

MESA DE GÉNERO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO PROTOCOLO DE DENUNCIA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ACTA		Nº 13		Elaborada por: Gabriela Muñoz Nieto	
TEMA:	SEGÚN TABLA	FECHA	24/01/2020	INICIO:	11:30
LUGAR:	SALA 205, M6, CAMPUS MACUL			TÉRMINO:	14:00

TABLA:	
I.	Discusión del Protocolo de denuncia contra el acoso y la violencia de género
II.	Difusión del trabajo de la Mesa

ASISTENCIA
<p>Se inicia la Mesa con la asistencia de los tres estamentos, SESEGEN, Secretaria Técnica y Directora del Programa de Género:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Claudio Martínez, estamento estudiantil 2. Francisca Reyes Videla, estamento estudiantil 3. Paula Núñez Bustos, estamento estudiantil 4. Marah F. Madrid, estamento estudiantil 5. Javier Agüero, estamento estudiantil 6. Andrés Saldías Salgado, estamento estudiantil 7. Leonardo Saavedra Sepúlveda, estamento estudiantil 8. Luis Díaz Mansilla, Dirección de Desarrollo Estudiantil (DDE) 9. Javiera Vallejo D. Dirección de Desarrollo Estudiantil (DDE) 10. Matías Sagredo Valdivia, SIBUTEM 11. José Luis Ayala, Biblioteca Macul 12. Humberto Brito Santana, Depto. De Matemáticas 13. Manuel Arenas Carmona, Depto. De Matemáticas 14. Fabio Lima López, Depto. De Matemáticas 15. David Sepúlveda, Depto. De Matemáticas 16. Ángel Fernández, Escuela de Electrónica 17. Pamela Melo, Depto. De Industria 18. Soledad Toledo, Escuela de Industria Alimenticia y Biotecnología 19. Roberto Oyarzun A., Coordinador Programa de Tutores 20. Makarena O., Trabajo Social, Programa de Tutores 21. Mariela Ferrada, Estamento académico, AFAUTEM 22. Evelyn Gajardo, Estamento académico 23. Fernanda Pinto, ANFUTEM 24. Pamela Caruncho Franco, Directora Programa de Género y Equidad.

25. Gabriela Muñoz Nieto, Secretaria Técnica

COMENTARIOS Y OBSERVACIONES

La Directora del Programa de Género, da la bienvenida a esta Mesa, indicando que, para ir contextualizando, las actrices principales de este protocolo de este ejercicio que se pidió y se implementó al alero de las tomas feministas del 2018 respecto a la necesidad de un documento de un protocolo de acción respecto a las situaciones que tiene que ver con acoso sexual, violencia de género y diseminación arbitraria, que en principio le competen a esta OAD, pero que está en el marco del quehacer del Programa de Género en la UTEM. Entonces se ha venido desarrollando y se convocó primeramente a representantes de los tres estamentos para el desarrollo y mejoras de este Protocolo.

Continúa señalando que esta mesa ampliada, cual fue solicitada por la Mesa, indicando que se eligió a representantes tri estamentales para la elaboración de este protocolo y actualmente sólo se ha estado trabajando con un protocolo provisorio para las situaciones que competen a esta temática. Entonces a partir de mayo de 2019 hasta diciembre de 2019 se han sostenido reuniones tri estamentales para la revisión, el análisis y conceptualización de un protocolo definitivo de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

Agrega que este es un protocolo perfectible, que no es definitivo y que también se discutió en la Mesa el plazo para que fuera revisado, pero la idea es que, en el 2020, en principio, quede sancionado por la Mesa y luego por todo el proceso administrativo, Dirección Jurídica, Consejo Superior, Consejo Académico y desde mayo a abril se haga una fuerte campaña de difusión y transmisión de este Protocolo.

Indica que la idea de esta reunión ampliada es para revisar y mirar todos los acuerdos que se llegaron para la revisión de lo formal del protocolo mismo, que es lo que se trabajó en las sesiones que se tuvieron desde mayo a diciembre. De todas maneras, indica que, todas las reuniones tenían un Acta que se puede revisar en el sitio web del programa de género de la Universidad <https://www.utem.cl/universidad/genero-y-equidad/mesa-triestamental-nuevo-protocolo-de-denuncias-acoso-violencia-sexual/> y hasta el momento han sido 12 Actas, donde están contenidas las discusiones que se han tenido a lo largo de esos meses.

Por lo tanto, esgrime que esta convocatoria es para mostrar el documento definitivo que fue enviado por la Dirección Jurídica, para la puesta en marcha del Protocolo. Las personas que están presentes y que son representantes de la mesa de los tres estamentos tienen ya el documento y en principio debiese estar leído y revisado para sus consideraciones y análisis. Señala que, la OAD también tiene algunas precisiones sobre ello y luego que la mesa en su reunión ampliada sugiera lineamiento y planteamientos al mismo que apunten a una mejora. Por lo tanto, lo que considera esta reunión y esta Mesa tiene que ver con ya el vaciado mismo y más formal del protocolo de acción sobre violencia de género que se usará en la Universidad Tecnológica Metropolitana.

Señala que está presente la abogada de la Dirección Jurídica que actúa como Secretaria Técnica de esta Reunión.

Explica que esa reunión en particular, es para mostrar el documento final que se ha ido desarrollando con una Mesa tri estamental durante todo el año pasado y a petición en particular del estamento estudiantil que sugirió que se hiciera esta reunión ampliada y conocida no sólo por los representantes, sino que, por toda la comunidad de la UTEM. Pero al mismo tiempo, una vez sancionado, ya pasado administrativamente por todas las instancias este documento, se hará una campaña permanente de la publicación, del uso y acceso a este Protocolo. Considerando las dinámicas se debe definir si a partir de marzo o abril hacer una campaña más fuerte del protocolo que es para toda la comunidad UTEM y no es privativo de solo un estamento y este tipo de protocolo apunta directamente a situaciones que tienen que ver insisto, con el acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

Paula Núñez Bustos, del estamento estudiantil, pregunta si hay alguna medida que ya se esté implementando para medir cuál es el impacto de este Protocolo o de estas medidas que se está mencionando para la propaganda, es decir, cómo se va a medir cómo les llega a las personas realmente. La Directora del Programa de Género indica que, para medir el impacto se hará desde la cantidad de denuncia o preguntas y acercamiento a la OAD, ya con esa cuantificación hay un impacto. Paula Núñez Bustos, del estamento estudiantil, agrega que una cosa es el trabajo de la OAD y otra cosa es el trabajo de la Dirección del Programa, pero ella se refiere a cómo van a saber que esa campaña gráfica les llegó a todas las personas, ya que, el trabajo que hemos tenido reiteradamente, no ha sido vinculado con la comunidad, por lo que es importante que se le dé énfasis en esa parte. La Directora del Programa de Género señala que, el apoyo fundamental que se requiere es desde Programa de Comunicaciones que hará esa parte junto con el Programa de Género y Equidad y al mismo tiempo, las profesionales tienen un objetivo en esa temática. Paula Núñez Bustos, del estamento estudiantil, esgrime que entonces no hay una medida específica que se haya tomado. La Directora del Programa de Género responde que está en la planificación las campañas comunicaciones que se van a hacer contando con el Programa de Comunicaciones. Paula Núñez Bustos, del estamento estudiantil, solicita tener acceso a las medidas específicas. La Directora del Programa de Género indica que primeramente se debe contar con las estudiantes, especialmente con la SESEGEN para ese tipo de acciones. Agrega que ellas tenían reunión el 20 por ejemplo y no pudo ser, por lo que la OAD no puede llegar y plantear las medidas específicas sin no se cuenta con el estudiantado. Paula Núñez Bustos, del estamento estudiantil indica que, cuando uno plantea ciertas propuestas, uno tiene alguna idea, un prototipo previo. La Directora del Programa de Género responde que sí existe pero que deben acordar reuniones con los demás estamentos, en particular con el estamento estudiantil para mejorar esa implementación de cara a abril-marzo 2020. Paula Núñez Bustos, del estamento estudiantil pregunta respecto a la vinculación de las profesionales que ella había indicado se trata de la OAD. La Directora del Programa de Género responde que se refería a las profesionales de la OAD porque no hay más profesionales. Paula Núñez Bustos, del estamento estudiantil pregunta si hay algún plan de acción que solvante la contratación de otras profesionales. La Directora del Programa de Género indica que eso deben hablarlo con el estamento estudiantil en particular.

I. REVISIÓN ESPECIFICA DEL PROTOCOLO:

La Directora del Programa de Género inicia su exposición señalando que el protocolo se funda en que el Estado de Chile no tiene una ley integral de violencia de género, por lo que, el respaldo en rigor que tienen los protocolos las universidades del CUECH, es

principalmente, la Constitución Política de la Republica, Declaración Universal de los Derechos Humanos, pero sobre todo en estos aspectos, la Convención sobre la eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, de alguna manera, ese es nuestra Carta legal o fundamental para sostener y solventar este tipo de acciones en el Estado chileno porque no existe hoy día una Ley integral que agrupe y que pueda de alguna manera respaldar y apoyar las situaciones de violencia contra la mujer. Principalmente esa es nuestra carta de navegación, que es la Convención de la CEDAW. Luego está la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención Belém do Pará, que de alguna manera ratifica y plantea la erradicación total de la violencia contra la mujer, que son convenciones donde se impulsa a los Estados que firman acuerdos, pero ese acuerdo no necesariamente es vinculante en sus Cartas fundamentales, pero sí es una alerta de que usen esta Convención y estos acuerdos, en términos de Carta de navegación para apoyar sus normas en relación a la violencia contra la mujer. Por lo tanto, esta es toda la articulación jurídica que sostiene la necesidad de estos protocolos y que de alguna manera argumentan la necesidad y la exigencia de los protocolos en las Universidades de CUECH, las Universidades estatales que respalden y ayuden a las personas que sufran este tipo de acciones al interior de los espacios universitarios.

Señala que, la primera parte del documento (“VISTOS”) es como cualquier resolución que Uds. Ven en la Universidad, que nos habla sobre en qué leyes se fundamenta, cuales son las cartas de navegación, los principios que consagra este protocolo que está dentro del Plan Estratégico de la UTEM 2016-2020, que incorpora la necesidad de una protección de género, por lo tanto, el Programa de Género y la OAD. Entonces, toda la primera parte que nos habla de los compromisos, de alguna manera, la formalización de que la temática de género factor es relevante para la Universidad, no sólo al alero de las demandas estudiantiles del 2018, sino que, es un desafío a nivel internacional, a nivel global y local que debe ser un compromiso, el cual se ha firmado y debe ser provisto. La idea de este compromiso es que las Universidades asuman y que entiendan que el factor de género es clave, sobre todo, no solo para la protección de las mujeres en términos de vulneración, sino que para ir acortando las brechas existentes actualmente a nivel país entre hombres y mujeres, las brechas de desigualdad. Hay que entender que, la perspectiva de género, la mirada, es una perspectiva que nos habla principalmente de desigualdades, la desigualdad que existe en la sociedad, y por lo tanto eso afecta directamente, sobre todo la desigualdad de género, en el interior del país, cuando tenemos menos mujeres trabajando, menos mujeres en el mundo productivo, afecta inmediatamente, eso lo dicen muchos estudios, la integración. Desde el momento que tú tienes una ley integral de violencia contra las mujeres, también se baja el nivel de “desigualdad y violencia”. Por lo que, no habiendo esta Ley, está visto desde los estudios, que en las sociedades los niveles de violencia siempre aumentan y son desiguales.

Indica que, las medidas que tienen que tomar los Estados, son medidas desde las Instituciones Públicas, desde las Instituciones Superiores, pero también desde los distintos lugares del aparataje del Estado, Ministerios, Programas, accesos para acortar las brechas de género existentes en los países. Ahora hay compromisos que se deben ir estableciendo y logrando porque apuntan directamente las instancias de acortar esas brechas. Los niveles de participación política, las cuotas que estamos viendo hoy día en la discusión respecto de este nuevo proceso de Constitución que vamos a participar y que estamos todos convocados, ahí hay una discusión no menor respecto a las cuotas de participación de mujeres, a participación política de las mujeres, de los espacios públicos, en el espacio productivo que impactan no solo a la economía nacional, sino que a una economía

internacional en miras también a un contexto del siglo XXI. Hoy día ya no podemos pensar que las mujeres no pueden acceder a los puestos de trabajo, y lo que tienen que hacer los estados es de alguna manera, sacar todos los corta pisos para que accedan de una manera más fluida a los espacios laborales, los espacios políticos y los espacios de producción. Entonces en ese sentido las Universidades de alguna manera, los espacios de educación superior están obligados a apoyar estas medidas a través de sus Instituciones. Insiste en que, no se refiere solamente a los espacios de Educación Superior, sino que también los Ministerios, partidos políticos, todas las instancias del quehacer gubernamental.

Señala que, la existencia de tratados internacionales y convenciones internacionales, nos permiten en la actualidad, generar un marco normativo que garantice los derechos de las mujeres, pero exige también, a los Estados que, dentro de sus Cartas Constitucionales, y esto es una oportunidad en miras del proceso constituyente, exista ahí de manera explícita las declaraciones de los derechos y aparezca la consideración de la perspectiva de género, de las mujeres y ya no solamente como cuotas, sino que, como en una paridad total que se espera de aquí a un corto tiempo. En ese sentido, en Chile estamos bastante retrasados en cuanto al contexto global.

Francisca Reyes Videla, del estamento estudiantil, pregunta si los principios de Yogyakarta, están incluidos en el Protocolo. La Directora de Género indica que no están aquí en expuestos, lo conversamos, porque Chile no ha ratificado, ni siquiera firmó la Convención, sino que fue, básicamente un “sí, lo voy a mirar” pero no firmó de manera vinculante como los otros Convenios, como la CEDAW, Belém do Pará. Chile asistió, pero no firmó propiamente tal, por eso no está escrito en los “Vistos” del Protocolo. Consulta a la Secretaría Técnica si quisiera incorporar algo respecto a eso. La Secretaría Técnica, agrega que las normas de derecho internacional de DDHH son vinculantes según la Constitución Política de la República cuando están vigentes y han sido ratificados y en ese sentido, la ratificación incluye un proceso establecido en la Constitución y en la Ley y si un tratado internacional sobre DDHH no está ratificado entonces no se incluye dentro de este “bloque constitucional” para poder ser aplicable. La Directora del Programa de Género indica que la Convención de Yogyakarta, se hizo hace muy poco, uno o dos años, hace algunos meses, es una Convención que se invitó a todos los Estados a firmar los derechos de la comunidad LGTBIQ+, sobre todo los derechos que debe garantizarse en una sociedad del siglo XXI, en una sociedad que mira y que va en pro de los derechos de todas, todos y todes. Chile asistió a ese encuentro, pero no firmó ese acuerdo y en tanto no firma, entonces no es vinculante para establecerlo en sus marcos normativos, pero una vez que lo haga si se puede usar como carta de navegación para establecer otros marcos y otro tipo de acciones en la misma ley. Francisca Reyes Videla, del estamento estudiantil agrega que los Principios son del año 2008.

La Directora del Programa de Género agrega que los considerandos que se revisaron explican la necesidad de hacer este protocolo especialmente, en qué se sustenta. Por ejemplo, el acuerdo de fecha 26 de junio donde las representantes de la asamblea de mujeres junto con las autoridades de la Universidades acordaron una serie de aspectos entre los que se encontraba mejorar este procedimiento de denuncia y acoso al interior de la Universidad que es que lo que hemos hecho durante los meses de mayo a diciembre del 2019.

Francisca Reyes Videla, del estamento estudiantil indica que se debe hacer una modificación en el considerando 10 ya que fueron movilizaciones de “las” estudiantes. De esta manera, la Directora del Programa de Género indica que la OAD y ella como Directora han revisado el documento, concluyendo que hay que hacer una serie de modificaciones del lenguaje, pero que no está en ese documento que se revisa, puesto que desea que la Mesa trajera esos cambios de alguna manera, entre ellos, el del lenguaje. Así, señala que es necesario visibilizar quienes fueron principalmente las precursoras de una serie de procesos que movilizaron a las Instituciones Superiores y sus cuerpos Superiores. Continúa mencionando que, esta es la 13° sesión de la Mesa Tri-estamental, en la que se han discutido una serie de aspectos y pasada estas instancias se consignan el aprobar este protocolo contra la violencia de género, acoso sexual y discriminación arbitraria del al UTEM. En qué consiste este Protocolo, que en rigor es el protocolo que le sirve a la OAD que es una triada, abogada, psicóloga y trabajadora social, quienes reciben estas consultas, que no todas terminan en denuncias y de esta manera se inicia el proceso de acompañamiento, atención y denuncia a la Fiscalía de género, de ser procedente. Ninguna de estas investigaciones comienza si es que no hay convicción de que hay que investigar porque los hechos, la evidencia, así lo demuestran.

Art. 1:

La primera parte de estas disposiciones generales nos hablan del ámbito de aplicación, de las sanciones, así, el **artículo primero** habla de la aplicación, siendo necesario indicar que es para toda la comunidad Universidad Tecnológica Metropolitana, es toda la comunidad que puede acceder a la OAD.

“Artículo 1°: Ámbito de aplicación. El presente instructivo tiene por objetivo principal regular el tratamiento de las denuncias que formule cualquier integrante de la comunidad universitaria, esto es, estudiantes, académicas, académicos, funcionarias y funcionarios de la Universidad Tecnológica Metropolitana, independiente de su calidad contractual, por hechos que constituyan violencia de género en cualquiera de sus formas y/o acoso sexual y/o discriminación arbitraria.”

Art. 2:

El **artículo segundo** sobre disposiciones generales habla sobre regulación de sanciones

“Artículo 2°: De la regulación de las sanciones. Las eventuales responsabilidades y las sanciones a que puedan dar origen las conductas denunciadas, deben ser determinadas conforme a las normas establecidas en el Reglamento de Disciplina Estudiantil de la Universidad Tecnológica Metropolitana, o en el Estatuto Administrativo, según corresponda. Sin perjuicio de aquello, se tomarán también en consideración las denuncias efectuadas en contra de un prestador de servicios a honorarios, para determinar su continuidad contractual con la Institución.”

En este sentido, las sanciones quedan más claras en los siguientes artículos donde se detalla cada sanción. Entonces lo que hace la OAD es la investigación, luego se identifica a los eventuales responsables y se le plantean las sanciones según las conductas

denunciadas. Esto también se complementa con el reglamento de Disciplina estudiantil y con el Estatuto Administrativo. Entonces lo que viene es básicamente lo que se discutió en la mesa sobre qué principios se sustenta este Protocolo. Paula Núñez Bustos, estamento estudiantil, consulta si es que las medidas cautelares y sanciones se van a regir por el Reglamento de Disciplina Estudiantil o el EA, sin embargo, lo cordado por la mesa es que este Reglamento Estudiantil es insuficiente, ya que se partió de la base que era necesario hacer un protocolo porque el Reglamento era insuficiente y lo que en este artículo se señala es una remisión a esos dos instrumentos. La Directora del Programa de Género responde que, al ser insuficiente estos dos protocolos, respecto a este tipo de materias (acoso sexual, violencia sexual, y discriminación) se aplica la especialidad del protocolo, ya que, este de alguna manera se superpone a estos dos reglamentos que no contiene las sanciones para las conductas de este Protocolo. Paula Núñez Bustos, estamento estudiantil, pregunta si estas sanciones o medidas cautelares están estipuladas acá o si, por el contrario, lo que quiere decir este artículo es que esas medidas saldrán de los otros dos instrumentos. La Directora del Programa de Género solicita a la Secretaría Técnica que se pronuncie sobre este punto, quien indica que más adelante en el mismo Protocolo se indican las medidas acordadas por la Mesa. La Directora del Programa de Género agrega que respecto de las materias de este Protocolo se regirá por lo que se diga en este instrumento. Estamento estudiantil, indica que sería ventajoso señalar en este artículo las sanciones serán las señaladas en el artículo específico de ese mismo Protocolo.

Mariela Ferrada, del Estamento Académico, indica como observación general, que si bien, aquí dice que es un protocolo contra toda discriminación arbitraria o violencia de género, la verdad es que fundamentalmente tiene que ver con violencia sexual porque esta existe cuando hay violencia contra la mujer (funcionarias, académicas, estudiantes) que no están dentro de lo que ve este protocolo particularmente con tema de la conciliación familiar o en regular las inequidades en el acceso a la información y atención, por ejemplo de la salud, en el SESAES o de violencia de género del orden económico y en este caso quería decir que la génesis de las conversaciones que tuvimos académicas y funcionarias en la mesa, en una reunión con el Rector y el Contralor Interno eran cuáles eran los pasos que estaba viendo la Universidad respecto de las otras violencias o inequidades del ámbito laboral, porque acá hay muchos hechos que tienen una delgada línea entre acoso sexual y violencia que se dan en el ámbito laboral, que ente minuto no hay nada para resguardarlo. Entonces por eso es necesario recordar ese compromiso y ojalá que más adelante se pudiera llevar, en todas esas áreas que no están cubiertas y que son inequidades y violencias de género como compromiso institucional. La Directora del Programa de Género agrega que ese sería un protocolo de acoso laboral que hay que revisar y acordar. Mariela Ferrada, del Estamento Académico, indica que eran dos pasos, uno que Contraloría informó que estaban mandatados por el Rector a tomar este tema y estaban en conversaciones, pero que nunca más se supo en qué quedó esto.

La Directora del Programa de Género continúa explicando el Protocolo, señalando que, respecto de los principios, la Mesa con apoyo de la abogada de la OAD, estableció 10 principios que de alguna manera resguardar la operatividad del Protocolo, sobre todo con el principio de confidencialidad, ya que, no es cualquier denuncia ni cualquier situación. El estamento Estudiantil solicita expresamente poder discutir cada uno de los principios e interiorizarlos ya que, si quedo algo pendiente se puede seguir revisando en sesiones próximas. La Directora del Programa de Género abre debate sobre este punto señalando que esto ha sido latamente discutido durante las sesiones. El estamento Estudiantil indica que en otras sesiones no se ha tenido tantas personas a las cuales comentárselo. La Directora del Programa de Género agrega que las que están presentes no tienen el

documento el cual se va a sociabilizar en marzo o abril una vez que ya esté sancionado. El estamento Estudiantil contraargumenta señala que un tema relevante es la vinculación, es decir, de qué sirve seguir avanzando en el Protocolo si el resto de las personas no están entendiéndolo y no está interiorizándolo, si no vemos al menos que los principios son fieles a la materia que se está desarrollando, por eso se debería al menos transparentar los principios básicos. La Directora del Programa de Género, indica que eso lo debería haber hecho las representantes y bajarlo a sus bases. El estamento Estudiantil indica que eso es correcto, pero no se vio así en todos los estamentos así que se debe atender a la realidad. La Directora del Programa de Género, señala que los tiempos son muy acotados. El estamento Estudiantil agrega que se tiene hasta marzo, abril y se puede seguir prolongando en pos que quede mejor. Además, no se ha dado el espacio de ver en que están las otras Universidades respecto a sus Protocolos. La Directora del Programa de Género agrega que eso se hizo en mayo del 2019. El estamento Estudiantil agrega que se vieron como insumo, pero no para hacer una comparativa y eso está al debe. La Directora del Programa de Género agrega que si la Mesa está de acuerdo se accede a ello y se verá principio por principio.

Art 3:

“Artículo tercero: *Observancia de los principios. En el proceso destinado a investigar los hechos denunciados y que puedan constituir violencia de género y/o acoso sexual y/o discriminación arbitraria, los intervinientes deberán observar con especial atención los principios consagrados en este instrumento.*

Art 4:

“Artículo 4°: *Respeto, Protección y Promoción de los Derechos Humanos. El respeto, protección y promoción de los derechos humanos, deberá regir en todas las etapas contempladas en este protocolo y el procedimiento deberá velar por resguardar el derecho que le asiste a toda persona de proteger su dignidad e intimidad como también, todos los derechos fundamentales.*

Art 5:

Artículo 5°: *Protección a la (s) víctima(s). En todas las etapas contempladas en este protocolo, se debe otorgar la debida protección a la víctima de los hechos denunciados, por lo que los intervinientes deben garantizar conforme a la normativa vigente sus derechos, evitando su re-victimización.”*

El estamento Estudiantil hace una prevención respecto del lenguaje, por lo que habla desde “los intervinientes”, cuando deberían ser “los, las”. Además, se agrega que la Universidad sacó una campaña con lenguaje inclusivo por lo que Jurídica debería actualizarse y usar dicho lenguaje. La Directora del Programa de Género indica que hay un problema de normatividad. Se acuerda que al menos “los” y “las” esté presente.

La Trabajadora Social del Programa de Tutores, hace una pregunta respecto a cómo se dio la discusión en términos de por ejemplo el respeto, promoción y protección de los derechos humanos, cómo se va a hacer, como se van a respetar, protección de las víctimas. Luis Díaz, (DAE) señala que los principios guían el orden o la forma en que se van a interpretar las normas. DG, señala que la abogada de la OAD, hizo una exposición donde se revisaron los principios y los Protocolos de otras instituciones. El estamento no académico indica que, para ver con qué principios fundamentales se iba a trabajar se usó de base los protocolos de otras universidades, los que se usaron como insumos de la Mesa. DG, señala que hay universidades con menos principios.

Javiera Vallejos (DAE) indica, que la discusión de los principios se basó en las Convenciones Internacionales. Ahora, la duda, es como se aplican, y para eso es fundamental la difusión como base de la promoción, o por ej. La discusión que se dio la protección de la víctima vs la presunción de inocencia.

Estamento académico, indica que se ha contado con un gran apoyo de la Secretaria Técnica que consta en las Actas, y este es un protocolo más bien operativo, y todo lo que se haga respecto a la prevención, no está contemplado en el protocolo, aunque está dentro del espíritu y el interés de la mesa, ya que, este está encausado a las denuncias y acompañamiento.

DG, hace nuevamente la prevención sobre el lenguaje inclusivo.

Se hace una pregunta respecto a la voz “la debida protección”, por lo que se considera necesario poner el artículo expreso donde se resuelve aquello. Es decir, señalar qué se entiende por “debida protección”, ya además incluir en qué art está establecido.

Art. 6:

“Artículo 6°: Presunción de Inocencia. Ninguna persona será considerada culpable, ni tratada como tal, en tanto las imputaciones que se dirigen en su contra no fueren efectivamente comprobadas, formándose la convicción necesaria del hecho denunciado, mediante un proceso legalmente tramitado, ya sea por medio de un sumario estudiantil, una investigación sumaria, o un sumario administrativo, según corresponda.”

DG, señala que, la presunción de inocencia también fue bien tratada en las Actas y sobre todo respecto de la violencia de género. El sistema judicial tiene una estructura que generalmente tiende a re victimizar a las mujeres ni tampoco resguarda a las mujeres, por lo que la presunción de inocencia pesa más. Se tiende a juzgar primero el relato de las mujeres, por lo que la asignación de la culpa va inmediatamente sobre ella. Por eso hay que promover el relato de las mujeres, el respeto y sin revictimización.

La Mesa hace una acotación en el sentido de acotar donde están indicados el tema de los sumarios estudiantiles y administrativos.

Art 7:

“Artículo 7°: *Confidencialidad. Las personas que intervengan en el proceso o quienes tomen conocimiento, ya sea de un acompañamiento en virtud del presente protocolo, sumario estudiantil, investigación sumaria o sumario administrativo según corresponda, tienen estrictamente prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con alguna de las personas involucradas y/o las etapas que contempla este procedimiento. La única excepción de esta obligación, es en el caso que existiere un requerimiento judicial, del Ministerio Público o un mandato legal, según sea el caso.”*

DG, señala que, la abogada de Género, solo deberá entregar la información cuando hay un mandato legal. Señala que es súper relevante, la confidencialidad de la investigación.

Andrés indica que se debería señalar las sanciones por la divulgación. Estamento estudiantil señala que es relevante el flujo de la información.

Es importante este principio para la OAD, ya que, no es cualquier tipo de denuncia

Art 8:

“Artículo 8°: Universalidad. Toda persona, que tenga la calidad de integrante de la comunidad universitaria tiene la posibilidad de denunciar hechos de violencia de género en cualquiera de sus formas y/o acoso sexual y/o discriminación arbitraria, que atenten a su dignidad u otro derecho fundamental.

Sin perjuicio de aquello, las personas no contempladas en el párrafo anterior, que hayan sufrido hechos de violencia de género por parte de un integrante de la Comunidad Universitaria, siempre podrán ser acogidas y derivadas por el equipo profesional de la Oficina de Acompañamiento y Denuncias a los programas e instituciones que correspondan.”

Estamento estudiantil, indica que, qué debe pasar con las denuncias externas a la comunidad. Es decir, si hay una aplicación efectiva del protocolo. La Directora, indica que, en este proceso del nuevo protocolo si queda contemplado la denuncia de externos por una persona que es de la comunidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana y la aplicación efectiva de sanciones.

Estamento académico, indica que, esta pregunta la hizo este estamento y respecto de la calidad de miembro de la Universidad y lo que, a ella, le quedo claro, es que no se activaría el protocolo de denuncia, sino que, sólo el acompañamiento. Estamento estudiantil indica que se sometió a votación.

Art. 9:

*“Artículo 9°: Celeridad: Cada una de las diligencias o etapas deberá ajustarse a los plazos estipulados en el procedimiento, **evitando toda burocratización** de los procesos.”*

Andrés indica, que, se debe señala que debería ser “evitar el exceso” de la burocratización, no la burocratización en sí misma.

Art. 10:

“Artículo 10º: Imparcialidad. El Fiscal o la Fiscal investigador/a, así también como el Consejo Técnico, en su calidad de receptor/as de denuncias, deberán mantener una visión objetiva sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas, ajustándose a la normativa legal y reglamentaria vigente. En el evento de existir cualquier elemento que afecte la debida imparcialidad del Fiscal o Consejo técnico, éstos deberán inhabilitarse de acuerdo a lo señalado en los párrafos siguientes.

Para conocer de los procesos disciplinarios sobre hechos de violencia de género y/o acoso sexual y/o discriminación arbitraria, la designación deberá recaer sobre una o un Fiscal con perspectiva de género. Sólo en casos calificados podrá designarse a otra persona.”

La Directora, indica que, la abogada de la OAD tiene todas las competencias para desarrollar esta función.

Estamento estudiantil, indica que debe quedar claro sobre la OAD, en relación a los procesos, porque para que la inhabilitación no se dé, no puede vincularse con los procesos con anterioridad a la denuncia. Por ende, le gustaría que eso quedara claro que son instancias separadas. Es decir, OAD y Programa de Género son instancias separadas.

Estamento estudiantil pregunta sobre que se entenderá por “casos calificados”. DG, señala que seguramente tiene que ver con los grados más altos. En ese sentido, la universidad en la estructura organizativa de la Universidad, lo importante es que el grado de la fiscal sea igual o superior al investigado. Secretaria Técnica, acota que además este art habla sobre la imparcialidad entonces la causa de la inhabilitación es claramente porque hay una circunstancia que está afectando la imparcialidad. Por lo tanto, si se inhabilita, se deberá designar a otra persona como fiscal y eso ya sería un caso calificado. Y el grado es relevante, además, por el Estatuto Administrativo lo indica, que aquel fiscal designado tiene que ser de un grado igual o superior a la persona que investiga, y eso es Ley de la República, por ende, siempre tiene mayor jerarquía que un Protocolo de la potestad reglamentaria de la Institución, por ende, no se puede desatender lo que indica la Ley.

Estamento estudiantil, consulta respecto a los grados de la Fiscal de la OAD. La Directora, indica que, ella tiene un grado alto, pero no más alto que por ejemplo autoridades. Estamento de funcionarios/as no académicos/as, consulta qué pasaría respecto a una inhabilitación, entonces cómo se asegura que la persona que es designada tenga perspectiva de género, lo que afectaría el objetivo del Protocolo. DG, señala que se debería dejar claro que la designación de otra fiscal o fiscal, pero que probablemente ella hará toda la investigación y luego indica que no tiene el grado suficiente, para que se designe a otra persona. En relación a la perspectiva de género, la DG señala que se le podría recomendar o hacer una nómina de aquellas personas de grados superiores con perspectiva de género que pudieses ser fiscales.

El estamento estudiantil, consulta sobre si la persona que está encargada como fiscal que en segunda instancia se deba designar, cómo se respeta la perspectiva de género. se pregunta qué grado tiene Karla. DG, señala que una de las funciones de la Dirección podría ser proponer o recomendar personas que tengan perspectiva de género para ser designadas en caso que la fiscal de la OAD se inhabilite, o en su defecto acompañar en la

investigación. Secretaría Técnica, hace una prevención de legalidad a este último comentario, en el sentido que, el debido proceso de un sumario administrativo, implica que, si la Fiscal de la OAD se inhabilita, ella no podrá participar en ningún caso en la investigación y eso debe quedar muy claro, sobre todo por el principio de confidencialidad que está establecido en el Protocolo, y la nueva persona que sea designada como fiscal será la única encargada de hacer la investigación.

Estamento no Académico, pregunta sobre qué pasa si Karla se enferma o no puede llevar un proceso. DG, señala que sería Rectoría, quienes podrían subirle el grado a los fiscales de género. Además, indica que, este es un problema de las universidades en general. Señala que es DJ quien se haría cargo en caso que Karla no pueda. Además, se debe hacer presente que la materia analizada es de largo plazo y crea muchas resistencias en las instituciones. Estamento estudiantil, indica que esto es un tema relevante para ellas, y no sancionaran el Protocolo si ese tema no queda definido. Además, se consulta en qué se puede hacer para que el Protocolo resulte. DG, señala que es importante que el Programa de Género, esté en la parte orgánica de la Universidad.

Leonardo Saavedra, presidente de estudiantes de Mecánica, indica que, no han sido capaz de ver, una participación efectiva del Departamento de Género, dentro del proceso. Si bien, entiende que este es un trabajo que se ha realizado en la Mesa, como representantes de los estudiantes, no han recibido a la fecha alguna infografía, o alguna comunicación del proceso. La Directora, indica que, es difícil la participación porque había mucha desestructura en cuanto a la organización de los/las estudiantes, por ejemplo, recién desde el 2019 existe una Federación, sólo a través de SESEGEN han podido tener un vínculo. Por lo que concluye que espera que en este 2020, haya mayor vinculación con el estudiantado.

Estamento de Estudiantes indica que como SESEGEN han estado informando a la comunidad, además informa que hay centros de estudiantes a los cuales la DG puede acceder y llegar a los espacios respectivos para transversalizar este proceso. Por eso, a su juicio, es importante que este proceso de revisión del Protocolo no sea tan rápido, sino que, se intente hacer con vinculación de toda la comunidad.

Estamento de no académicos, indica que, se está apurando mucho el proceso de la creación de protocolo cuando es necesario sociabilizarlo más. Entonces el trabajo de difusión aún está en la nebulosa y sin eso, podría perjudicar la efectividad del Protocolo.

DAE indica que el problema de cómo se hace esto de forma comunitaria, es un problema UTEM en general, pero considera que, en esta materia, se debe tener mayor poder de difusión y de impregnar más a la comunidad. De igual manera, le parece necesario contar con un protocolo pronto. No sabe cómo se puede congeniar ambas cosas, es decir, seguir difundiendo y además trabajando. La Directora, indica que, mientras este protocolo no esté sancionado, se trabaja con el protocolo transitorio, que es imperfecto y está muy debilitado. Estamento estudiantil indica que la OAD se ha hecho presente en esa contingencia, por eso agregan que no habría tanta urgencia.

Estamento estudiantil, solicita que se eleve a consulta respecto a los casos en que Karla quede inhabilitada de poder llevar denuncias a un cargo que sea más alto que el de ella. Se indica la discusión de la Mesa respecto a quien debe designarse como subrogante. Ya

que, por parte de dicho estamento no aceptaran que la fiscal de la OAD no pueda investigar.

Art 11:

“Artículo 11°: Responsabilidad. Quien realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que involucra su denuncia. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, utilizando el formulario de denuncias. Además, es necesario que conozca que, frente a una falsa denuncia, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias, previo sumario estudiantil, investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda, en la que él o la fiscal o investigador/a se forme la convicción de que el hecho denunciado es inexistente.”

Art 12:

“Artículo 12°: Derecho a la Información. Las personas afectadas o intervinientes, tendrán derecho a ser notificadas, aportar pruebas o antecedentes a la investigación, a ser informadas de la etapa de la investigación.”

II. DISCUSIONES EN RELACIÓN A LA DIFUSIÓN DEL TRABAJO DE LA MESA:

Estamento académico, indica, que no ha habido una difusión del trabajo de esta Mesa, sobre todo, en espacios que son más usados. Por ejemplo, la invitación al día de hoy, recién fue hecha el día de ayer. Entonces hace una consulta en relación a las actividades de difusión de la Mesa, porque siempre se ha dicho que están en conversaciones con Comunicaciones, pero es real, que se debe llegar pronto a toda la comunidad, por ej. Baños, foros, hacer invitaciones públicas. Por lo que es necesario darle prioridad a la difusión y ver el impacto de la misma. Señala que ella no ve, el interés y la sensibilidad de las autoridades con este trabajo. DG, señala que es obligación de la Dirección convocar al comité asesor para seguir trabajando en esta materia y debe haber una participación efectiva y que integrantes de la Mesa, bajen a sus pares y bases lo que sucede en la Mesa. Estamento académico, señala que todas acá han tenido un rol en cuando a difundir, pero que esto debe ir mejorando.

Estamento estudiantil, indica que la información tratada en la Mesa si ha sido bajado por dicho estamento, pero se necesita que el Programa se haga cargo de la difusión. Entonces preguntan por qué no se puede hacer cargo el Programa de Género de la difusión. Además, indica que, en su petitorio señalaron que se debería trabajar en a la prevención además de este protocolo de denuncia. Preguntan ¿qué es lo que hace falta para vincular realmente a los demás miembros de la comunidad? A su juicio es real el impacto positivo que han tenido desde la SESEGEN y la OAD, pero claramente falta más por parte de la DG en la difusión. DG, señala que se refiere a que se debe trabajar más en lo preventivo más que en lo punitivo. Estamento no académico, indica que hay que hacer una

diferenciación, porque, ellos como representantes de una asociación de funcionario, ella puede hablar de cómo se ha trabajado en el protocolo en la Asamblea, pero no puede hacerse cargo de la difusión de lo que tiene que hacer la DG, porque hay que ser respetuosa de los roles de cada persona. Entonces se debe planificar y solicitar que se realicen estas sesiones en otros Campus. La Directora indica, que se podrían hacer la planificación desde ya, de las reuniones a futuras, marzo-abril.

Estamento estudiantil indica que la OAD hizo su rotación de reuniones informativas, pero falta la parte de la Dirección. Entonces la citación a los otros Campus, podría hacerse con mayor antelación. Directora indica que no hay personal ni RRHH para la prevención para las políticas y difusión. Estamento estudiantil indica que se podría hacer un ente conjunto para presionar y poder contratar a personal que se pueda dedicar a este punto.

DAE indica que, si se va a presentar un Plan de marzo y abril, se podría pensar en un Plan anual de la política de género y no sólo del protocolo. El tema es que puede pasar un cierto tiempo, entonces se podría ver como desde DAE y otras organizaciones se pueden aportar desde un Plan, como pueden hacer cierto tipo de difusión en otras unidades. Estamento académico, indica que, el año pasado se reunieron con el Rector para contratar a una Directora de Género, luego el Rector indicó que no había personal para la OAD, y además se le indicó la vulneración que tenían los académicos y funcionarios por demandas de acosos laborales, por ende, era necesario ver el avance del Protocolo de acoso laboral. Ella cree que se debe programar otra reunión para pedir los recursos.

Se propone que en marzo se profundice el protocolo y en abril se lleve a las demás sedes.

Estamento no académico, propone que primero se haga la difusión en general y luego las modificaciones pertinentes de la Mesa. Estamento estudiantil indica que, es mejor hacer una difusión de las Mesas y reuniones. Estamento no académico propone que siempre se hagan reuniones ampliadas. DAE indica que se puede hacer una presentación sobre el estado de avance del protocolo, no que se difunda el texto. La Directora indica que, es irresponsable que el protocolo se difunda sin ser sancionado. Secretaría Técnica, señala para concluir, que entonces queda acordado que lo que se desea difundir no es el texto del Protocolo sin sancionar, sino que, se desea difundir las reuniones, el trabajo de la Mesa. Además, acota que las Actas están permanentemente publicadas para consulta en la página de la UTEM.

Estamento académico, indica que se tiene un acuerdo de seguir trabajando en aspectos paralelos al Protocolo y ver las adecuaciones que correspondan. Se debe hacer presente que la Mesa tiene un mandato y se ha hecho lo mejor que se ha podido respecto a esta materia, para que las personas que vayan a denunciar tengan mejores herramientas que las actuales. Además, hay otros aspectos más urgentes en el Protocolo, como, por ejemplo, ser partícipes en las campañas de comunicación y se deberían señalar a las autoridades las prevenciones que tiene la Mesa sobre esta materia.

Estamento estudiantil indica que, se podría hacer una reunión de sensibilización del trabajo de este protocolo en los 4 Campus en marzo (incluyendo San Joaquín). Además, propone presentar los aspectos generales del Protocolo, los alcances, etc. y hacer invitaciones a la Mesa. Por otra parte, considera relevante que haya un plazo de revisión del protocolo. Así, indican que se debe hacer una revisión del protocolo luego de la modificación de los Estatutos para ver cómo está funcionando el Protocolo, es decir, la incidencia o comunicación de ambos instrumentos.

Se propone hacer una semana intensa de trabajo en marzo. Se acuerda hacer asambleas generales zonales. Se presentará una infografía, el desarrollo del proceso, los acuerdos y conceptos, hitos de la mesa. Historia de trabajo. Que quede clara la conceptualización.

Calendarización:

- Lunes 16 Macul
- Martes 17 Casa Central
- Miércoles 18 FAE
- Jueves 19 San Joaquín
- Viernes 20 casa Central se reúne la Mesa de Genero ampliada.

Estamento académico, indica que se podría invitar a SESAES y CEFACOM a estas reuniones.

Se pone término.

ACUERDOS

1. En el artículo segundo se acuerda que se haga remisión expresa al artículo donde se indican las medidas preventivas
2. Se acuerda que se incluya la palabra “los y las” intervinientes.
3. En el principio 5 se debe indicar “la debida protección”, poner el articulo expreso.
4. Artículo 6, se debe indicar que, se debe señalar expresamente donde estén los artículos sobre sumarios estudiantiles o administrativos.
5. Artículo 7, también se acuerda poner el artículo expreso donde se indicarán las sanciones por difusión de esta información que tiene carácter de confidencial.
6. Art 9: indica, que, se debe evitar el exceso de la burocratizacion, no la burocratizacion.
7. Hacer mesas tri estamentales en las distintas sedes.
8. Elevar a consulta a CI, en relación al grado de la fiscal de género y a quién se designa en su lugar que tenga perspectiva de género.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
1. En relación al Protocolo, constan en acta.		