SAN FELIPE

A) COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:

Preguntas:

A.1 ¿Considera que debería modificarse el procedimiento para dar funciones explícitas a algún órgano, de asesoraría y acompañamiento a quienes denuncian en forma previa a la formalización de la denuncia?

Consenso o unanimidad:

1. Es de estricta necesidad el acompañamiento para el denunciante desde la recepción de la denuncia.
2. Sí, debería existir. Ello por cuanto las personas pueden carecer del conocimiento o tener temor o dudas de si denunciar o no, cómo hacerlo, si la situación está dentro del alcance de la universidad o es tema de leyes más generales. Las personas necesitan una guía y contención también en esta etapa previa. El apoyo debiera ser legal y psicológico/emocional.
3. Creación de una comisión propia del campus san Felipe, con el fin de descentralizar el trabajo. Que esta comisión no sea elegida únicamente por el rector, sino que de manera triestamental por el periodo que dura esta (2 años). Creación de una comisión triestamental del Campus San Felipe que vela por el buen funcionamiento de la comisión técnica
4. En relación al reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista: No propone en ninguno de sus títulos, actuación alguna con relación a prevención. (Son actividades que la unidad de igualdad y diversidad ya ha realizado clases, conversatorios, actualizaciones, estrategias de educación no sexista, etc.) Acuerdo: Se solicita Protocolo específico de Prevención de acoso
5. De la discusión grupal inicial se abordan distintos temas, a partir de ello van surgiendo esbozos de respuestas a las preguntas que plantea la guía de revisión de protocolo.
 - Los procedimientos están establecidos muy bien en forma declarativa, falta concreción a lo que se refiere cada uno y que facilite qué hacer de la persona que denuncia.
 - Se requiere de un mecanismo, instancia, persona como intermediario, que vele para que la denuncia se pueda hacer mediante una entidad más cercana a la persona denunciante, que le dé seguridad, tranquilidad. Se percibe como asimétrico hacerlo al decano/rector, se percibe como una entidad muy alejada de la persona denunciante y que pueda implicar que se resista a realizar el proceso.
 - Que la persona denunciante tenga apoyo, acompañamiento desde el inicio, que le facilite hacer la denuncia, que le de tranquilidad, protección y apoyo. La persona que denuncia tiende a sentirse en soledad, ello requiere más recursos para la Unidad.
 - En las escuelas debiese existir un/a representante que haga de vínculo con la Unidad. Se observa una brecha entre lo que hace la Unidad y la escuela. Se considera importante que la escuela esté en conocimiento de la denuncia, para apoyo a quien denuncia y para tomar medidas preventivas y de protección oportunas que se requieran mientras avanza el proceso.

- Para tales efectos es imprescindible la capacitación, la habilitación de la o las personas que en las escuelas harán esta vinculación. Se estima que existen estas personas que ejercen de como vínculo en forma espontánea, porque es la persona que da confianza o que está más cercana a quienes sufren acoso. Es importante detectar quienes cumplen ese rol y capacitarlos para que entreguen la contención y orientación necesaria y oportuna.
- No es lo mismo para todos quienes denuncian, se dan diferencia si es hombre o mujer, como también las características propias de la persona y el Protocolo debiese considerar esta diversidad. Cobra importancia el acompañamiento a la persona que denuncia.
- Un aspecto muy necesario a reconsiderar es que no solo sea la (el) afectada quien deba denunciar. Debe darse a posibilidad que otra persona también esté habilitada para denunciar lo ocurrido a una víctima. Incluso debiese tenerse consideración a las acusaciones sin el patrocinio de la víctima, pero que lo evidente de la situación lo amerite. Se considera que hay denuncias que o se realizan por la incapacidad de la víctima para hacerlo, pero que igualmente se pone en riesgo a una comunidad al no hacer seguimiento de dichos daños o que la persona victimaria quede impune.
- Debiese establecerse con mayor fuerza y concreción formas de acompañamiento y protección a las víctimas desde que denuncian. En lo posible que la propia persona denunciante pueda elegir su apoyo, sea de la Unidad o de la escuela.
- Se solicita explicitar la importancia de contar con información para gestionar localmente medidas de protección a las víctimas. Esto supone reforzar los espacios de acompañamiento local (campus) y el protocolo de acompañamiento establecido a este respecto.
- Se destaca la relevancia de articular este cuerpo normativo con la vinculación a los campos clínicos. Insistir en la relevancia de articular esta normativa en esos espacios.
- En relación a la dependencia orgánica de la Unidad se plantea la creación de un mecanismo vinculante entre la Unidad de Género y la escuela o la unidad académica, de modo tal que trabajen complementariamente en el apoyo y protección hacia la víctima. Por ejemplo, actualmente las escuelas no conocen que hay una denuncia y ello impide tomar medidas preventivas y de protección hacia la víctima.
- Necesaria autonomía de la Unidad (Comisión) y el fortalecimiento de sus atribuciones para acompañar tanto el proceso investigativo como la protección a las víctimas, su acompañamiento y reparación (ruta del proceso).
- Que tenga el máximo de autonomía para que le permita un actuar libre. Estar en un a línea de asesoría de la Rectoría.

A.2 ¿Cómo debiera darse el proceso de acompañamiento?

Consenso o unanimidad:

1. Se debería realizar un apoyo psicológico y académico gestionado de parte de secretaría académica y jefes de mención.
2. Como lo son: cambios de campos clínicos, tutorías, cátedras, etc. Debiera hacerse cargo la Unidad de Igualdad y Diversidad (UIE), para lo cual debiera contar con apoyo legal y psicológico. Se plantea la pertinencia de crear, a nivel de carreras, una comisión trimestamental capacitada para acompañar al o a la denunciante en la etapa previa a su acercamiento a la Unidad, siempre y cuando la persona lo desee y consienta. Esta instancia, además tendría un rol educativo y preventivo, en coordinación con la UIE, en sus respectivas unidades académicas. Dada la dificultad de obtener una atención psicológica oportuna, se sugiere además que haya psicólogas asignadas por carrera, contratadas por la universidad. Esta podría además atender a los funcionarios

3. El acompañamiento debe darse durante todo el proceso independiente de la resolución. Unidad de trabajo descentralizada
4. En la instancia en la que el estudiante pueda dar a conocer una situación de la que ha sido víctima. Se hace en la página web de la Unidad de Género en un formulario específico. ¿Cuál es el conducto regular en el Campus San Felipe? Y que no sea el Rector o Decano ya que es muy largo el proceso. Que haya una definición a donde llegue el caso en primera instancia. Ejemplo un docente encargado, Unidad de género en el campus, etc. No hay un flujograma, en campo clínico, dice que hay que acercarse a la persona encargada del establecimiento, tampoco aparece el rol de la Unidad de género y diversidad del Campus SF

Opinión mayoritaria:

Se debería realizar un apoyo psicológico y académico gestionado de parte de secretaría académica y jefes de mención. Como lo son: cambios de campos clínicos, tutorías, cátedras, etc.

A.3 ¿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:

1. La encargada de la Unidad de igualdad y diversidad.
2. Debiera depender de la Contraloría Interna de la UV, considerando que ésta tiene el rol y los procedimientos para revisar los procesos acordes a las normas, fiscalizar el cumplimiento de plazos, y emitir informes. Tiene la ventaja de ser un organismo autónomo.
3. Representante de la unidad de género.} Representante del estamento al que pertenece el denunciante

Opinión mayoritaria: Pro rectoría, así se asegura transparencia en el proceso de denuncia.

A.4 ¿De qué entidad universitaria debiera depender la Unidad de Igualdad y Diversidad?

Consenso o unanimidad:

1. Prorectoría
2. No debiera depender de una instancia administrativa, por las jerarquías existentes en éstas, lo cual puede intimidar a funcionarios o estudiantes, que estarían en una situación de asimetría de poder. Además, ésta podría no tener la suficiente imparcialidad.
3. La unidad de igualdad del campus de San Felipe debería ser dependiente de dirección del mismo Campus. Con el fin de descentralizar los procesos
4. Se solicita establecer instancia de una persona intermedia que tome conocimiento en caso de acoso, y no salte directamente al Rector o Decano, sino un proceso claro o conducto regular a nivel Campus SF, ya sea que el acoso haya sido efectuado en el aula o campo clínico. ¿Qué función cumplirán los docentes? Se debe clarificar el rol y la oportunidad de intervención la Unidad de Género del campus. Ante situaciones ocurridas en Campo Clínico: la unidad de género debería tomar conocimiento y trabajar la situación con la docente a cargo de la o el estudiante, paralelo al flujo del documento a Rectoría. Como acuerdo, también se sugiere que, ante situación de acoso sexual de estudiante en campo clínico, sea un representante legal de la Universidad (un abogado), quien represente al estudiante ante el servicio de salud que correspondan. Alguien de la Unidad de género debiera trabajar esta área y no un docente o jefe carrera, que defina representantes y equipo para tales efectos. El artículo N°5 refiere a que la sanción sería más grave ante la reiteración de un hecho, la gravedad se debería considerar ante la gravedad del hecho en si y no en la reiteración de los mismos.

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

Preguntas:

B.1 ¿Le parecen adecuadas las definiciones del artículo 4 para abordar el problema de que se pretende resolver con esta reglamentación?

Consenso o unanimidad:

1. Las definiciones son adecuadas.
2. Se propone incluir y explicitar conceptos como abuso sexual y el de generación de un ambiente sexista.
3. Revisada la definición de acoso sexual se señala que está asociada a perjuicio en el plano laboral o académico. Se estima que no debiese condicionarse a ello y debiese definirse acoso como una acción per sé, independiente de las consecuencias. Frente al planteamiento se respalda la idea de que se investiguen hechos acaecidos fuera de recintos universitarios, no obstante, no tenga relación con actividades académicas. La relación de poder sigue permaneciendo aun cuando se compartan otros espacios, incluso privados, lo que por extensión afectaría la calidad de la relación entre los-as implicados-as. Se da el ejemplo del uso de redes sociales como espacio que facilita el establecimiento de relaciones interpersonales con límites difusos entre espacios académicos y personales. Se insiste en la relevancia del caso y la prueba. "El caso y sus detalles se constituye en el todo" (Marzi).

Opinión mayoritaria:

Se sugiere que en las definiciones quede más claro que no sólo se trate de discriminación por razones sexuales, sino también de género en general, de menoscabo por razones de género, por ejemplo, de los roles de la mujer.

B.2.¿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:

1. Se debe mantener. Y se debe precisar si la convocatoria institucional o de unidad académica incluye la convocatoria realizada por estudiantes o funcionarios, en acuerdo con la institución (no de forma privada).
2. Este es uno de los puntos fuertes del reglamento, dado que la carrera contempla diversas actividades académicas fuera de las aulas, por tanto, se hace necesario investigar estas situaciones. Se hace necesario explicitar que toda actividad que se desarrolle en el contexto universitario, no solo dependiente de vinculo institucional, deben ser incorporadas en el protocolo

C) TÍTULO III: DE LA DENUNCIA

Preguntas:

C.1 ¿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:

1. Designar una comisión permanente

2. Hay acuerdo con la composición profesional de la Comisión, aunque se estima que el psicólogo no debiera proceder de la escuela de psicología, la cual pudiera tener conflictos de interés, sino debiera ser un profesional externo y especializado.
3. Se debería incorporar un asistente social y otra persona de la misma carrera (jefe de la carrera) puesto que la comisión propuesta es insuficiente

Opinión mayoritaria: Debiera existir una comisión permanente que conste de un abogado, psicólogo y un ministro de fe. En cuanto a funcionarios debería existir un miembro ocupacional.

C.2 ¿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:

1. Los tiempos son los adecuados ya que con tiempos menores la investigación quizás no reúna las suficientes pruebas, pudiendo resultar ineficiente.
2. Los plazos no son adecuados, no se especifica claramente que ocurre durante este periodo con el denunciante y denunciado, no hay claridad sobre el flujograma de trabajo, se hace muy extenso el tiempo en el que el decano o rector toma acción sobre el caso. En forma unánime se considera inadecuado el hecho de que el rector pueda desestimar lo que emerja de la comisión técnica
3. Opinión mayoritaria: Revisar la redacción del artículo 18, ya que de su lectura no se desprende necesariamente la interpretación contenida en la pregunta. En caso de que el rector decida tan solo iniciar la investigación, nos parece que el plazo es excesivo. En caso de que sea para tomar medidas correctivas, estaría bien. Con respecto al plazo para interponer la denuncia: se estima que 4 años es poco, por cuanto varias carreras duran más años (debiera ser al menos un año después de egresado, que se pueda recurrir al protocolo, tal como sucede en el reglamento 610). Además, los estudiantes no se rigen por el estatuto administrativo.
4. Se plantea que la Comisión Técnica sea conformada por Concurso Abierto y no por nombramiento directo como se establece actualmente. Se propone que participen de esta decisión de conformación las profesionales encargadas de la Unidad de cada Campus. Esto contribuiría a facilitar el seguimiento de los casos presentados y la disponibilidad de información a nivel local. Se reitera la relevancia de que la Unidad sea Autónoma. Es cierto que debe depender de alguna estructura, pero no mantener una relación de subordinación con alguna autoridad. Autonomía para definir a sus integrantes, por ejemplo. Propuesta: Definir periodicidad de duración de la Unidad (integrantes), su método de conformación y que sea ratificada en instancias del Consejo Académico. Se plantea inquietud respecto de que sea el rector quien defina conformación de esta Comisión. Pudiese presentarse conflicto de interés al establecer también las sanciones asociadas a un proceso. Se manifiesta inquietud respecto de las formas de reparación que se consideran respecto de personas acusadas que no resulten sancionadas. ¿Se establece algún mecanismo reparatorio en la norma? Este elemento se pone en contexto dado que la mayoría de los hechos denunciados resultan ciertos. El porcentaje de denuncias falsas resulta ser mínimo en base a la experiencia documentada. Se discute respecto de la validación de profesionales que no acepten recibir a mujeres como internas. Se cuestiona lo discriminatorio de este acto. Se plantea inquietud respecto del cumplimiento efectivo de los plazos establecidos. Se tiene

la impresión de que los plazos son excedidos en la práctica. Se enfatiza la relevancia de definir plazos para los siguientes hitos:

- Recibo de denuncia
- Acuso de recibo de denuncia
- Informar a interesados-as de avances del proceso
- Gestionar medidas de protección a las víctimas.
- Respecto del artículo 16. Se sugiere incluir en su redacción “que se analice lo remitido e investigado”. De este modo se explicita que las facultades de la comisión (unidad) no sólo es recopilar información, sino que fundamentalmente cumplir un rol investigativo.

D) OTRAS REGLAMENTACIONES

Preguntas

D.1 ¿Considera que el protocolo debiera considerar sanciones para el problema de las vías de hecho, por ejemplo: funas?

Consenso o unanimidad:

1. El protocolo debiera señalar que las vías de hecho no son aceptables (como valor o principio), pero la sanción debiera estar contemplada en el reglamento 610, como tema más general. Ello por cuanto el protocolo está dirigido a sancionar el acoso y la discriminación. La respuesta social a una situación es una materia más general.
2. Se debe sancionar las injurias y calumnias totalmente.
3. Habría que agregar al protocolo sanción a las vías de hecho, en ningún caso se debe tomar justicia por las propias manos.
4. No existe consenso en que se entenderá por funas y sus implicancias. Puede por cierto ser entendida como una reacción sintomática contra el sistema, producto de la indefensión frente al sistema de justicia asociado a los abusos y el acoso en todas sus formas. Además, se discute respecto de la libertad de expresión y si cabe entenderla también dentro de este marco. Se requiere una revisión completa de este reglamento. Con las necesarias actualizaciones y modificaciones acordes con los tiempos actuales.

Opinión mayoritaria: Debería ser sancionada tanto a académicos, funcionarios y alumnos regulares. Dependiendo de la gravedad de las funas, las sanciones deben variar desde suspensión de la matrícula al alumno o destitución a los funcionarios.

D.2 ¿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:

1. Se debería modificar
2. El reglamento 610 debiera revisarse para actualizarse a la realidad actual, como la planteada en las preguntas, y hacerla dialogar con el protocolo. En el reglamento 610 también debiera establecerse como intolerable la discriminación de género en general.
3. Proponemos la creación de una instancia triestamental protegida para revisar el reglamento 610, considerando el contexto actual político, social, cultural, tecnológico. Este reglamento no solo debe

especificar sanciones, sino que también, debe promover la buena convivencia. Con todo esto, se espera articular este reglamento con el reglamento situaciones de acoso

D.3 ¿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:

1. Totalmente de acuerdo.
2. En el reglamento 610 también debiera establecerse como intolerable la discriminación de género en general.
3. Sí, debido a que es una forma de hostigamiento actual y traspasa a la universidad, como fue discutido en preguntas anteriores

D.4 ¿Considera que el reglamento de conducta de los estudiantes, reglamento 610, debiera modificarse para incluir como conductas prohibidas las vías hecho?

Consenso o unanimidad:

1. Totalmente de acuerdo
2. Sí, Unánimemente como fue discutido anteriormente

OTROS TEMAS DISCUTIDOS

- Conceptos: ¿Qué es?
- Abuso sexual: acto de violencia sexual concreta y sin consentimiento; identificable en su actuar sin estar abierta a interpretaciones. Generalmente es posterior al acoso sexual.
- Acoso sexual: no se añade nada a la definición.
 - *Se considera importante añadir al Art. 5 que las conductas agravantes no sólo impliquen una relación jerárquica, sino entre pares, tanto para docentes, funcionarios y alumnos regulares.
- Hostigamiento sexual: no se añade nada a la definición.
- Discriminación arbitraria: trato perjudicial y prejuicioso debido a una construcción social del individuo que lleva a cabo la discriminación, asociado generalmente al hostigamiento. Contempla actos como: excluir, omitir, rechazar.
- Represalias: acto de venganza o cualquier actividad negativa que perjudique al otro a partir de todos los conceptos anteriormente mencionados. Pudiesen ser: verbales, psicológicas, físicas y/o académicas.
- Generación de ambiente sexista: no se añade nada a la definición.
- Elementos subjetivos y objetivos
 - Se concuerda de manera unánime que un tercero puede realizar una constancia en la Unidad de igualdad y diversidad, siempre y cuando tenga evidencias.
- Situaciones en Campo Clínico de Acoso.
- En relación a otros temas, se plantearon preguntas e intereses presente entre los participantes que a continuación se expresan: ¿Qué pasa si la persona no quiere? Se pasa a llevar su libertad e integridad. ¿Cómo se cuida la libertad e integridad de alguien? ¿Cómo se logra un proceso justo para el denunciante y para los denunciados? La entidad encargada debería tener una mayor injerencia en la información y formación de la comunidad universitaria: sesiones educativas, inducción a estudiantes, funcionarios y académicos que ingresan a nuestra casa de estudio. Estar atentos a la normalización de conductas abusivas al interior de la comunidad universitaria. Constatar que la totalidad de la comunidad universitaria esté en conocimiento del Protocolo. Definir claramente el proceso de acompañamiento. Relación del Protocolo con el estatuto administrativo,

¿hasta dónde puede innovarse? La necesidad de revisar los Convenios Docentes Asistenciales para dejar establecidas las materias que trata este Protocolo.

- En el protocolo debiera señalarse el alcance o límite del tipo de sanciones ya sea universitarias o legales, y para el caso de los tres estamentos (los que se rigen o no según el estatuto administrativo) (ver primera frase artículo 4, muy genérica).
- Implementar estrategias para fomentar el aumento de convocatoria desde los distintos estamentos. Poder incorporar estrategias de promoción (afiches, uso de RRSS, etc.) sobre el reglamento de situaciones de acoso.
- ¿Qué pasa si la persona no quiere? Se pasa a llevar su libertad e integridad. ¿Cómo se cuida la libertad e integridad de alguien?
- ¿Cómo se logra un proceso justo para el denunciante y para los denunciados?
- La entidad encargada debería tener una mayor injerencia en la información y formación de la comunidad universitaria: sesiones educativas, inducción a estudiantes, funcionarios y académicos que ingresan a nuestra casa de estudio.
- Estar atentos a la normalización de conductas abusivas al interior de la comunidad universitaria.
- Constatar que la totalidad de la comunidad universitaria esté en conocimiento del Protocolo.
- Definir claramente el proceso de acompañamiento.
- Relación del Protocolo con el estatuto administrativo, ¿hasta dónde puede innovarse?
- La necesidad de revisar los Convenios Docentes Asistenciales para dejar establecidas las materias que trata este Protocolo.