

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

Sugerencias FEUV

- **Conceptualización crítica de las definiciones.**
- **Elementos subjetivos y objetivos. (contextos)**
- **Sanciones (que se estipulen)**
- **Modo de operar (orgánica y no revictimización)**

A) COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:

Preguntas:

1. ¿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:

- Sí, debe modificarse y debe existir un órgano de asesoría y acompañamiento, tanto para denunciantes como para las comunidades que se ven afectadas por estos hechos.
- Ética de confidencialidad como principio inviolable.

Opinión minoritaria o disidencia:

2. ¿Cómo debiera darse el proceso de acompañamiento?

Opinión mayoritaria:

PROPUESTA 1: Se sugiere la creación de Comités de Confianza Triestamentales, por Escuela o Facultad. El Comité de Confianza de la Escuela de Teatro es integrado por mujeres y disidencias.

PROPUESTA 2: Debiese existir un órgano de asesoría y acompañamiento autónomo, con profesionales que no ejerzan docencia ni otras labores en la Universidad. Este organismo debiese depender de la Unidad de Igualdad y Diversidad y estar compuesto por profesionales del área jurídica y psicológica. Al respecto señalamos que:

1. Es necesaria la asesoría legal (abogado/a/e) para formular la denuncia y además para brindar acompañamiento a las/los/les denunciantes, a fin de que puedan comprender el proceso legal.
 - 1.1 Esta asesoría no puede ser brindada por quienes reciben las denuncias. No se pueden mezclar las personas, a fin de preservar la privacidad.
 - 1.2 A partir de lo anterior, la confidencialidad entre las partes es esencial, así como la facilitación del proceso, pues se debe cuidar evitar la re-victimización.
2. Es necesario brindar la posibilidad de acompañamiento psicológico durante el proceso, sin que este sea obligatorio ni que consista en una terapia específica.
 - 2.1 Estos procesos significan estrés para las/los/les denunciantes, lo que les puede afectar académicamente, por lo que la Universidad debiese proveer los medios para evitar esta situación.
 - 2.2 Las partes integrantes de este órgano asesor, jurídica y psicológica, tampoco debiesen compartir la información que se les confidencia. Para ello se sugiere que se emitan Informes Psicológicos sólo en lo referido a los puntos del proceso y el estrés académico, no en torno a la situación de abuso y/u hostigamiento, pues comprendemos que los tiempos de las víctimas para abrir estos traumas son diversos y no pueden estar determinados en el Reglamento.
3. Acceder a las asesorías anteriores debe ser optativo y no son interdependientes, es decir, la/el/le denunciante puede optar a asesoría jurídica sin asesoría psicológica o viceversa.
4. Esta propuesta no invalida que la Federación de Estudiantes también tenga su propio organismo, dependiente de la Vocalía de Género.

Consenso o unanimidad:

- El proceso de acompañamiento debe ser representativo de las/los/les denunciantes y autónomo en su funcionamiento de otras instancias orgánicas de la Universidad.
- El acompañamiento debe realizarse por un equipo no vinculado al ámbito académico, por tanto no dependiente de su jerarquía. Además, debe ser independiente de las orgánicas y encontrarse separada de otras sedes y/o edificios de la Universidad.
- Este órgano debe responder a una ética de confidencialidad como principio inviolable, referido a prácticas profesionales vinculadas a contención y resguardo.
- El equipo acompañante debe tener perspectiva de género y estar compuesto por profesionales que posean competencias pertinentes de contención y resguardo de las/los/les víctimas.
- Quienes lo integren no deben estar vinculadas/os/es a cargos administrativos y académicos de la Universidad.

Opinión minoritaria o disidencia:

- El órgano y quienes lo integren deben ser independientes de la Unidad de Género.

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)?

Opinión mayoritaria:

1. De las denuncia: Unidad de Igualdad y Diversidad.
2. De las medidas cautelares: Comisión Técnica, para que no dependa de la unidad académica afectada ni de los superiores jerárquicos.

Al respecto se señala que deben definirse cuáles son las medidas cautelares y diferenciarlas de las sancionatorias. Hasta ahora solo conocemos cautelares:

- Entre estudiantes: seccionar los cursos o realizar tutorías.
- Profesor/a-estudiante: que más de un/a profesor/a dicte la asignatura. Suspensión profesor/a durante la investigación.
- Funcionarias/os/es: suspensión o cambio de unidad durante el proceso.

Consideramos que otra medida cautelar debiese ser la detención de todo proceso administrativo y representacional. Por ejemplo:

- Estudiantes: detener procesos de movilidad, representación en CAE, CEE, prensa, u otros, desde el momento en que se acoja la denuncia.
- Funcionarios académicos y no académicos: detener procesos de jerarquización, pasantías, perfeccionamiento, cambio de calidad contrata, representatividad, entre otros.

Por otro lado, se sugiere la creación de un plan u orgánica, que facilite los canales de comunicación con la persona denunciante.

Consenso o unanimidad:

- El proceso de seguimiento debe realizarse por un equipo jurídico especializado en temáticas de género, disidencia y diversidad, no académico, que actúe de forma independiente y se encuentre fuera de las dependencias de la Universidad.
- Debe a una ética de confidencialidad como principio ético inviolable.
- El proceso de investigación, resolución y sanción no debiese exceder los 12 meses.

Opinión minoritaria o disidencia:

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

Opinión mayoritaria:

Propuesta 1: Se sugiere que la Unidad de Igualdad y Diversidad siga dependiendo de la Secretaría General de la Universidad, y que, la Secretaría General tenga como principio ético y legal los Derechos Humanos universales y los declarados por Naciones Unidas en la Convención Iberoamericana de Belem do Pará. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Folleto-BelemdoPara-ES-WEB.pdf>

Propuesta 2:

- Debiese reformularse su constitucion actual y ampliarse para agilizar procesos.
- Debiese ser una unidad autónoma, son diversos departamentos dentro de sí. Que por una parte se haga cargo del cumplimiento del protocolo, por otra genera una línea de capacitación, formación y prevención y finalmente, que posea clínicas psicológicas.
- Debiese tener algún tipo de regulación externa.

Consenso o unanimidad:

Opinión minoritaria o disidencia:

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

Preguntas:

1 ¿Le parecen adecuadas las definiciones del artículo 4 para abordar el problema de que se pretende resolver con esta reglamentación? Acoso sexual, hostigamiento por atención sexual indeseada, acoso sexista o por razón de sexo, género u orientación sexual y hostigamiento por ambiente sexista.

Consenso o unanimidad:

- No, porque excluye ciertas prácticas y relaciones en sus definiciones. Se sugiere revisar conceptos, diferenciaciones y clasificaciones.

Opinión mayoritaria:

PROPUESTA 1:

- Las definiciones exponen de manera obtusa ciertas prácticas de acoso sexual, como la relación entre pares (inter-estamentos o intra-estamentos), no solo bajo una relación jerárquica. También las prácticas no verbales.
- No estamos de acuerdo con la conceptualización:
 - Revisar la definición de hostigamiento y atención sexual. La agravante está en la reiteración.
 - El concepto "incomodidad" resulta superficial para referir la transgresión a la víctima.
 - Discutir palabra imprescindible.

PROPUESTA 2:

- Se sugieren analizar, discutir e incluir otros conceptos:
 - Acoso u hostigamiento laboral por razones de género en situaciones jerárquicas.
 - Violencia en la pareja: hecho, ambiente, estamento ¿Es posible denunciar sin ser la víctima cuando esto provoca un ambiente hostil?
- Se sugieren modificaciones al artículo 4:

a. Acoso sexual: La realización ~~en forma indebida y~~ por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole) de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, ~~bajo la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación o sus oportunidades en el ámbito laboral o académico.~~ Para efectos del presente reglamento el acoso sexual incluye, entre otras conductas: realizar invitaciones reiteradas a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo; tocamientos, rozamientos o caricias ~~con carácter deliberado e innecesario,~~ que incomodan a quien las recibe; insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa ~~(laboral o académica)~~ por someterse a ciertos requerimientos sexuales ~~o~~ de represalia en caso de no accederse a ellos; represalias puntuales por negarse a aceptar invitaciones de carácter sexual, ~~entre otras~~. El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social.

- No hay "forma debida" de realizar requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe.
- En relaciones jerárquicas "la promesa de favorecer y/o la amenaza" no necesariamente son explícitas.
- Si quien recibe las acciones que se describen se incomoda, está de más decir que de carácter deliberado e innecesario. Cambiar por "no consentidas".
- Especificar "entre otras"

Opinión mayoritaria:

PROPUESTA 2, continuación:

b. Hostigamiento por atención sexual indeseada: La expresión por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole), de una atención sexual indeseada ~~y no correspondida~~ por la persona hacia la cual va dirigida. Para efectos del presente reglamento, el hostigamiento por atención sexual indeseada, incluye conductas tales como: intentar que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee; realizar comentarios sexuales a alguien que le resultan ofensivos; otorgar a una persona una especial atención o amabilidad que le resulta incómoda al percibir un interés sexual que no desea corresponder; dirigirle reiteradamente miradas que le incomodan; u otras similares. También se considerará dentro de esta categoría, observar clandestinamente a otras **presonas** en lugares reservados, como baños o camarines.

- no existen "atenciones sexuales indeseadas correspondidas", en tanto deseo es una contradicción y por redacción una reiteración que lleva a confuciones.
- revisar antecedentes de casos anteriores al interior de la univervidad en cuanto a lo que se entiende por "correspondencia".

c. Acoso sexista o por razón de sexo, género u orientación sexual: Toda conducta o actitud, gestual o verbal, que tenga relación ~~o como causa~~ los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad universitaria, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas tales como: **descalificaciones públicas y reiteradas** sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, etc

- cambiar "o como causa" por "que sea causada por"
- sobre las conductas: incluir "privadas" (descalificaciones públicas y privadas).
- sobre las conductas: la agravante no es solo la reiteración, el hecho en sí es grave. Se sugiere "ya fueran realizadas por una unica vez o de forma reiterada"

Opinión minoritaria o disidencia:

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)

Opinión mayoritaria:

Consenso o unanimidad:

- Si, porque siendo una Universidad con valores, que espera formar ciudadanos con una ética consciente de los DDHH y el respeto, no es posible permitir que alguna/o de sus miembros esté pasando por una situación hostil que haya sido generada por algún miembro de la misma comunidad, sea cual sea el lugar en que ocurrieron.

Opinión minoritaria o disidencia:

C) TÍTULO III: DE LA DENUNCIA

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.

Opinión mayoritaria:

PROPUESTA 1:

- La Comisión Técnica debe estar conformada por especialistas con enfoque feminista y de género, que no tengan antecedentes de haber ejercido algún tipo de violencia o abuso sexual o de poder y que además, sean seleccionadas/os por Concurso Público. Estos profesionales debiesen ser: una psicóloga y un sicólogo, una abogada y un abogado, un especialista en género y diversidad externo a la Universidad.
- Quienes tomen las decisiones deben ser siempre miembros titulares.
- Las/os integrantes de la Comisión Técnica no pueden tener ningún vínculo familiar, laboral o amistoso con las/os demás miembros de los procesos.

PROPUESTA 2:

- La Unidad debe ser autónoma, conformada por profesionales que no ejerzan docencia y no tengan relación con ninguna carrera: Un psicólogo/a/e, abogado/a/e, encargada/o Unidad de Igualdad y Diversidad (no necesariamente de una profesión en particular), que tengan competencias y estudios formales en el área de género y diversidad.
- Plazos: Regular el tiempo de la investigación y clarificar los tiempos de cada proceso (tiempo de toma de testimonios denunciados y testigos, y otros procesos de fiscalía). Normar el tiempo de espera, resguardando que sea adecuado. Cuando hayan casos sobre un denunciado con varios denunciados y se toman los testimonios de algunos denunciados avanzar con los testigos de quienes ya denunciaron.
- Fortalecer equipo humano de fiscales.

Sobre el articulado:

- Artículo 12°: En caso de que un titular tenga licencias o ausencias por más de 21 días, su suplente pasa a tomar la titularidad (sub-rogante)
- Artículo 13°: Agregar "*Comisión (miembro) estarán obligados a inhabilitarse cuando existan conflictos de interés antes una denuncia.*"
- Artículo 15°: Decisiones tomadas por miembros titulares (tomando en cuenta cambio en el artículo 12°.
- Artículo 17°: Aclarar que unidad

Consenso o unanimidad:

- Las/os integrantes de la Comisión técnica deben ser personas distintas a las que conforman la Unidad.
- La o el encargo de la Unidad de Igualdad o Diversidad, no debe pertenecer a la comisión técnica.
- La Comisión Técnica que califica las denuncias debe tener autonomía frente a las aplicaciones de sanciones que lleve la investigación y no presentarse como una asesoría para el Rector/a o Decano/a, quienes no deberían estar facultados para tomar decisiones sin respetar el informe final de la Comisión Técnica.

Opinión minoritaria o disidencia:

- Que la Comisión Técnica posea también por algún representante del estamento estudiantil

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:

- No, los plazos expuestos no son adecuados. La experiencia de nuestra Escuela en 2 procesos da cuenta de ello.
- Pensamos que el protocolo no debe regirse exclusivamente bajo Estatuto Administrativo y que el plazo máximo para sancionar un caso de acoso y abuso sea máximo de 12 meses.

Opinión mayoritaria:

Opinión minoritaria o disidencia:

D) OTRAS REGLAMENTACIONES

Preguntas

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

Opinión mayoritaria:

Consenso o unanimidad:

- No se debe sancionar. Al respecto consideramos que:

1. Se debe revisar el concepto de 'funa'. Debemos hablar de visibilización de las denuncias, problema que hasta ahora no está incorporado en el Reglamento y afecta directamente a las comunidades y a las víctimas, que no pueden dar a conocer públicamente la situación.
2. La unidad de Igualdad y Diversidad debe establecer un mecanismo de visibilización, como por ejemplo emanar comunicados públicos, que se entreguen a la comunidad cada vez que sea iniciado un protocolo. Su función sería la de visibilizar este proceso, con ello se evitaría que las/los/les denunciante recurrieran a sus propios medios, pues el caso sería público y no habría necesidad de visibilizarlo de manera externa al Reglamento. Estos comunicados no implicarían sanción o castigo, pues solamente pondrían de manifiesto que la denuncia está en investigación.
3. Sancionar la visibilización de las denuncias ('funas') no compete a los ámbitos del Reglamento de Conducta, lo que si compete es brindar las posibilidades para visivilizar las denuncias.
4. La visibilización de los procesos de manera externa a la unidad académica no debe ser agravantes para la, el o le denunciante y, estas no deben retrasar o interferir la investigación de la comisión técnica.
5. Las 'funas' son abordadas por la justicia ordinaria en la modalidad de "difamación", por lo que no competen al Reglamento.

Opinión minoritaria o disidencia:

- La visibilización de los casos debe hacerse previa autorización de la/el/le denunciante.

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:

- Las definiciones descritas en este Reglamento se deben incluir en el *art. 8 inciso b*, del Reglamento 610.

Opinión mayoritaria:

- Se manifiesta la inquietud sobre la valoración o nivel de sanción de cada tipificación de violencia descrita en el protocolo ¿debemos categorizar por nivel de gravedad cada definición para su posterior sancionamiento?

- Se deben revisar las sanciones y el reglamento entero.

Opinión minoritaria o disidencia:

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:

- Sí, debiesen incluirse medios virtuales y adaptar las sanciones dependiendo de la gravedad de los casos.

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:

Opinión mayoritaria:

- No.
- Existe la necesidad de explicitar cuales son las "vías de hecho", además de las mal llamadas funas.

Opinión minoritaria o disidencia:

OTROS TEMAS DISCUTIDOS

- Se debe revisar y modificar el Reglamento 610, con participación estudiantil.
- Se debe eliminar *inciso I del art. 8* del Reglamento 610.

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