

MESA TRIESTAMENTAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO PROTOCOLO DE DENUNCIAS CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL

ACTA		N° 10		Elaborada por Secretaria Técnica (S): Gabriela Muñoz Nieto	
TEMA:	SEGÚN TABLA	FECHA	25/09/2019	INICIO:	09:00
LUGAR:	Dieciocho 390			TÉRMINO:	11:04

TABLA:	
I.	Presentación Programa de Sensibilización "Género y Violencias".
II.	Estudio de propuesta de protocolo

<p>COMENTARIOS Y OBSERVACIONES</p> <p>Se inicia el trabajo de la mesa con la asistencia de integrantes de los tres estamentos, la moderadora de la Mesa, la Secretaria Técnica (s), y también asistentes de la Casa de Acogida Social, una residencia para mujeres migrantes.</p> <p>Se justifica inasistencia de la Secretaria Técnica Katherine Pineda y se indica la asistencia de la (s) Gabriela Muñoz, ambas abogadas de la Dirección Jurídica.</p> <p>Parte la mesa, con la exposición de la Directora de Género, la que indica que se envió el día de ayer la propuesta del Protocolo para su análisis, siendo esta la nueva modalidad y operatividad de la Mesa. Así, se enviarán tres días antes al menos la materia para su estudio. Se establecerá un plazo de modificación.</p> <p>El 25 de noviembre hay una jornada completa para el estudio de este protocolo, por lo que antes de esto se convocará a sesión extraordinaria para ver los nudos críticos de este protocolo.</p> <p>Se deja claro que solo pueden votar los tres estamentos, aunque pueden dar su opinión los demás asistentes.</p> <p>En la sesión pasada sólo compareció estamento estudiantil.</p> <p>La Directora de Género (DG), comienza la exposición de esta sesión indicando la metodología, en el sentido de tener una discusión más profunda sobre el protocolo. Habrá una carpeta en todas las sesiones con los documentos necesarios. Estos reglamentos tienen que ver con que este protocolo que se está generando, se enmarca dentro del reglamento más amplio, y se deben hacer las distinciones que contemplarán ciertas cuestiones. Por ejemplo, reglamento de estudiantes, para funcionarios, etc. Entonces el nuevo reglamento deberá contener quiénes conocerán de las denuncias.</p>
--

Interviene doña Mariela Ferrada, por el estamento de funcionarios académicos, indicando que de los conceptos se define violencia de género en el documento página N° 4. Directora indica que primero se verá la ppt.

Continúa la Directora de Género, señalando que en la ppt hay definiciones amplias y de fácil acceso, porque cuando se habla de género la gente lo confunde con el sexo. El género se tomó como un concepto político para poder incluirlo en la agenda pública. El género es una construcción social asignada según los roles que debe cumplir un hombre o una mujer. Pero aquí aparecen las distinciones de expresión de género, orientación sexual e identidad de género. Entonces el ser mujer u hombre tienen rasgos que la sociedad ha identificado, de acuerdo a ciertos géneros. De esta manera, las miradas de género están encausadas a poder subsanar esto y mirar con otros ojos. Y evitar la discriminación según el género, raza, religión, etc. Y para esto estamos convocados para regular de otra manera.

Interviene Andrés por el estamento estudiantil, señalando si se puede salir del concepto binario hombre y mujer. DG señala que de todas maneras se puede salir de este binario, pero son conceptos que aún siguen utilizándose en la agenda pública. Hoy se debe hablar de sisgenero, de otras comprensiones. Esto debe ser parte de la administración inclusiva.

El concepto de violencia, analizado conforme a la página 4 de la propuesta, se debe indicar que, en el protocolo propuesto, tiene que ver con este término.

Interviene don Cesar Quinteros, por el estamento de funcionarios no académicos, pregunta si la violencia por omisión está regulada en este protocolo, DG indica que está contenido en la violencia simbólica. Pero la violencia simbólica está contenida en hechos. DG indica que podría estar en la violencia por omisión, que también está en la discriminación arbitraria.

Interviene don Milton Aravena, por el estamento de funcionarios académicos, pregunta desde el punto de vista legal si la violencia por omisión tendría alguna diferencia con el bullying, pero como se hace una discriminación sobre los distintos tipos de violencia. DG indica que se debe subsanar los conceptos.

Tipos de Violencia de Género

Violencia Simbólica

Lenguaje e imágenes sexistas
Imposición arbitraria
Reproducción del dominio masculino

Violencia Psicológica

Descalificaciones/insultos
Celos y coartación de libertad
Manipulación /aislamiento social

Violencia Física

Empujones /zamarreos
Golpes de puño /cachetadas
Heridas con armas blanca o de fuego

Violencia Económica

Negar la independencia económica
Prohibición de trabajos o estudiar
Endeudamiento

Violencia Sexual

Degradaciones /chantajes sexuales
Forzamientos sexuales
Violación

Interviene doña Mariela Ferrada, por el estamento de funcionarios académicos, indica que, en relación a los distintos tipos de violencia, no se dice la fuente. Porque en la violencia de género tiene que ver con violencia física simbólica que tiene que ver la orientación sexual e identidad de género. DG indica que esto se está viendo de forma más general. Complementa indicando que la violencia de género tiene que ver con una construcción social.

En la propuesta, aparece una declaración y luego las normas general donde ya se han visto los conceptos.

Se discute sobre la sensibilización de estos conceptos. DG indica que ya se está haciendo mediante capacitación. En sesiones anteriores, se hablo acerca de que el estamento de funcionarios también tenga esta difusión.

Se comienza el estudio de la nueva propuesta y se procede a la lectura conjunta del texto. Se indica que la primera parte es una declaración de principios por parte de la DG que no estará así en el protocolo definitivo. Si se miran los reglamentos está en la historicidad de las resoluciones y los demás procesos.

Interviene Paula, indica que durante las negociaciones empezaron el 2015, pero luego el 2017 se hace el instructivo de denuncia. DG indica que no sabe si la implementación ha sido efectiva. Se complementa indicando que la del 2015 es solo aplicable para funcionarios según lo indicado por Cesar. Pero el día de hoy también es complejo porque no hay orientadores porque RR.HH. no ha nombrado nuevos orientadores. DG indica que este nuevo protocolo se debe divulgar y promocionar de manera masiva y luego ver qué pasará con el estamento funcionario y poder perfeccionar el protocolo de funcionarios.

Interviene Mariela, indica que respecto de ese punto se acordó tener una reunión con rectoría, y en función de una consulta a contraloría interna para ver si se podía incluir el estamento funcionario, resolviendo contraloría que no podría incluirse. Pero en la reunión con rectoría se pidió que se informaran los avances sobre aquella implementación de dicho

protocolo y la inclusión de dicho estamento en este protocolo y no se ha obtenido respuesta. Actualmente se debe hacer la denuncia al Contralor interno.

Así, se manifiesta que en este protocolo, sería importante establecer cuales leyes u obligaciones internacionales se deben respetar, señalando expresamente en los considerandos y los vistos.

Interviene Milton, indica que en el último párrafo cuando dice se generara conocimiento, cree que esa es la función de una Universidad. El problema radica que, en materia de sustentabilidad, por ejemplo, es muy difícil la difusión del conocimiento, por lo que él no cree que se pueda generar conocimiento en materia de género.

Asimismo, se comenta que podría ser bueno que las personas que trabajan en el ámbito jurídico puedan ir trabajando en este protocolo mediante una resolución.

DG indica que se está trabajando sobre el estudio de dicha oficina en relación a las denuncias y consultas que se han realizado desde agosto 2018 y año 2019.

Interviene María de los Ángeles, pregunta si se hará una revisión sobre protocolo por ejemplo en dos años más. DG indica que otras Universidades establecen 6 meses o 3 años, pero 2 años podría ser interesante para la revisión de la implementación. Se solicita que esto quede expresamente en Acta. En el protocolo se debe indicar que la revisión sea por parte de DG y de forma triestamental.

Interviene Milton, indica que posiblemente habrá varios errores, por lo que sugiere que la revisión se haga en 1 año y luego en 2 años.

Interviene Mariela, indica que le asalta la duda respecto a si como DG puede convocar a una revisión. Responde que DG está en línea con Rectoría. Se solicita hacer una consulta directamente a Contraloría Interna o Jurídica. Se sugiere que no se haga la consulta Jurídica, sino que a Contraloría. DG indica que este Departamento por lo que tiene la potestad de hacer esa revisión, por lo que el mismo protocolo para una revisión y llamado a la triestamentalidad. Se solicita que se haga una votación para hacer el llamado por parte de DG. Se indica que en la resolución se puede señalar la posibilidad de auto-convocación. Que quede en Acta y la consulta si el Departamento de Genero puede tener la potestad. Se acuerda que se hará una consulta respecto a si existe la potestad de DG para convocar a la revisión.

Entonces la idea es que no se eleven tantas preguntas, sino que se resuelva en las mismas mesas las dudas jurídicas, y luego solicitar la asistencia de la abogada de la oficina de género. Se indica que Contraloría no es viable hacer la consulta verbal, ya que, se indica que Contraloría suele dilatar.

Se indica que según resolución exenta 2040 de 2018 que habría esta potestad de llamado. Se indica que los conceptos ya han sido discutidos.

Se comenta, relación a un dictamen de la CGR para que las personas a honorarios deben tener en su convenio una cláusula que diga que se aplica y eso también debería estar

señalado en el protocolo.

Se hace otra duda en relación a la Universalidad, los honorarios no estarían incluidos, pero se señala que los honorarios estarían contemplados, pero en el Estatuto administrativo no están señalados como funcionarios. DG indica que el concepto de comunidad universitaria se deberá desglosar e incluir a los honorarios. Por su parte, Mariela indica que por ejemplo hay académicos que está contratados como administrativos por lo que en un eventual estudio estará como administrativo y no académico. DG indica que se hará un estudio de cuantos casos hay de dualidad.

Los principios quedan conformes.

Se pasa a la parte de conceptos.

- Violencia de género: "cualquier acto de violencia basada en el género (hombres superiores, mujeres inferiores y/o **relaciones asimétricas de poder**) que produzca o pueda producir daños o sufrimientos físicos, sexuales o mentales en la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada (ONU, 1993)" Lo establecido en letra negra, incluyendo también el género amplio, es decir cualquier persona de comunidad diversa, por ejemplo la violencia a un hombre.

Se hace la consulta si es que un hombre puede ser víctima de violencia de género. DG indica que sí y que incluye las demás corporalidades.

Interviene Milton indica que, como la definición dice "en la mujer" se debería cambiar y decir expresamente que se aplicará a las otras corporalidades. DG indica que se utilizará la definición de la ONU con el alcance del pie de página que incluye las demás corporalidades.

Se basará en otras violencias también.

- Violencia simbólica: Es una construcción social arbitraria e invisible de lo biológico, es decir, de los cuerpos y de los cerebros, de sus costumbres y de sus funciones, y que se hace parecer natural, parte del sentido común. Así produce al hombre viril y a la mujer femenina.
- Violencia psicológica: Cuando se intenta controlar a una mujer mediante amenazas, humillaciones y presión emocional con el propósito de hacerla sentir insegura y sin control sobre su vida y decisiones.
- Violencia física: Son todas las formas de agresión a las mujeres que van desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas hasta los golpes con objetos. La forma más fuerte de agresión física contra una mujer es el femicidio.
- Violencia sexual: Cuando una mujer es obligada, mediante la fuerza física o amenazas psicológicas, a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales que le resultan humillantes o degradantes.
- Violencia económica: Cuando se intenta controlar a la mujer a través de la entrega del dinero necesario para su mantención personal y/o de las hijas o hijos, o de otras personas que integran la familia. También constituye violencia económica

cuando se apropian del dinero que ganó la mujer con su trabajo.

Estas definiciones están tomadas desde el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Interviene María de los Ángeles, indica que principalmente la violencia a la mujer, después se pueden incluir otras corporalidades, ya que, la violencia generalmente es contra la mujer. Y además estamos en una sociedad patriarcal y por eso se llega a este movimiento.

Interviene Cesar, pregunta si las otras corporalidades entran. Se responde que sí, está en la nota al pie de página.

Interviene María de los Ángeles, indica que queda la duda sobre que no se aplicará a otras corporalidades que no sean mujer, porque no se entiende que estas manifiesta también incluya a otras corporalidades. Por eso señala que se debería establecer una nota al pie de página para reforzar la idea de inclusión.

Interviene Cesar, indica que la omisión debería estar y da ejemplos. A su vez, incluyendo principios penales son tipificados expresamente.

Secretaria técnica subrogante establece la necesidad de tipificar por la naturaleza de una eventual sanción por el derecho administrativo sancionador, por lo que no señalar la conducta omisiva puede significar que no se sancione.

Este punto debe ser un levantamiento que se establezca expresamente.

Interviene Mariela indica que el concepto de violencia de genero hay una parte aplicada a la discriminación, pero específicamente a la que está basada en la discriminación y hostigamiento, incide en otros puntos. Por ejemplo, en el ejercicio docente hay personas que tienen una orientación sexual, y es un tipo de violencia específico acotado a la orientación sexual e identidad de género. DG indica que es violencia pero que está tipificado en la discriminación.

Interviene Paula señala que, parafraseando a Mariela, la discriminación per se es violencia.

- Acoso Sexual: Es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se trata de una conducta discriminatoria, y es una expresión de violencia de género que afecta fundamentalmente a las mujeres.

“Se puede dar de forma jerárquica u horizontal. El acoso sexual jerárquico se define como aquel que se configura por conductas de superiores jerárquicos de la persona afectada. Normalmente se asocia con beneficios o amenazas para la persona asediada según se acceda o no a los requerimientos del acosador. Para los efectos de este instructivo, se entenderá que ejerce acoso sexual jerárquico cualquier académico, docente, funcionario

(cualquiera sea su calidad contractual) y/o ayudante.

El acoso sexual horizontal se define como aquella conducta entre pares donde no existe una relación de poder formal ej.: compañero y compañera de estudio y compañero y compañera de trabajo.”

DG indica que debe quedar establecido la horizontalidad o jerárquica.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de estudio o trabajo después de que se haya puesto en claro que **dicha insistencia es molesta**, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

Respecto, a la insistencia, se pregunta sobre qué se hará respecto “poner en claro” que dicha insistencia es molesta. DG indica que debe quedar tipificado de qué manera es molesta.

Interviene Cesar, complementa que debería haber un instructivo sobre comunicaciones fuera del horario de trabajo.

Secretaria técnica (s) indica que se podría eliminar la frase de “poner en claro que dicha insistencia es molesta” para no poner otra carga de la prueba extra a la víctima.

Interviene Cesar indica que como se definirá la insistencia. Se acuerda que la insistencia es más de una vez.

Interviene Paula agrega que se deberá hacer un alcance del consentimiento.

Secretaria técnica (s) indica que por qué es necesaria la insistencia.

Interviene Paula agrega que será necesario un instructivo sobre qué conductas son frases acosadoras.

Interviene María de los Ángeles, indica que es importante establecer los conceptos, por las diferentes personalidades de las personas, en que no todas podrán reaccionar de igual manera.

Interviene Claudio agrega que en RRSS se está haciendo una campaña respecto del consentimiento y como se podrá establecer. DG indica que se debe hacer también una campaña de difusión por parte de ellos para concientizar a la comunidad.

Interviene María de los Ángeles indica que las RRSS están solo y generalmente para los jóvenes y esta concientización debe ser a todas las generaciones.

Interviene Mariela agrega que además se debe poder concientizar en todos los espacios. Además, hace una apreciación en relación a que la violencia económica generalmente se da en un ámbito doméstico por lo que se debería establecer de mejor manera que será en el ámbito universitario.

Interviene Milton agrega que es necesario darle más de una vuelta al tema del consentimiento. Por lo que podría ser que la frase "fuera del lugar de estudio o trabajo" que no contemplaría por ejemplo la insistencia a una reunión en la oficina.

Interviene Paula agrega que acotando al profesor Milton se hizo un alcance al tema de la oficina y no recuerda si llegó a buen puerto, el asunto de la puerta abierta. DG indica que esto va en el manual de buenas prácticas.

Secretaria Técnica (s) agrega que se podría agregar el tema de "por cualquier medio", sobre todo entendiendo que en la regulación del código del trabajo se señala esto.

Interviene Paula solicita que en la próxima sesión se comience con la definición de consentimiento. Y además le parece pertinente a Francisca que se comience a hacer una concientización para la implementación sobre todo considerando que hay estudiantes de bajo recursos.

- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona:** esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

Prácticas constitutivas de acoso sexual: estas prácticas facilitarían a DG que pueda iniciar un procedimiento.

El acoso sexual no sólo considera delitos tipificados por la ley chilena, como violación o abuso sexual y acoso sexual callejero, sino que también comprende otras prácticas que constituyen una vulneración de derechos y violación a la dignidad de las personas, tales como:

Manifestaciones no verbales presenciales:

- ✓ Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- ✓ Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- ✓ Gestos de carácter sexual.

Manifestaciones verbales presenciales

✓ Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).

Interviene Mariela hace un alcance a esto, ya que, también las comunidades de disidencia y no solo al cuerpo femenino. Otra duda que quiere señalar es que qué pasa cuando por ejemplo una secretaria escucha una talla que no va dirigida directamente a ella. DG indica que al ser funcionarios públicos también se incluye en una falta a la moral y buenas costumbres.

✓ Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona. Extorsiones,

Amenazas u ofrecimientos

✓ Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a;

En esta materia debe quedar claro el tema del consentimiento.

✓ Que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.

✓ Propositiones sexuales.^[L]_[SEP]

✓ Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).^[L]_[SEP]

✓ Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).^[L]_[SEP]

✓ Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

Manifestaciones por medios digitales

✓ Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o

✓ fotografías con contenido sexual.^[L]_[SEP]

Secretaria técnica (s) indica que hay un derecho a la propia imagen, sobre mi foto que subo a mi ig, por lo tanto, no hay una autorización a su distribución.

✓ Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.^[L]_[SEP]

✓ Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

Se indica que la palabra "incomoda" deberá ser "atentatorios contra la dignidad de la víctima"

- ✓ Obligación a ver pornografía.

Manifestaciones físicas

- ✓ Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- ✓ Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- ✓ Tocaciones sexuales contra la voluntad.

Otras más graves

- ✓ Obligación a presenciar exhibicionismo.

Se abre debate sobre la "obligación". Entonces se debería indicar solo la necesidad de indicar exhibicionismo.

Secretaría técnica indica que podría ser: exhibicionismo o actos de connotación sexual directos o indirectos contra la persona afectada.

[SEP]

- ✓ Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- ✓ Intento forzado de relaciones sexuales.
- ✓ Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- ✓ Violación

- **Discriminación Arbitraria:**

La Ley N° 20.609, que Establece Medidas Contra la Discriminación, promulgada el 2012, se refiere a la discriminación arbitraria, la que define como: "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes", en particular cuando se funden en los siguientes motivos:

- Raza o etnia [SEP]
- Nacionalidad [SEP]
- Situación socioeconómica [SEP]
- Idioma [SEP]
- Ideología u opinión política [SEP]
- Religión o creencia [SEP]
- Sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas
- Sexo [SEP]
- Orientación sexual [SEP] Identidad de género [SEP]
- Estado civil [SEP]
- Edad [SEP]
- Filiación [SEP]
- Apariencia personal [SEP]

○ Enfermedad y discapacidad

Interviene Mariela, solicita la invitación de otras autoridades para ver el apoyo. DG indica que se puede hacer una invitación expresa, sin perjuicio que es una mesa abierta y que pueden participar.

Se justifica inasistencia:
-Constanza Bernal.

ACUERDOS

1. Hacer consulta a Jurídica respecto a la posibilidad de convocación de por parte de la DG para hacer una revisión.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1. Revisión de la propuesta de Protocolo efectuada por Directora de Género.	Próxima reunión 12.10.2019.	Todos los integrantes