

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

FACEA

Miércoles 26 de agosto 2020, 11 horas vía zoom

ID de reunión: 969 1948 8367

Encuentre su número local: <https://reuna.zoom.us/j/96919488367>

Asistencia a la reunión:

Decano (s): Sr. Galo López Zúñiga

Académicas representantes del estamento: Karin Berlien (Campus Santiago) y Marlene Piña (Casa Central)

Funcionarios-as no académicos-as representantes del estamento: Cecilia Pérez (Campus Santiago) y Alexis Román (Casa Central)

Estudiante representante: Alinea Gandolfo (Campus Santiago), se excusa estudiante representante casa central.

TEMA CENTRAL:

- **CONSOLIDACIÓN ACTAS ENCUENTROS DE ANÁLISIS DEL PROTOCOLO DEL REGLAMENTO SOBRE NORMAS DE CONDUCTA, CRITERIOS Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR Y ENFRENTAR SITUACIONES DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL O SEXISTA, realizado con fecha 16-0ctubre-2019.**

El Sr. Decano (s), da la bienvenida y agradece a los asistentes representantes de cada estamento, y felicita la instancia de reunión para consolidar un tema tan importante como éste. En primer lugar, se coloca a los asistentes en el contexto en que se realizaron las jornadas de análisis anteriores, y de donde se levantaron las actas resúmenes por el Campus de Santiago y Casa Central.

Contexto

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas concluye el proceso de revisión del Protocolo, para este se realizaron las siguientes etapas:

1. Participación en la Capacitación de la Metodología de la Discusión para la revisión del Reglamento N° 613 de 2018 sobre normas de conducta, criterios, protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista, el día 11 de octubre de 2019.
2. Discusión triestamental en las diferentes unidades académicas, durante toda la jornada del día 16 de octubre 2019

Las unidades académicas que participaron en la elaboración de este documento son:

- Escuela de Administración Pública (APU Santiago-Casa Central)
- Escuela de Ingeniería Comercial (EICO Santiago-Casa Central)

- Escuela de Negocios Internacionales (ENI Santiago-Casa Central)
- Escuela de Auditoría (EAUD Santiago-Casa Central)
- Escuela de Hotelería Administración y Control de Gestión (EAHG Casa Central)
- 3.** Constitución de comisión triestamental a nivel de la Facultad para el proceso de consolidación en un acta resumen, sin perjuicio de lo anterior, y con la finalidad de no perder la riqueza de los debates se adjuntan como anexo las actas consolidadas del Campus Santiago y de las unidades académicas Casa Central (Valparaíso y Viña del Mar).

Resumen Discusión Protocolo:

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?

Respuesta FACEA:

- Se propone la inclusión de un representante de las/os estudiantes para apoyar los procesos de información, orientación y difusión del protocolo, como también para la explicación del proceso de una denuncia, sus etapas, unidades encargadas y tiempos.
- Esto además de asegurar la capacitación de funcionarios/as académicos y no académicos, y directivos, en las materias jurídicas y específicas respecto a los temas que aborda el protocolo.

2. ¿Cómo debiera darse el proceso de acompañamiento?

Respuesta FACEA:

- El proceso debe cautelar la confidencialidad de las víctimas, sus denuncias y el proceso de investigación sumaria.
- Se propone que debiese haber más disponibilidad de psicólogos/as con formación en el tema 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)?

Respuesta FACEA:

- Se propone debería haber medidas cautelares, ejemplo del tipo separación de sección en el caso de denuncias entre estudiantes una vez iniciada la denuncia.
- La unidad y sus encargadas deberían tener mayor información para entregar cuando las denuncias son consideradas y entran al proceso de investigación en fiscalía.

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

Respuesta FACEA:

- De Rectoría / Secretaría General

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

Preguntas:

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

Respuesta FACEA:

- Acoso sexual, hostigamiento por atención sexual indeseada, acoso sexista o por razón de sexo, género u orientación sexual y hostigamiento por ambiente sexista.
Se llega a la conclusión de que en aquel artículo se debe integrar, el acoso por medio virtual o ciber acoso y conductas específicas como las miradas “lascivas” como tipo de agresión, o los comentarios.
- También se opina que no sea una condicionante el hecho de que el acoso sexual se produzca solo “BAJO LA PROMESA DE FAVORECER Y/O AMENAZA DE PERJUDICAR SU SITUACIÓN O SUS OPORTUNIDADES, EN EL ÁMBITO LABORAL O ACADÉMICO”.
- Se está de acuerdo que se mantenga la redacción de la parte final de la letra (A): “el RECHAZO EXPLÍCITO NO REPRESENTA UN REQUISITO IMPRESCINDIBLE...”
- Respecto a la definición de “hostigamiento por atención sexual indeseada”: se comenta que es muy similar a la de “hostigamiento por ambiente sexista”, se opina que se puedan complementar o que sus definiciones sean más claras y precisas de manera que no se confundan.
- También se opina que el tema de la maternidad y/o paternidad tenga más claramente definidas sus medidas de protección”.
- El protocolo debe ampliarse al espectro de conductas de acoso y/o violencia de género que afectan a la comunidad universitaria en la convivencia cotidiana, es decir acoso, hostigamiento o discriminación sexual, laboral y gremial, dado que en la práctica están íntimamente relacionados, detrás de una situación de menoscabo laboral por lo general hay situaciones de acoso, hostigamiento, discriminación y/o violencia de género, no en vano la mayor parte de las denuncias la efectúan mujeres.
- Es importante agregar la palabra menospreciar a la definición de hostigamiento por razón sexista.
- Se debería agregar una categoría de conducta, acoso, discriminación o violencia de género y ejemplificar actos, como bromas, que generan un ambiente hostil, pero manteniendo una definición abierta que amplíe su alcance y no lo restrinja.
- Este protocolo también debería sancionar discriminación sexual. Se debe visibilizar al mundo transgénero y disidencias sexuales, discriminación arbitraria de todo tipo, violaciones y represalias.
- También se recomienda generar una orientación para que las unidades académicas no generen medidas discriminatorias, como por ejemplo sería, solicitar falda o vestido para las presentaciones formales.

6.- ¿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)

Respuesta FACEA:

- De acuerdo con su mantención, sólo se indica debe modificarse el párrafo: “cuando se trate de actividades formalmente convocadas por la institución” por: “cuando se trate de actividades formalmente convocadas o no convocadas por la institución presencial o no presencial como redes sociales, medios de comunicación y otros”

C. TÍTULO III: DE LA DENUNCIA

Preguntas

7. ¿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.

Respuesta FACEA:

- Se discute la importancia de autonomía e idoneidad técnica, legal y psicológicamente.

8. ¿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)*

Respuesta FACEA:

- Se propone disminuir los tiempos, y además agregar los tiempos estimados en fiscalía.

D. OTRAS REGLAMENTACIONES

Preguntas

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

Respuesta FACEA:

- Existe diferentes opiniones, sin embargo, se recomienda esto sea regulado en el reglamento de conducta de los estudiantes 610.

10.- ¿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.

Respuesta FACEA:

- Se considera muy relevante la actualización y armonización del reglamento 610 con el Protocolo o Reglamento 613, y la inclusión sobre todo de lo que tiene que ver con la regulación de la convivencia en los espacios virtuales.
- Se considera muy relevante la actualización y difusión del Reglamento 610.

11. ¿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?

Respuesta FACEA:

- Si

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

Respuesta FACEA:

- Si, sobre todo aquellas que ponen en riesgo la confidencialidad de los casos denunciados al reglamento 613.

OTROS TEMAS DISCUTIDOS

- Necesidad de capacitación continua a la comunidad académica
- Recomendaciones para que sean las facultades o unidades académicas quienes adopten recomendaciones para educar y minimizar las situaciones que pudieran generar denuncias por Protocolo.
- Generar medidas de protección para las víctimas durante y después del proceso de denuncia.
- Acortar los tiempos del proceso, desde que se produce la denuncia y la fecha en que el Rector o Decano toma la decisión respecto a los casos.

Se termina la reunión, con la presencia de todos los asistentes, a las 13.45 horas.

ANEXO 1: DISCUSIÓN COMPLETA FACEA VIÑA Y VALPARAÍSO.



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

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

AUD: Consideramos más que modificar el procedimiento, se debería crear un organismo externo, autónomo con respecto a las carreras, escuelas y facultades, que dependa directamente de rectoría. Con la finalidad de asegurar lo estipulado en el artículo 7, en lo que se refiere a sus 6 puntos aquí establecidos, dado que, por experiencias anteriores en la aplicación del protocolo no aseguraba el cumplimiento de estas, de hecho, filtrándose información en secreto de sumario, sentimientos de vulnerabilidad de los denunciantes, conflictos de interés entre los denunciantes con los encargados de aplicar el protocolo.

ENI: Sí. Debiera haber una instancia previa de acompañamiento y orientación a la denuncia formal. Esta debiera ser parte de la Unidad de Igualdad y Diversidad para mayor imparcialidad y efectividad.

En la Escuela también debiese indicarse el procedimiento (a quién dirigirse).

AHG: Podría haber algún comité que oriente el saber cómo actuar frente a un indicio de faltas al reglamento.

Consenso o unanimidad

ENI: Sí. Debiera haber una instancia previa de acompañamiento y orientación a la denuncia formal. Esta debiera ser parte de la Unidad de Igualdad y Diversidad para mayor imparcialidad y efectividad.

En la Escuela también debiese indicarse el procedimiento (a quién dirigirse).

AHG: Crear un órgano o comité, un ente asesor, que “acompañe” a la víctima y guíe en el modo de proceder si corresponde o no denunciar. Debería ser situacional y con capacitación permanente para toda la comunidad universitaria.

APU: Unidad de igualdad y diversidad no puede ser el mismo organismo que asesore a víctima y a victimario.

Se propone una especie de figura ombudsman que cumpla funciones de defensoría. Este ente será autónomo más no un contralor. Se propone que cumpla un rol de acompañamiento hacia la víctima previa presentación de denuncia; esto en post de equiparar las relaciones de poder víctima-victimario.

Unidad de igualdad y diversidad → debe asesorar a rector o asesorar a la víctima, no puede asesorar a ambos.

La denuncia debe ser entregada únicamente a la unidad de igualdad debido a posible inhabilidad con rector o decanato.

EICO: Sí, respetando la confidencialidad, con procesos y plazos de respuestas en forma oportuna, por lo que se requiere de una revisión al órgano que lo regula. También capacitar a quienes llevan los procesos previos a la formalización, y contar con el número de personas necesarias (con abogados, psicólogos, trabajadores sociales) y encargarse, a través de profesionales, de la estabilidad emocional y psicológica antes de la formalización de la denuncia. Aumento de financiamiento.

Se han detectado las siguientes falencias en el proceso (no sólo en la etapa previa a la formalización de la denuncia): dificultad para encontrar a personas que reciban físicamente las denuncias; cantidad de profesionales insuficiente; re victimización en el proceso; lentitud en cuanto a formalización y toma de medidas efectivas; tiempo excesivo entre el momento de acoger positivamente la denuncia y la entrega de cargos; una vez que hay medidas, no se cuenta con el presupuesto suficiente para ejecutarlas; quiebre de la confidencialidad; existen filtraciones de testimonios de testigos quebrando la confidencial del proceso y los resultados de los cargos; desconfianza en la idoneidad técnica de quienes participan del proceso así como la forma en cómo opera; y desigualdad de trato cuando se denuncia a autoridades.

Opinión minoritaria o disidencia

ENI: Apoyo también al interior de la Unidad o Facultad.

AHG: Este comité podría ser triestamental.

2. ¿Cómo debiera darse el proceso de acompañamiento?

Opinión mayoritaria

ENI: Creación de una comisión en la Escuela con 2 representantes por estamento dentro de los cuales se elija a quienes oirán en cada denuncia o caso presentado para guiar y acompañar, al afectado (a), guardando los principios de imparcialidad, confidencialidad inocencia y equidad.

En cuanto a este proceso en la Unidad de Igualdad y Diversidad, este debiese velar por anonimato en la consulta previa y estar disponible para cualquier afectado. (ej. línea telefónica o whatsapp)

Consenso o unanimidad

AUD: Dentro de las funciones del organismo establecido en el punto anterior estaría:

1. Socialización de los protocolos establecidos: Crear las instancias necesarias para dar a conocer el protocolo a los tres estamentos.
2. Apoyo profesional necesario en las distintas áreas (salud, legal y académica), ya sea antes, durante y posterior a la denuncia.

ENI: Creación de una comisión en la Escuela la que oirá cada denuncia o caso presentado para guiar y acompañar, al afectado (a), guardando los principios de imparcialidad, confidencialidad inocencia y equidad.

En cuanto a este proceso en la Unidad de Igualdad y Diversidad, este debiese velar por anonimato en la consulta previa y estar disponible para cualquier afectado. (ej. línea telefónica o WhatsApp)

AHG: Con Un sicólogo, por Facultad, que acompañe, guíe, aconseje y asesore al comité y al potencial denunciante.

APU: Reservado. Gratuito. Acceso universal. Centrado en la víctima. Antes que la persona coloque la denuncia se debe dar un asesoramiento y acompañamiento para formulación de denuncia. Para el correcto cumplimiento del asesoramiento y acompañamiento, se deben considerar factores primordiales como por ejemplo:

1. Primera contención
2. Asesoría para el escrito de la denuncia

EICO: El actual acompañamiento es llevado por una psicóloga que está trabajando en la unidad de género en la misma oficina. Las víctimas deberían poder elegir a la psicóloga con quien se sientan en confianza para poder exponer. También es importante el apoyo psiquiátrico cuando se necesite medicación.

Prioritario es que la Universidad se preocupe de la prevención, promoción, denuncia, acompañamiento, sanción y reparación que, al día de hoy, en cada una de estas etapas, hay falencias o no existen.

Opinión minoritaria o disidencia

ENI: La comisión en la Escuela no debiera estar integrada por estudiantes por carecer de las herramientas suficientes para apoyar en esta tarea.

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

ENI: La Unidad de Igualdad y diversidad y si fue oído por la comisión en la Escuela, sus miembros a fin de verificar el avance.

Consenso o unanimidad

AUD: El mismo organismo debería ser un ente representativo de ambas partes involucradas ante la fiscalía de la universidad, que pueda informar y asesorar del estado actual del proceso, su término y correspondientes resoluciones, por otra parte, las medidas cautelares y sancionatorias serán tomadas por parte de la fiscalía

ENI: La Unidad de Igualdad y diversidad y si fue oído por la comisión en la Escuela, sus miembros a fin de verificar el avance.

AHG: El órgano asesor mencionado en la pregunta anterior.

APU: Autoridad competente y de igual manera la comisión (o unidad) de asesoramiento y acompañamiento en subsidio.

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

Opinión mayoritaria

ENI: Se propone que dependa de quien garantice su independencia, por ejemplo, la Junta Directiva.

APU: Que la unidad de igualdad y diversidad continúe su dependencia en la secretaría general pero que garantice la autonomía.

En caso de la persona que ocupa cargo del rector ser el denunciante, debe aplicar la junta directiva.

Consenso o unanimidad

AUD: Esta unidad deberá depender directamente de la Rectoría, con consulta a fiscalía y a contraloría interna.

ENI: La dependencia debiera garantizar la suficiente transparencia y autonomía del proceso, a fin de evitar que se pueda intervenir el debido proceso. La posición de consenso señala que no importa mucho de quién dependa la unidad, mientras se garanticen los elementos antes mencionados.

AHG: se mantenga en la Secretaría General.

APU: La unidad debería ser un órgano técnico que garantice la autonomía.

Opinión minoritaria o disidencia

ENI: Debiera permanecer dependiendo de la Secretaría General.

APU:

- Órgano autónomo.
- La unidad debería depender de fiscalía
- Dependencia de rectoría (en caso de inhabilidad la secretaría general)

*La universidad no debería tener junta directiva, no somos una sociedad anónima.

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

Preguntas:

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

Opinión mayoritaria

AUD:

acoso sexual: se está de acuerdo con esta definición, pero se opina que no sea una condicionante el hecho de que el acoso sexual se produzca solo “BAJO LA PROMESA DE FAVORECER Y/O AMENAZA DE PERJUDICAR SU SITUACIÓN O SUS OPORTUNIDADES, EN EL ÁMBITO LABORAL O ACADÉMICO”.

se está de acuerdo que se mantenga la redacción de la parte final de la letra (A): “el RECHAZO EXPLÍCITO NO REPRESENTA UN REQUISITO IMPRESCINDIBLE...”

hostigamiento por atención sexual indeseada: se comenta que esta definición es muy similar a la de “hostigamiento por ambiente sexista”, se opina que se puedan complementar o que sus definiciones sean mas claras y precisas de manera que no se confundan.

también se comenta que se podría hacer una sola contemplando los aspectos de ambas definiciones.

acoso sexista o por razón de sexo, género, u orientación sexual: acá se está de acuerdo pero que se reemplace la palabra “ETC” POR “entre otras situaciones similares”. también se opina que el tema de la maternidad y/o paternidad tenga más claramente definidas sus medidas de protección”.

AHG:

2.-El protocolo debe ampliarse al espectro de conductas de acoso y/o violencia de género que afectan a la comunidad universitaria en la convivencia cotidiana, es decir acoso, hostigamiento o discriminación sexual, laboral y gremial, dado que en la práctica están

íntimamente relacionados, detrás de una situación de menoscabo laboral por lo general hay situaciones de acoso,

hostigamiento, discriminación y/o violencia de género, no en vano la mayor parte de las denuncias la efectúan mujeres.

APU: Es importante agregar la palabra menospreciar a la definición de hostigamiento por razón sexista.

Consenso o unanimidad

ENI: El articulado cubre las situaciones que busca atender.

Se debiera incluir en el articulado la limitación de la exigencia de un formato particular de tenida según el género.

AHG: Nos parecen adecuadas las definiciones, sin embargo, debería integrarse el art.5° al 4° para recalcar los hostigamientos.

APU:

Hostigamiento → las miradas se refieren a tener en vista el escote de una compañera, piernas u otras partes personales. Además, con el fin de evitar falsas denuncias, cabe el respaldo de compañeros y compañeras que respalden la idea de que tal profesor, estudiante o funcionario/a está llevando miradas lascivas a estudiantes, funcionarias o académicas.

Que se señalen ejemplos en el protocolo sobre el significado de miradas lascivas cambiando la frase o una reformulación del mismo.

EICO: No se está de acuerdo, son insuficientes.

Se debería agregar una categoría de conducta, acoso, discriminación o violencia de género y ejemplificar actos, como bromas, que generan un ambiente hostil, pero manteniendo una definición abierta que amplíe su alcance y no lo restrinja.

Este protocolo también debería sancionar discriminación sexual. Se debe visibilizar al mundo transgénero y disidencias sexuales, discriminación arbitraria de todo tipo, violaciones y represalias.

También se debería incluir el acoso cibernético, acoso sexista, bullying, mobbing y acoso laboral, y agregar de manifiesto los estereotipos "sexuales" identidad de género y ejemplificar más tipos de conductas asociados al tipo de sexo.

Se propone, respaldar las observaciones de la AFA-UV, en cuanto a: revisar el límite entre lo laboral y sexista, en casos entre funcionarios/as académicas/os- no académicas/os; revisar el protocolo en los casos donde existe jerarquía entre denunciante y denunciado; incluir medidas de resguardo, cautelares, preventivas y administrativas considerando estamentos de dependencias; aumentar el financiamiento ya que requiere más recursos para hacer cumplir los resguardos y sanciones, así como la contratación de más personal de apoyo; incorporar plazos determinados cuando los aspectos labores son denunciados y

acogidos vía protocolo. Así como incorporar sanciones más representativas y ejemplificadores para quienes desde sus posiciones de autoridad y/o jerarquía con su actuar dañan además de a la víctima a la comunidad (los efectos de radiación del daño ocasionado deben ser representativos en las sanciones).

Opinión minoritaria o disidencia

ENI: Se propone incluir en artículo una definición de acoso de otros tipos, hostigamiento general.

Se presenta una posición que plantea la necesidad de establecer con claridad lo que se considera "indebido" o "de manera indebida"

APU: Acoso → No está expresamente señalado en el protocolo las relaciones entre pares.

6. ¿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

AUD: se está de acuerdo con que se siga manteniendo el artículo 3, pero que se agregue expresamente que la universidad acogerá todos los casos, independiente del lugar en que ocurran los hechos, aun cuando no fueran convocados formalmente por la institución.

AHG: debe modificarse el párrafo: "cuando se trate de actividades formalmente convocadas por la institución" por: "cuando se trate de actividades formalmente convocadas o no convocadas por la institución presencial o no presencial como redes sociales, medios de comunicación y otros"

Consenso o unanimidad

ENI: Sí, de acuerdo.

AHG: Se debe hacer modificaciones.

APU: Se debe mantener la norma del artículo 3. Además, el reglamento debe investigar cualquier situación de acoso, abuso, hostigamiento o violencia en que los involucrados sean miembros de la comunidad universitaria, independiente el lugar en que se realice el acto.

Opiniones minoritarias o disidencias

APU: Reducirlo a solo miembros de la universidad en caso de creer que la universidad es meramente para formar profesionales (sin aptitudes)

C) TÍTULO III: DE LA DENUNCIA

Preguntas

7. ¿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

AUD: Se agrega crear una comisión de apoyo. Compuesta por un alumno del centro de estudiantes, la Asistente Social y Unidad de Igualdad y diversidad.

La comisión técnica debe ser independiente, todos sus integrantes deben ser cargos por concurso público y que no tengan ninguna relación con las unidades académicas u otras unidades. Una independencia total de sus tareas e informes.

Además, de agregar a esta comisión técnica, se debe agregar un alumno, funcionario y académico elegidos al azar y que no se vinculen unidad denunciante

AHG: Los miembros de la comisión se inhabilitarán en la medida que pertenezcan a la misma unidad a la que pertenece la víctima y/o el acusado, para no generar conflicto de interés.

Consenso o unanimidad

ENI: La composición parece adecuada.

AHG: Debiera incluirse, además, al psicólogo que se hubiera asignado para la Facultad o unidad administrativa (según respuesta a pregunta N°2.)

APU: Se propone incorporar un/a profesional del trabajo social.

Se sugiere que la/el encargada/o de la unidad de igualdad y diversidad debe tener una especialización en el área de género.

EICO: A través de un equipo multidisciplinario autónomo debido a que debe ser objetivo y sin influencias políticas, e interno, a cargo de todo lo relacionado con acoso sexista y/o laboral, incluyendo además a académicos y estudiantes.

Se recomienda un órgano autónomo, o bien tal como plantea AFA-UV en su punto número 8, se debiera incluir una comisión consultiva, asesor, pues derivado de las relaciones de dependencias en términos laborales que van generando otras complicaciones, que pierda el carácter administrativo a lo político. Este organismo debe ser autónomo e interno, debiera contar con personal idóneo técnica, legalmente y en el manejo de emociones, capacitadas de manera continua, de manera que pueda hacerse cargo de la estabilidad emocional psicológica de quienes han denunciado.

Opinión minoritaria o disidencia

ENI: Se señala que la cantidad de personas integrantes podía no ser suficiente para conocer de todos los casos.

AHG: pierde objetividad el psicólogo que acompañe al denunciante.

8. ¿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)

Opinión mayoritaria

AUD: Sobre los plazos del artículo 14, se está de acuerdo en forma unánime y el plazo del artículo 18, se debe bajar de 20 días a 10 días

ENI: La mayoría considera que, respecto del primero punto, el plazo es adecuado. En cambio, en el segundo, referido al plazo que tiene la autoridad para ordenar la investigación y aplicar o no las medidas sugeridas, el plazo es mayor al necesario.

Consenso o unanimidad

ENI: Se debiera establecer un plazo mínimo necesario para asegurar no se afecte al denunciante o al denunciado.

AHG: Reemplazar los 20 días hábiles del plazo de comunicación a 20 días corridos.

Observación: Buscar las alternativas para que los plazos de la investigación sean los más breves en la medida de lo posible.

APU: Existen plazos que no están definidos como el plazo del rector para entregar la información pertinente a la comisión técnica. Se pide especificar estos plazos.

Si los miembros en 5 días hábiles no pueden sesionar → aplica sumamente y en caso de no sesionar, se persigue responsabilidad administrativa.

EICO: Los plazos en estricto rigor no se cumplen, no hay sanciones en tiempos adecuados para que el proceso de revictimización no se extienda innecesariamente. Se debe solucionar y sancionar el funcionamiento actual para poder evaluar una eventual modificación de plazos.

Hay que dejar en claro que la prevención es importante dentro de los plazos.

D) OTRAS REGLAMENTACIONES

Preguntas

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

Consenso o unanimidad

AUD: El grupo unánimemente considera que debería establecer y aplicar sanciones, pero de forma escalar, es decir, dependiendo del nivel de gravedad y con la modificación del artículo 5, 6, 7 y 8 del Decreto Exento 610 además considerando los actos de acoso u hostigamientos sexual o sexista que contempla el decreto exento 613.

Modificar artículos: Artículo 7: c) especificar el tipo de ordenes emanadas por las autoridades de la universidad; f) Considerar los tres estamentos, no solo a los académicos en cuanto a las conductas de agresión desmedida; agregar artículos referidos al Decreto Exento 613.

ENI: Sí, se debieran incluir sanciones

AHG: No aplica. No debería considerarse.

APU: No debe considerar sanciones, de ninguna manera, en el marco del protocolo.

- Se debe esclarecer el concepto de vías de hecho.

EICO: No, es inherente al ser humano y es parte de su reclamo.

Estudiantes rechazan que se imponga esta pregunta como intento de abrir una puerta a la criminalización de las víctimas que intentan visibilizar sus casos que no son atendidos o que son manejados de manera negligente por autoridades, funcionando como órganos encubridores.

Opinión minoritaria o disidencias

APU: Violencia psicológica dentro del pololeo → la funa sirve para visibilizar acciones de conductas que no están reguladas o que no son motivos de denuncia.

Tratar de hacer justicia por las propias manos, no es la idea. No es jurídico. El protocolo no es sancionatorio, por tanto, no puede sancionar estas acciones.

Denuncias falsas deberían estar sancionadas.

10. ¿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

AUD: A través de la modificación de los art n°5, n°6, n°7 y n°8 con la inclusión de las conductas consideradas en el decreto exento 613, Detallado en la pregunta n°1 definiendo el escalar de gravedad de las acciones denunciadas.

ENI: Existe consenso en señalar que el reglamento debiera ser reformulado, incluyendo normas que regulen la conducta y convivencia general al interior de la comunidad universitaria.

AHG: Compatibilizar el protocolo con el reglamento de manera de establecer que las faltas por acoso, discriminación y hostigamiento serán sancionadas de acuerdo con el protocolo.

APU: Hay que derogar reglamento de conducta debido a que se aplica en el menor de los casos, por un manual de convivencia u otra herramienta y, este manual, debería claramente armonizarse con el protocolo.

Se hace hincapié en que el reglamento de conducta aprobado en dictadura debe cambiarse.

11. ¿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

AUD: El grupo manifiesta la aprobación de la modificación del reglamento 610 de manera que acoja las demandas y actuales situaciones que suscitan en el contexto universitario. Referidas específicamente a las definidas en el decreto exento n°613 referidas a conductas de acoso u hostigamiento sexual y sexista que se pudiesen manifestar también a través de medios virtuales de cualquier índole que afecten a la integridad física o psicológica de uno de los miembros de la comunidad universitaria.

ENI: Sí, se considera que debe incluirlas

AHG: Sí. Debe actualizarse.

APU: Se debe derogar el decreto 610.

EICO: Debe incluirse un enfoque de género. Todas las reglamentaciones de la universidad debieran tener este enfoque. Evitar la criminalización y revictimización de las víctimas.

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

Consenso o unanimidad

AUD: La comisión se manifiesta a favor de la modificación del reglamento 610, que debiese incluir conductas prohibidas como las vías hecho. Sin perjuicio del proceso principal de investigación sumaria en curso, es decir, que exista una diferenciación de los procesos para no entorpecer y a la vez proteger la integridad y confidencialidad de las partes involucradas. Para esto, se debiese implementar y definir las conductas a sancionar a través de una forma escalar, dependiendo de la gravedad del hecho nutriendo y actualizando los artículos n°5, N°6, n°7 y n°8 además de abrir la posibilidad de incorporar artículos e incisos referentes a la materia contemplada en el decreto exento 613.

ENI: Sí, se considera necesario incluir las vías de hecho.

AHG: Sí. Debe considerarse.

APU: Se debe derogar el decreto 610.

EICO: Si se arregla el protocolo actual, no es necesario incluir prohibiciones en el reglamento de conducta de estudiantes, porque se considera un intento de criminalización hacia víctimas en el estamento estudiantil. Este tipo de pregunta abierta se considera tendenciosa e irresponsable.

Se agrega revisar, actualizar y socializar el manual de conducta que muy pocas personas conocen.

OTROS TEMAS DISCUTIDOS

AUD:

1. Incluir lo relacionado con la Violación, que esté explícito como una definición más del artículo 4.
2. Lo ideal que se evite que los actos, hechos, o conductas se normalicen, es decir, que la Universidad pueda propiciar que se produzca un mejor ambiente académico y laboral.
3. Las medidas de protección se consideran no adecuadas, ni durante ni después del proceso de denuncia. ¿Qué pasará con aquellas carreras que no tienen paralelos y no tendrán otra oportunidad para separar a los involucrados en las denuncias?
4. Acortar los tiempos del proceso, desde que se produce la denuncia y la fecha en que el Rector o Decano toma la decisión respecto a los casos.
 1. No perder la objetividad al momento de tomar decisiones de participar o no en una comisión donde se involucre a algún conocido o familiar, se pide que la persona se inhabilite.
 2. Se pide que exista un sistema de alerta a la comunidad de aquellas personas que ya han sido procesados o que han sido denunciados.
 3. Revisar los antecedentes penales de los estudiantes que postulan a la universidad.
 4. La Universidad debiera incorporar el tema del Descriterio Sexista que muchas veces ensucia el ambiente laboral o académico.

ENI:

Se discutió la consideración de las normas de vestimenta en evaluaciones y actos académicos formales como una posible forma de transgredir el artículo cuarto, letras c y d.

La discusión queda agotada en la primera jornada celebrada el 16 de octubre entre las 10:30 y las 15:40 horas.

AHG:

- Realizar talleres por la unidad que sensibilicen en relación con la sana convivencia entre la diversidad de la comunidad universitaria.
- Considerar sanciones a nivel de estudiantes que esté bajo investigación -y si resulta culpable-, para que no puedan optar a representar a los estudiantes en Federación o Centros de estudiantes.
- La unidad académica debiera dar las facilidades para que los estudiantes en práctica que sufran de acoso u hostigamiento -en el lugar de la práctica- puedan continuar con su proceso en otra institución semejante, que no haya presentado conductas parecidas con anterioridad.
- Dar a conocer el protocolo de la universidad a los centros de práctica.
- Se sugiere que la víctima declare una y solo una vez, por escrito y firmado; con todos los antecedentes posibles, para evitar la revictimización. Podrá ser citada nuevamente solo para aportar nuevos antecedentes.
- La Unidad de Igualdad y Diversidad debiera estar sujeta a evaluación anual.
- En atención al comunicado emitido el 18 de junio del presente año por el Pleno de Estudiantes de la Universidad, en el Consejo Académico Ampliado, se manifiesta la disconformidad con las funcionarias Daniela Marzi y Javiera Arce, por conflicto de intereses, donde estudiantes solicitan la destitución del cargo de las aludidas.
- Se solicita que las autoridades (decano, Rector) y órgano asesor tengan capacitación técnica en la materia, para las correctas decisiones en los casos al que alude el Reglamento.
- Se sugiere llegar a un protocolo uniforme con todas las instituciones de Educación Superior que reúna las mejores prácticas.
- La Unidad de Igualdad y Diversidad debería ser escogida democrática y triestamentalmente.

APU:

→ La prescripción de denuncia deben cubrir el periodo académico de todos y todas las estudiantes, siendo adaptable al periodo académico de cada carrera (este punto se refiere a la retroactividad de las denuncias, llegando tan solo a 4 años)

→ Minoritaria: ¿Existe posibilidad de que la decisión de las sanciones no la tome el rector?

R: Existe una incongruencia entre la autonomía del organismo y la no autonomía del mismo. Es necesaria que exista una dependencia de organismo para perseguir las malas gestiones de cada organismo y no justificar el no perseguimiento con la misma autonomía.

→ El defensor universitario (ombudsman) es el órgano que debe ser autónomo ya que tendrá como función fiscalizar y velar por la correcta implementación de los procedimientos. Nunca sancionador.

→ Protocolo deficiente en caso de medidas cautelares para la/el denunciante, por ejemplo, represalias mientras se está llevando a cabo la investigación por protocolo. La/el denunciante tiene un resguardo de 2 años según estatuto administrativo en el cual no podrá ser desvinculado (esto debido a que el protocolo no trata el tema, se parcha con estatuto administrativo)

→ Protocolo no señala plazos de toma de medidas cautelares. Nace la moción que dentro 3 días que tiene la comisión para evaluar si se acoge la medida, nazcan también sugerencias de medidas cautelares.

- Al momento en que se ingresa la denuncia el protocolo debería establecer normas de medidas de prevención.
- “medida cautelar” no es la forma correcta de llamarle pues en derecho se llama así a las medidas que se toman para que el denunciado no pueda modificar las pruebas de culpabilidad.
- La comisión de manera fundada y discrecional emita medidas cautelares (no de forma autoritaria): ¿suspensión preventiva?
- Duda con los agravantes: protocolo solo describe dos. Sería posible agregar más causales de agravante como en protocolo de la UACH

EICO:

Postura respecto unidad de igualdad y diversidad

Estimamos que se requiere un cambio y una reestructuración con la salida de las actuales integrantes de la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso. Se agradece el espacio, pero se considera que hubo poca promoción a una instancia que requiere mayor preparación y profundización para la importancia de la discusión.

Votos con participación triestamental.

//..

ANEXO 2: DISCUSIÓN FACEA CAMPUS SANTIAGO



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

Santiago, 16 de octubre de 2019, siendo las 10.45 hrs., se inicia la jornada de Revisión del protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual y Sexista, Campus Santiago, con la asistencia de:

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? Previo.

Opinión mayoritaria:

APU: Darle reconocimiento formal a organizaciones estudiantiles, tomando en cuenta la potencialidad de estas, así como la confianza que inspira a los/las alumnos/nas, para que estas gocen de capacitaciones en temáticas de, prevención, acompañamiento y confidencialidad en las denuncias que estas recojan.

INI: Se debería prestar asesoría jurídica (como hacer la denuncia), orientación y acompañamiento. Mayores facultades a la Unidad.

EICO: Se solicita que exista mayor presencia de la Unidad en el Campus, no sólo una encargada sino también la

Consenso o unanimidad:

APU: Si. Se llega a la conclusión de que las organizaciones estudiantiles existentes dentro del campus tengan un reconocimiento formal en cuenta a la función de acompañar, asesorar y guiar a los estudiantes bases que se acerquen a requerirla, debido a que son estas quienes están más cerca del estudiantado e inspiran mayor confianza debido a la experiencia que se ha tenido por parte de las organizaciones dependiente de la Universidad. Se requiere este reconocimiento formal para que la universidad imparta capacitaciones a estas organizaciones para poder llevar a cabo esta función óptimamente, así como darles mayor visibilizarían ayudando también a prevenir actos de violencia.

AUDI: Debería modificarse, para dar mayor atribución a delegada por campus, para agilizar el proceso e Incluir la participación de los directivos de la carrera.

EICO: Se solicita que exista mayor presencia de la Unidad en el Campus particularmente la presencia de fiscalía, para que las declaraciones sean tomadas en Santiago.

Opinión minoritaria o disidencia:

APU: No se debería crear más burocracia en el proceso, se deberían crear una comisión triestamental que esté a cargo de recibir todas las denuncias.

AUDI: Cuidar que estos cambios no afecten a la confidencialidad del caso.

¿Cómo debiera darse el proceso de acompañamiento?

Consenso o unanimidad: INI: Ayuda de un Psicólogo- Flexibilidad horaria a la víctima en su jornada – Apoyo entre pares, ejemplo: compañeros, académicos o secretaria de su confianza que oriente a la víctima.

AUDI: Reforzar el proceso de acompañamiento personal, teniendo un psicólogo permanente en cada campus.

Medidas cautelares para las personas afectadas.

Capacitaciones a los docentes o inducción, para que sepa cómo actuar en estas situaciones.

EICO: Una mayor asesoría a los/as directivos y jefes de carrera desde fiscalía.

Opinión mayoritaria:

APU: Este proceso debería estar acompañado de psicóloga/o, bajo el principio estricto y sancionado de

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)?

Opinión Unanimidad

ENI: Regular con mayor rapidez en cuanto al tiempo de demora. Otorgar mayor autonomía a la Unidad de Igualdad y Diversidad.

AUDI: El seguimiento y control de las denuncias, debieran estar en la unidad

Las medidas cautelares y sancionatorias estarán en manos de las autoridades e informaran a la unidad que corresponda jefatura.

EICO: La Unidad desde los/as especialistas, pero los días de demora deberían disminuir

Opinión mayoritaria:

APU: Mayoritariamente se cree que deben ser 4 figuras las que realicen el seguimiento: Rector, Fiscalía, Unidad de Genero e Igualdad y decano, siempre y cuando estas gocen de alguna capacitación sobre Genero.

Opinión minoritaria o disidencia:

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

Consenso o unanimidad:

ENI: Se considera que el hecho que dependa directamente del secretario general de la Universidad de Valparaíso es adecuado

EICO: Revisar los roles de los diferentes actores de la Universidad involucrados, para facilitar los procesos.

Opinión mayoritaria:

APU: De la fiscalía de la universidad, necesitando un miembro de ella, que ejerza una comunicación constante y efectiva con la unidad en distintos medios, ya sean con visitas semanales a la unidad como video conferencias. Este debería tener una capacitación en temáticas de género.

AUDI: De Rectoría

Opinión minoritaria o disidencia:

AUDI: De Prorectoría

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?

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:

ENI: De acuerdo

Opinión mayoritaria:

Unánimemente se piensa que a pesar de que la universidad en la práctica si ha tomado casos de acoso que se contextualicen fuera de una actividad impartida y organizada por la Universidad, debería estar explícitamente en el estatuto, ya que esta misma, se puede desmarcar ante futuras denuncias. También, se reconoce la importante necesidad de que este establecido de que institución académica debe hacerse cargo y acoger, las denuncias que se den en contexto no académicos debido a que mientras los alumnos involucrados tengan un vínculo y una relación con la universidad, esta debe velar por amparar un ambiente óptimo para estudiar, así como de trabajar en post de derribar cualquier hostilidad para ellas y ellos dentro de la institución. También se llega a la conclusión

¿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:

APU: Al igual que en la respuesta anterior. Unánimemente se llega a la conclusión de que si, ya que los involucrados, poseen desenvuelven en un lugar común, generando ambiente hostil y no adecuado para desarrollarse.

ENI: Se debe extender hacia otras actividades realizadas fuera de la universidad. Debe agregarse el tiempo de trayecto desde y hacia la universidad y domicilio.

AUDI: Se mantiene, se solicita mejorar la redacción

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:

APU: Se llega a la opinión unánime de que se debe adicionar un alumno base a la comisión actual, que posea un cargo en aquella de un año y que responda a un perfil creado por ella, que sea de 3ero o 4to año, que posea conocimientos en temáticas de género, y que exista una por cada casa de estudio. También, se cree que esta comisión debe estar capacitada para abordar estos temas y que constantemente actualizándose en estos mismos tópicos.

ENI: Se valida, pero se solicita mayor injerencia en las decisiones a la comisión técnica.

AUDI: Se mantiene.

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:

APU: Se llega a la conclusión que el problema actual en cuanto a plazos, no son los estipulados, sino el cumplimiento de ellos. Se llega al acuerdo de que la Unidad de igual y de diversidad debe monitorearlos.

INI: Se propone 5 días hábiles de plazo para la constitución de la comisión.

Se propone una rebaja de 12 a 15 días hábiles para comunicar a la denunciante de su decisión de ordenar una investigación o no.

AUDI: Plazo para constituir la comisión: 3 días hábiles.

Plazo para confeccionar el informe. se mantiene los 3 días.

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:

APU: No se debería sancionar, ya que los instrumentos de la universidad deberían trabajar en darles una buena respuesta y que satisfaga a las víctimas para que estas no se lleven a cabo. Existen otra normativa vigente para sancionarlas. Y antes esta situación la universidad debería prestar apoyo y asesorar en cuanto a las medidas que las personas “funadas” puedan tomar antes esta.

INI: Ejemplo funas, se propone sea sancionada y se tome como antecedentes en el proceso, pues se salta el proceso de la confidencialidad.

AUDI: Sí, incluir Vías de hecho que afecten a personas de la comunidad universitaria generando una situación

Opinión mayoritaria:

APU: Esta medida es radical, y solo se usa cuando la institucional no le da una respuesta satisfactoria a las personas denunciantes. No se ocupa como primera instancia.

EICO: También deben incorporarse los hechos que ocurren en los espacios virtuales.

Opinión minoritaria o disidencia:

ENI: La “Funa” responde a una verdad que aún no se ha comprobado respecto a la denuncia. En ella participa una comunidad entera, crea bandos: los de la víctima y los del victimario. En ellas resulta gente dañada y funcionan en desmedro del proceso institucional.

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

Consenso o unanimidad:

ENI: Se solicita que el reglamento 610 sea renovado y se agreguen artículos y tipificaciones.

AUDI: Actualizar el reglamento 610 al contexto actual, pues el anterior excluye la libertad de pensamiento político de las estudiantes.

Opinión mayoritaria:

Artículo 15, incurre en una grave agresión a los y las denunciantes, ya que este establece atenuantes ante una sanción (conductas irreprochables). Son temas delicados y transgreden la integridad de otro estudiante, no se deberían aplicar a aquellos casos. No se debería aplicar al protocolo.

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 hostigamientos por medios virtuales?

Consenso o unanimidad:

ENI: Se deben incluir nuevas conductas, relacionadas con medios virtuales tecnológicos.

Opinión mayoritaria:

Artículo número 15, debería establecer que los atenuantes de sanciones no deben aplicarse ante las denuncias de protocolo.

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:

ENI: Sí que se debe modificar o renovar.

AUDI: Actualizar el reglamento 610 al contexto actual

Opinión mayoritaria:

Si, Artículo 15, como se mencionó anteriormente.

Opinión minoritaria o disidencia:

OTROS TEMAS DISCUTIDOS

APU: Poca seriedad en la jornada por parte de otras carreras.

AUDI: Dar a conocer los derechos de los alumnos, trabajando con los estudiantes que entran desde el primer año. Capacitar a los docentes para que sepan cómo actuar en casos de esta índole

La comisión deberá definir si la discusión se agotó y cerró en esta jornada o se continúa en otros debates que deberá 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

//..