



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

<b>ACTA DE REUNIÓN DE TRABAJO</b>		<b>Nº 11</b>		<b>Elaborada por Secretaria Técnica: Katherine Pineda</b>	
<b>TEMA:</b>	<b>SEGÚN TABLA</b>	<b>FECHA</b>	<b>11/10/2019</b>	<b>INICIO:</b>	<b>09:30</b>
<b>LUGAR:</b>	<b>MACUL</b>			<b>TÉRMINO:</b>	<b>12:30</b>

<b>TABLA:</b>	
<b>1</b>	Exposición sobre "el consentimiento sexual"
<b>2</b>	Análisis del protocolo propiamente tal- Consejo Técnico-

**COMENTARIOS Y OBSERVACIONES**

Se inicia el trabajo de la mesa con la asistencia de integrantes de los 3 estamentos, la moderadora de la Mesa y la Secretaria Técnica.

En total participan personas.

1. Evelyn Gajardo G., funcionaria académica, FDI.
2. Cesar Quinteros, funcionario no académico FAE.
3. Mariela Ferrada, funcionaria académica, FAE.
4. Nazlha Ortiz, estudiante, FHYTCS.
5. Mariana Cuenca, estudiante, por la SESEGEN.
6. Pamela Melo, funcionaria no académica, FI.
7. Constanza Bernal, estudiante, FI.
8. María de los Ángeles Díaz, funcionaria no académica, FI.
9. Monica Castillo, funcionaria no académica, Casa Central.
10. Katherine Pineda López, Abogada Dirección Jurídica – Secretaria Técnica de la Mesa.
11. Pamela Caruncho- Directora del Programa de Género (DG) - Moderadora de la Mesa.

Parte la mesa, con la exposición sobre "el consentimiento sexual", dado que había sido pedido por el estamento estudiantil, por la importancia de su comprensión.

Se efectúa por parte de la Moderadora la siguiente pregunta a la Mesa ¿De qué hablamos cuando hablamos del consentimiento sexual?

Interviene Evelyn Gajardo, académica, manifiesta que debe ser una especie de "permiso".

La moderadora pregunta, el consentimiento será ¿implícito o explícito?

Interviene Cesar, manifiesta que para él, es un acuerdo de voluntades destinadas a

producir algo, puede ser de manera expresa o tácita, en el ámbito sexual, para él es una línea muy delgada, hay que hilar muy fino, con cuál es el límite, hay que ser muy cuidadoso.

Interviene Mariana, por el estamento estudiantil, indica que dentro del consentimiento sexual, importante es el entusiasmo, tal vez no se verbaliza, pero si hay corporalidad.

DG manifiesta que ahí está el riesgo, desde la interpretación y ahí se complejiza.

Interviene Mariela, académica, señala que si bien el consentimiento puede ser explícito o tácito, pero uno tiene el derecho a resarcirse, en realidad al principio uno quiere, pero después no, surge la duda de cuando es válido el consentimiento, posteriormente puede haber vergüenza, negación.

DG manifiesta que el consentimiento debe ser explícito.

Muchos estudios han demostrado que la falta de claridad sobre lo que constituye una conducta de acoso sexual reduce la denuncia a las autoridades y permite la reproducción de las violencias dentro de las instituciones.

Si nosotros miramos la ley, el consentimiento se entiende como la voluntad manifiesta (ya sea carácter tácito o expreso) de un mínimo de dos individuos para aceptar y reconocer obligaciones y derechos de diversa índole. Respecto a un contrato, el consentimiento es la conformidad que las partes involucradas expresan en relación a sus contenidos.

Pero, para que el consentimiento sea válido, es necesario que se cumplan ciertos requisitos.

El sujeto, como primer punto, debe tener capacidad de obrar (por eso en muchos casos los menores de edad y los discapacitados mentales no pueden dar consentimiento).

El consentimiento, por otra parte, no es válido cuando se consigue a través del uso de la fuerza o intimidación, o cuando se detecta un error grave en la apreciación de los hechos.

Interviene Mariela, manifiesta que el último punto es importante, "error grave de apreciación", nuestros alumnos lamentablemente consumen alcohol y drogas, y la apreciación aquí se torna relevante, puede existir un tercero que aclare esto.

Se analiza la definición de violencia sexual entregada por la OMS.

DG expone la campaña ¿Cuándo no es no?

Tiene que ver cuando explícitamente decimos que no a distintas formas. El "no" debe ser respetado. Las personas pueden estar en principio de acuerdo con ciertas acciones, pero en el tránsito la persona puede pararlo. La comunidad debe entenderlo.

El "no" debe ser respetado, y el no, es no, no hay que darle mayores vueltas.



Hay que hacer una campaña muy fuerte respecto al consentimiento, por ejemplo a que no se difundan fotografías sin consentimiento.

Son formas de manifestarse la violencia de género.

Ante la duda se debe preguntar.

Cuando las jóvenes están ebrias, están en condición de desigualdad, no puede manifestar su consentimiento.

Hay que tener en claro qué significa no. El consentimiento solo existe cuando es explícito.

Interviene Nazlha, por el estamento estudiantil, indica que si bien esta campaña es importante, para ella hay que darle un vuelco "el sí, es sí", solo ahí hay consentimiento. Dentro del protocolo, para ella, se debe explicitar el sí solo sí. Se relativiza la comunicación no verbal.

Interviene Mariela, académica, indica que es importante que se sostenga en el tiempo (el consentimiento), puede decaer.

Interviene Cesar, funcionario, manifiesta que en el ámbito jurídico general se podría hacer la distinción "en una compraventa", pero no así en el consentimiento sexual.

#### Análisis de caso:

Se conocen, mensajan por teléfono una semana, quedan a cenar, él escoge el vino sin pregunta, él pide la cuenta cuando ella aún no ha acabado su copa, van a la casa de él tienen sexo oral. Todo es rápido y crecientemente incómodo para ella, pero él no lo nota (o pretende no notarlo) e introduce sus dedos en la boca de ella, hasta la garganta, a continuación trata de insertar esos mismo dedos en su vagina. Ella deja de moverse, no dice nada. Imagina, lector, seas quien seas, ese viaje de unos dedos que no quieres, que no has pedido, que no te gustan, de tu garganta a tu entrepierna. Piensa por un momento en su sabor, en su tacto, en la impresión que su roce deja en tu piel. Imagina y guarda esa sensación en tu cabeza. Recuérdala en tu próxima cita antes de llevar tus manos a otro cuerpo. Ella exponer verbalmente que nos desea sentirse forzada a la penetración. Él acepta con un "por supuesto, solo es divertido si nos gusta a los dos". Segundo más tarde, la posiciona delante de su pene para una felación que ella, finalmente, práctica. ¿Por qué? ¿Qué dinámicas sexual y de poder se están dando en esta pareja? ¿Cuáles son los terrenos pantanosos del consentimiento que esta escena pone en juego?

Esto es importante, porque pasa mucho. Desde este caso real de Hollywood, se puso en la mesa que el consentimiento no solo se debe dar en la penetración, sino también en actos anteriores.

Aquí entramos en casos reales de la oficina, pasan. Se debe creer a la víctima. Se debe educar a los distintos estamentos.



¿Y en los espacios de educación superior?

Qué dinámicas sexuales y de poder se dan en estos espacios.  
Cuál es el límite.

Cuál es la tarea de cada uno.

Es importante que nosotros lo tengamos claro.

Interviene Mariela, manifiesta que en ese contexto hay que fortalecer las actividades. Las mujeres están imposibilitadas a decirles que no a sus jefes, esa es la dinámica que se da hoy al interior de la comunidad.

Al igual que en otros espacios laborales, las jerarquías y relaciones de poder atraviesan y fortalecen una consideración donde el género produce un posicionamiento diferenciado, lo cual se establece como una condición propicia para el acoso sexual.

Estudios previos en Europa (Thomas, 2004, Whitley & Pageg, 2015) han reflexionado sobre como el poder es inherente en las relaciones de enseñanza en los contextos educativos y crea dinámica desiguales que pueden dejar a los estudiantes vulnerables a abusos de poder.

Por esta razón, omitir las relaciones de poder en los protocolos y la discusión de las políticas de prevención hace difícil entender, por ejemplo, la conducta de un estudiante de mantenerse en silencio o sin respuesta explícita de rechazo frente al acoso sexual de un docente, y que el docente interprete ese silencio como consentimiento (Whitley & Pageg, 2015).

Se debe poner acá el foco, en las desigualdades de poder.

La importancia de un nuevo enfoque para ampliar protocolo de acoso sexual en el mundo universitario:

En concreto la crisis que vive la comunidad universitaria hoy en día es una consecuencia de un ordenamiento de carácter desigual que se manifiesta desde las aulas hasta la representación de mujeres en las jerarquías académicas existente en las universidades.

De igual manera, las brechas salariales que afectan a las mujeres se potencian con la obtención de postgrado (magister y doctorado), llegando al 37% para las mujeres.

En este sentido, si el objetivo es prevenir el acoso sexual en los espacios universitarios es necesario que se comprenda el problema en su dimensión transversal, pues es una de las muestras más graves de vulneración de derechos, pero no la única.

Las campañas en Chile, a juicio de la DG, son muy pequeñas aún. En Canadá hay una campaña bastante fuerte.



Se exhiben dos campañas a través de youtube. "Notedaverguenza" y "STOP Acoso Callejero".

Esos relatos son los que llegan a la OAD, pero en el contexto de aula, de espacios universitarios, de un profesor o profesora dijo tal y cual cosa.

Ahí es donde aparece la violencia sexual.

Interviene Mariela manifiesta que no se debe referir solo a hombre o mujer, hay diversidad sexual que no se ve representada.

DG manifiesta que en reunión anterior, ya se analizó de incorporar todo tipo de corporalidades.

Se termina el consentimiento.

Pasamos al análisis del protocolo propiamente tal, se trabajó esto en base a la experiencia de la OAD, desde agosto del año pasado.

### **SERÁN FUNCIONES: DEL CONSEJO TÉCNICO**

*"Existirá una dupla psicosocial perteneciente a la Oficina de Acompañamiento y Denuncias, que poseerán las competencias para acoger, orientar, derivar e intervenir en procesos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria".*

El Consejo Técnico podrá actuar conjunta o separadamente.

Respecto a la inhabilidad, se da en los casos en que exista una relación de parentesco como la que establece el artículo 54, letra b) de la ley N° 18.575; de amistad o jerarquía entre el Consejero/a Técnico/a y alguno de los involucrados en una denuncia por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, o cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida imparcialidad, aquél deberá inhabilitarse, y si no lo hiciera, tal inhabilidad deberá ser declarada por la Contraloría, ya sea de oficio o a petición de cualquiera de los/as involucrados. En estos casos, las denuncias deben ser recepcionadas y atendidas por el otro profesional Consejero/a Técnico/a.

\*Se hace presente por Secretaria Técnica que no es necesario hacer referencia expresa a la ley, dado que pueden darse otras situaciones que tienen que ver netamente con el ámbito universitario. Podemos autorregularnos en este aspecto.

Cuando el o los denunciados ya no sean parte de la comunidad universitaria, ya sea por haber perdido su calidad de estudiante o funcionario/a, el Consejo Técnico pondrá los antecedentes en conocimiento de Contraloría Interna para ésta actúe conforme a los antecedentes.



El Consejo Técnico tendrá las siguientes funciones:

1. Acoger y recepcionar todo relato susceptible de denuncia, en las materias de Violencia de Género, Acoso Sexual, Discriminación Arbitraria, por medio de una Entrevista de Primera Acogida.
2. Informar y orientar a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a consultar respecto de situaciones que constituyan las materias descritas y su procedimiento respectivo.
3. Brindar contención en situaciones de crisis.
4. Orientar en la recopilación de antecedentes, en caso de que proceda.
5. Realizar etapa indagatoria breve, según corresponda.
6. Evaluar admisibilidad de la denuncia e ingresarlas a Rectoría activando procedimiento institucional.
7. Sugerir medidas provisionales inmediatas, según se requiera.
8. Realizar acompañamiento psicosocial a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria, según requerimiento. Y derivar, en los casos que se requiera atención especializada.
9. Llevar registro de las denuncias recepcionadas e ingresadas, de las consultas recibidas y fichas de las personas que llevan procesos de reparación en la Oficina de Acompañamiento y Denuncias.

\* Interviene Mariela, manifiesta que se puede ser proactivo por parte de la OAD, de dar acompañamiento a las víctimas indirectas. Posibilidad de que la OAD ofrezca ayuda al colectivo. Para salir de la situación de crisis del colectivo ante situaciones de violencia de género.

\* Interviene Cesar, manifiesta que el protocolo es poco preventivo. No existe una bajada respecto a que la OAD se haya interiorizado más en las otras sedes como Macul y providencia, lo más probable es que esté más bajado a Casa Central.

\* Interviene Evelyn, manifiesta que no existe una concientización a nivel institucional que la OAD atiende a funcionarios también.

\* Interviene Sandra Gaete, manifiesta que sí se atienden muchos funcionarios, pero como son denuncias privadas, es más difícil conocer cuan efectivo es. Pero la DAE quiere establecer un centro para trabajar la salud mental de toda la comunidad universitaria.

\* Interviene Nazlha, respecto al traslado de la dupla psicosocial, el hecho de que no sea un espacio en que trabaje únicamente la oficina es difícil, dado que se debe resguardar a la víctima y se vuelve complejo cuando las profesionales son visibilizadas, y la oficina es conocida por todos, se va a estigmatizar a la víctima.

Se conversa respecto a la visualización del rol de la OAD.

También respecto a la triestamentalidad de la SESEGEN.

\*Se conversa respecto a la discusión que existe en tanto una vez admisible la denuncia, a



donde debe derivar el Consejo Técnico. Pues hoy en día no existe un criterio único. Existe una ralentización en el procedimiento.

\*Se debe analizar por parte de la Secretaria Técnica, en conjunto con la Dirección Jurídica, cuál es el mecanismo más eficaz para evitar que se ralentice el procedimiento.

Se acuerda que los días 21 de octubre y 5 de noviembre sesionará todo el día la Mesa, dado los plazos acotados.

### **DE LA FISCALÍA**

*"Existirá una Abogada con competencias para realizar la investigación de los procedimientos sumarios administrativos y/o estudiantiles, según corresponda, en materias asociadas a Violencia de Género, Acoso Sexual, Discriminación Arbitraria".*

La Fiscal contará con el apoyo administrativo de una Actuaría con competencias en las materias descritas.

En el caso de sumarios administrativos, el instrumento normativo que rige el procedimiento, será el Estatuto Administrativo.

En el caso de sumarios estudiantiles, el instrumento normativo que rige el procedimiento, será el Reglamento de Disciplina Estudiantil de la Universidad.

La Abogada nombrada Fiscal tendrá las siguientes funciones:

1. Llevar a cabo las etapas del procedimiento sumario administrativo o estudiantil, según corresponda, de toda denuncia que constituya Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria.
2. Informar y orientar a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a su orientación respecto de situaciones que constituyan las materias descritas y que no hayan activado el protocolo institucional.
3. Realizar acompañamiento jurídico a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de Violencia de Género, Acoso Sexual, y/o Discriminación Arbitraria, según requerimiento que no haya activado el protocolo institucional.
4. Llevar registro de cada una de las actuaciones fiscales, en los expedientes correspondientes de conformidad a los instrumentos establecidos para tales efectos.
5. Disponer medidas preventivas y provisionales, según proceda.

### **DE LAS MEDIDAS PROVISIONALES**

Al momento de recibir la denuncia, con el objeto de garantizar los derechos de la persona afectada y con su consentimiento, podrá el Consejo Técnico, previa a la tramitación del sumario, proponer, la adopción de medidas provisionales, así también, la Fiscal, podrá disponer de estas medidas, durante la tramitación del sumario cuando existan elementos que hagan urgente e inmediata su aplicación.

Las medidas provisionales serán:

- A. Cambio de sección, de la persona denunciada.



- B. Requerir facilidades académicas para la persona denunciante.
- C. Realizar derivaciones asistidas a otros organismos según se requiera.
- D. Otras medidas idóneas que resguarden la dignidad y los derechos tanto de las personas denunciadas y testigos.

Asimismo, cabe mencionar que, por el área de Acompañamiento, por la cual ingresan casos en las materias de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria, que no activan el protocolo institucional, según criterio de la triada profesional, se podrán proponer y sugerir medidas provisionales, tendientes a apoyar y favorecer sus procesos de reparación y resignificación, como víctimas de violencia y/o discriminación, según sea el caso.

\*Interviene Nazlha, manifiesta que el cambio de sección no da pie para otras realidades, no se debe cambiar de sección a un trabajador. Insta a que se expliciten los procedimientos dependiendo de la realidad de cada estamento, de las diferentes jerarquías que pueden verse, está muy ambiguo, esto incapacita a la persona denunciante de solicitar medidas.

\* Interviene Cesar, manifiesta que se debe acoger a la víctima cuando está sufriendo un acoso latente. Que tenga un espacio la víctima para estar ahí, para que no se enfrente al victimario.

Se conversa respecto al abandono del trabajo en caso de la activación de este procedimiento.

Toda denuncia deberá reunir a lo menos los siguientes requisitos:

- a) Efectuarse por escrito o de forma oral, sin perjuicio de que para que este último caso el Consejo Técnico tiene la función de transcribir relato en Formulario de denuncias, disponible para tales efectos.
- b) Individualización del/la denunciante, indicando medios de contacto.
- c) Individualización de la o las personas contra las cuales se dirige la denuncia.
- d) Relación clara y precisa de los hechos que motivan la denuncia.
- e) Indicación de los medios de respaldo que posee, si los hubiere. Para efectos de facilitar la elaboración de la denuncia, existirá un formulario tipo a disposición de toda la comunidad universitaria. Cada denuncia tendrá asignado un rol y el Consejo Técnico dejará registro de las denuncias ingresadas en un libro destinado para tales efectos. En caso de denuncias que se entreguen vía correo electrónico, por sobre cerrado y/o anónimas se deben ratificar y validar por medio de una Entrevista de Primera Acogida, instancia que será citada por parte del Consejo Técnico. En la cual se complementen los requisitos de ingreso de toda denuncia ya mencionados. Todo integrante de la comunidad universitaria que por cualquier vía reciban una denuncia por acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria, la pondrá, para los fines que sean procedentes en un plazo máximo de 48 horas, a disposición del Consejo Técnico. A su vez, toda autoridad que tome conocimiento de un hecho constitutivo a estas materias deberá derivar dentro del mismo plazo al Consejo Técnico.





**Denuncia Anónima:** Es aquella comunicación realizada por una persona que no se identifica, pudiendo ser un/a testigo del hecho o bien la propia persona afectada. Toda denuncia anónima será acogida, escuchada, orientada y contenida, en la cual se recabará información confidencial sobre un hecho que constituya eventual violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria. Posterior a esta comunicación, el Consejo Técnico, contactará a la persona afectada del hecho para realizar las gestiones indagatorias y conocer su voluntad frente a la activación del procedimiento institucional. Por tanto, toda denuncia anónima deberá individualizar al menos a la persona afectada, en caso contrario, no se cumple con los requisitos de admisibilidad de toda denuncia.

**Denuncia Colectiva:** aquel mecanismo que permite que varias personas afectadas por una misma situación, puedan activar el protocolo institucional en conjunto.

**Denuncia Falsa:** aquella en la que no existen motivos plausibles para interponerla y especialmente aquellas que puedan perjudicar la honra de cualquier persona, su dignidad o estabilidad laboral, será sancionada conforme a lo señalado en el Reglamento de Disciplina Estudiantil de la Universidad Tecnológica Metropolitana y el Estatuto Administrativo. Para tales fines, el Consejo Técnico y/o la Fiscal, según corresponda, deberá poner los antecedentes en conocimiento de la autoridad correspondiente.

Especificar que toda persona que integra la comunidad universitaria, independiente de su calidad contractual, es susceptible de denunciar y de ser denunciada/o.

Si la persona denunciante no es integrante de la comunidad universitaria, la triada psicosocio jurídica realizará la orientación en las materias que correspondan y emitirán informe a la Vicerrectoría académica si se trata de un o una estudiante, y a la contraloría interna o dirección de desarrollo y gestión de personas, en caso de ser un funcionario/a académico/a o no académico/a.

Una vez recibida una denuncia, el Consejo Técnico estudiará los hechos, recopilará todos los antecedentes y realizará las diligencias necesarias para la adecuada presentación de ésta. En este proceso, el Consejo Técnico actuará con la diligencia que toda situación acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria demanda, por lo que evitará la realización de actuaciones innecesarias. Para lo anterior se contará con un plazo de 3 a 10 días hábiles.

Asimismo, posterior al ingreso de la denuncia en Rectoría y el conducto o flujo pertinente para la instrucción de un proceso disciplinario, según corresponda, será con la mayor celeridad y diligencia, por lo que se evitará la realización de actuaciones innecesarias, propiciando fluidez en los actos administrativos, tendientes al nombramiento de la Fiscal, con la experticia en las materias de género. Para lo anterior, se contará con un plazo de 5 días hábiles.

\* Interviene Nazlha, manifiesta que no debiera evaluarse si se atiende o no a la víctima, se debe si o si activar el proceso de acompañamiento.

Se conversa respecto a la remisión del Informe a la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas.

Queda pendiente los "Denunciados".



Se justifica la inasistencia de:

- Paula Nuñez (estudiante)
- Claudio Martínez (estudiante)
- Andrés Saldías (estudiante)
- Francisca Reyes (estudiante)
- Fernanda Pinto (Funcionaria)

La DG no firma pese acudir a la reunión.

Próxima reunión Miércoles 21.10.2019 09:00 Casa Central.

#### ACUERDOS

1. Analizar por parte de la Secretaria Técnica, en conjunto con la Dirección Jurídica, cuál es el mecanismo más eficaz para evitar que se ralentice el procedimiento.
2. Jornadas de fecha 21 de octubre y 5 de noviembre todo el día.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1. Estudio de material de apoyo.	Antes del 21.10.2019	Todos los integrantes de la Mesa.