



ACTA 2° SESIÓN ORDINARIA
CONSEJO ASESOR DE EQUIDAD DE GÉNERO
Martes 11 de mayo de 2021
(Plataforma zoom)

Hora Inicio : 15:00 hrs.

Hora Término: 17:55 hrs.

Participantes:

○ Bárbara Eytel Pastor	Directora de Equidad de Género
○ Leticia Barrientos Díaz	Representante Estamento Académico
○ Anabel Benavente Peña	Representante Estamento Funcionario
○ Alen Loncon Vera	Representante Estamento Estudiantil
○ Nicole Drouilly Yurich	Representante ATMA
○ Elizabeth Yáñez Solorza	Representante Mujeres Proequidad
○ Mireya Palavecinos Tapia	Representante Consejo Académico
○ Ruth Aedo San Martín	Representante Dirección Jurídica
○ Carolina Aguilar Villegas	Coord. Acogida y Seguimiento de Casos (invitada)
○ Andrea Neira Faúndez	Coord. Acogida y Seguimiento de Casos (invitada)
○ Gabriela Millalén Rivas	Coord. Acogida y Seguimiento de Casos (invitada)
○ Magna Vera Toro	Secretaria Dirección de Equidad de Género

Ausencias:

○ Francisca Pérez Prado	Corporación La Morada (sin justificación)
-------------------------	---

Tabla:

- 1.- Aprobar acta de sesión ordinaria del día 06 de abril 2021.
- 2.- Presentación Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria, y resultados de encuesta aplicada a las personas que han utilizado el protocolo y a personas que han requerido orientación.
- 3.-Aprobar propuesta de acuerdo de confidencialidad y reglamento de funcionamiento.
- 4.-Varios.
- 5.- Acuerdos

Temas Tratados:

1.- Aprobar acta de sesión ordinaria del día 06 de abril 2021.

Se da por aprobada el acta de la sesión del día 06 de abril. A petición de las consejeras/o las actas serán más detalladas y se incorporará más información a éstas, que consigne quienes establecen

cada una de las opiniones y además consignar los acuerdos. Además la directora recuerda que las sesiones son grabadas y que estarán disponibles en la página web de la Dirección.

Con respecto a las ausencias de la Sra. Francisca Pérez Prado de Corporación La Morada, se le llamará telefónicamente para saber si seguirá participando de esta instancia, ya que no ha justificado sus inasistencias.

2.- Presentación Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria, y resultados de encuesta aplicada a las personas que han utilizado el protocolo y a personas que han requerido orientación.

Comentarios al respecto.

Sra. Elizabeth Yáñez: Felicita el trabajo de las profesionales de la Coordinación de Acogida, y les anima a seguir trabajando con el protocolo, y que este no traiga injusticia a la comunidad universitaria y no sea mal utilizado. Solicita antecedentes de los entes externos que están mediando, ¿quiénes son, ¿cómo se eligen?, como Agrupación no hablan de igualdad de género sino igualdad de derechos.

Sra. Nicole Drouilly: Solicita los resultados de los casos. Sugiere a la Coordinación realizar una estadística desagregada por género, casos donde se presenta homofobia o transfobia (disidencias sexuales). Solicita conocer los números acerca del cruce con la pertenencia al pueblo mapuche, explicar la materia que envuelve discriminación.

Solicita que cuando se presenten estos datos a la Comisión de la Política de Género se incluyan las cifras de resultados de los sumarios, igualmente se cambie discriminación por discriminación arbitraria. Señala que le preocupa mucho el concepto de mediación, y no está de acuerdo en mediación en caso de violaciones de derechos humanos, en caso de infringimiento de actitudes de acoso sexual y/o acoso laboral.

Sra. Leticia Barrientos: Felicita al equipo de la Coordinación de Acogida por el trabajo que está haciendo, además consulta a la Dirección por la coordinación de sumarios que se creará en la Universidad. Señala que está muy de acuerdo con la mediación porque muchas veces las acusaciones se hacen sin pruebas entonces una mediación ayuda a que las personas conversen y realmente se llegue a desenmascarar si es una mentira y que la persona reconozca su error. Señala que es muy importante que los casos sean llevados de manera justa, cree que es necesario revisar el protocolo de equidad de género, y ratificar si cumple con lo que son los Derechos Humanos y la Constitución de Chile.

Sra. Ruth Aedo: Señala que se creará en la universidad una Coordinación de Seguimiento, dado que ha habido un atraso en la tramitación de los sumarios (por el poco interés que despierta ser fiscal), habrá una persona a cargo de esta coordinación, la cual organizará con otros/as fiscales/as profesionales la rapidez de estos sumarios. Esta Coordinación deberá hacer seguimiento a cada sumario. Los sumarios que están, van a seguir en su procedimiento pero ahora bajo la supervisión y orientación de la coordinadora, van a hacer una especialización a los profesionales contratados, relacionado a los temas de género.

Sra. Mireya Palavecinos: Agradece a la Coordinación la información entregada. Comenta que no está claro si atienden casos no solamente con temas de género sino que también se reciben casos

que tienen que ver con acoso laboral. Señala que en los datos al inicio, no se hace una diferenciación clara a qué se referían cada vez, como se cruzan los casos entre violencia de género y otro tipo de situaciones, es interesante poder tenerlo separado para hacer una evaluación más en profundidad. Consulta si estarán recibiendo casos de ciberbullying, no le queda claro que se entiende por discriminación. Solicita algo más analítico por parte de las profesionales. Señala algunas preguntas a las profesionales: ¿Qué es lo que reflejan estos datos?, ¿Cuál es la problemática que la universidad se enfrenta más habitualmente?, ¿Cómo se ha podido resolver?, ¿Qué evaluación hay de los procesos?, ¿Qué aspectos se pueden reforzar?, ¿En cuáles falta claridad? ¿Cuáles no requieren mayor intervención?.

Sra. Anabel Benavente: Consulta ¿En qué terminan todos estos casos?, ¿Se sancionan a las personas?, ¿Todo llega a buen término?.

-Informe de las profesionales de la Coordinación de Acogida:

Carolina Aguilar: Informa que de los 13 casos que se iniciaron como coordinación (2018), actualmente están en tramitación 5 de ellos y los casos terminados fueron sobreseídos, con respecto al año 2020, de los 28 casos que se iniciaron, actualmente están 17 en tramitación, y los casos terminados también fueron sobreseídos. En el estamento estudiantil hubieron varios casos que se cerraron porque muchos estudiantes suspendieron los estudios, esas investigaciones se cierran con la posibilidad de que se reabran una vez que los estudiantes inicien nuevamente sus estudios. De lo que va de este año 2021, de los 4 casos iniciados está todo actualmente en tramitación. Respecto a discriminación arbitraria, se refiere al artículo 3 número 2 del Protocolo de Actuación "Constituye discriminación arbitraria toda distinción, exclusión ó restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del estado o particulares, y que cause privación, perturbación ó amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República ó en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile... ". Se informa que cuando se presente la memoria van a ir todos los otros datos desagregados.

Dentro de la figura que contempla el protocolo, de la descripción que se hace del acoso sexual contempla la grabación de imágenes, la difusión de las mismas, este puede ser realizado por cualquier medio, en los talleres se consulta bastante esto. Con respecto al trabajo de las fiscalas se recogen todas las sugerencias de ellas, y se les comparte información relacionada a las medidas que sirven de protección.

Con respecto a la mediación, está definida en el artículo 8 del Protocolo de Actuación y obedece a una situación aislada y parte por la voluntariedad de las personas, (3 casos hasta el momento).

Gabriela Millalén: Señala que en la presentación se distinguían las diferentes materias asociadas a las consultas y además las relacionadas con temáticas de género (se desagregaron porque no forman parte de las temáticas contempladas en el protocolo), con respecto al tema de las mediaciones fue un proceso complejo buscar dentro de la universidad a una persona que la llevara a cabo, que contara con la formación, que tuviese las competencias desde un enfoque de género y resguardar el principio de imparcialidad que plantea el protocolo, es por eso que se decidió buscar a una persona externa a la universidad que tuviera formación en temáticas de género e incluida en el registro de mediadores.

Con respecto al ciberbullying se ve mucho en los talleres que se coordinan con los estudiantes de las distintas carreras, en ocasiones se han tenido que abordar estos casos con las/os directoras/es de carreras.

Andrea Neira: Comenta que han sido de mucha utilidad las orientaciones realizadas respecto al Protocolo, se ha podido apreciar desde una mirada más cualitativa que muchas veces las personas se acercan a la dirección no con el fin de formalizar una denuncia, sino buscando respuestas para que las situaciones no vuelvan a ocurrir en el futuro. Muchas de las actividades de sensibilización se han focalizado precisamente en espacios en los cuales han ocurrido situaciones que no han terminado en la formalización de una denuncia, pero que si requieren de un proceso de sensibilización ya sea con los docentes o con los estudiantes. El otro tema que aparece mucho es el acoso laboral asociado principalmente a las prácticas en las cuales se ejerce el poder en la universidad y eso implica también un trabajo muy a largo plazo, (la política de género es fundamental porque implica una forma de relacionarse entre las personas en una manera diferente a como se hace habitualmente), hacer un trabajo necesario de formación en derecho y todo lo que está relacionado con formación y capacitación en género por ejemplo para los docentes. La universidad debe dar las oportunidades para generar espacios en los cuales se pueda nivelar, se puedan ir desarrollando capacidades y competencias, eso implica un cruce de categorías sociales no tan solo el género, la invitación es ampliar esa mirada.

La mediación no es aplicable a todos los casos, se tiene que dar una serie de condiciones en la medida que se plantea una solución alternativa de conflicto, y en ningún caso puede ser en situaciones de acoso laboral, acoso sexual ó violencia sexual.

3.- Aprobar propuesta de acuerdo de confidencialidad y reglamento de funcionamiento.

Comentarios al respecto:

Sra. Leticia Barrientos: Consulta a la Dirección ¿Cuál es la función del Consejo Asesor en la Política de Género?, ¿Este tiene que ratificar la política de género?, señala que este no debería ser juez y parte.

Sra. Elizabeth Yáñez: Le preocupa que como Consejo Asesor se tenga que velar por los procesos en la política con voz y voto, porque es como ser parte y arte, señala que el Consejo debería participar, opinar, pero no votar porque se pueden generar conflictos de intereses.

Sra. Mireya Palavecinos: Comenta que en el proceso de definición de la política este Consejo no tendrá participación definitiva, quienes finalmente van a sancionar el documento va hacer el Consejo Académico, la Junta Directiva, y los Cuerpos Colegiados en ningún caso es el Consejo Asesor que tomará las decisiones. No está de acuerdo en quedar fuera del proceso de elaboración de política.

Sra. Bárbara Eytel: Comenta que la Dirección aspira con la Política de Género a un proceso de democracia deliberativa, conversación, diálogo, reflexión y obtención de acuerdos. Es importante que las consejeras puedan conocer y aportar desde sus miradas y espacios que representan.

4.- Varios:

- Convocatoria realizada, para aumentar la participación de funcionarias/os en la Comisión Deliberativa de la Política de Género (lunes 19 de abril al 03 de mayo).

Comentarios al respecto:

Sra. Elizabeth Yáñez: Tiene dudas respecto al proceso electoral llevado a cabo y a la selección de personas que iban a representar al estamento de funcionario, porque sólo se conversó pero no se votó como se iba a realizar este proceso. Comenta que no tiene claridad si hay un equilibrio de estamento en la Comisión Deliberadora, desea que para transparencia del Consejo Asesor se les hiciera llegar los correos que se enviaron a la comunidad universitaria, y solicita que para futuras convocatorias y procesos dirigidos a los distintos estamentos se les incorporara en la base de datos de la Dirección ó de Comunicaciones para estar informadas/os. No sabía que se había dejado fuera a las personas a honorarios. Sugiere que las personas que están participando o que vayan a ingresar a la Comisión de la Política no estén o hayan estado sometidas a sumarios y/o sanciones, porque cree que es necesario que se vea transparencia y entregar confianza a la comunidad. Como Agrupación Mujeres Proequidad se encuentran comprometidas en cuidar el proceso, la Dirección, la política de género, y la comunidad. Solicitan a la Directora de Equidad de Género enviar los correos que salieron desde la dirección hacia la comunidad al estamento de funcionarios para transparentar este proceso.

Sra. Leticia Barrientos: Le preocupa la forma en la cual se realizaron las elecciones, porque se desconoce cómo se hace el proceso por cada estamento. Sugiere que cuando haya elecciones de un estamento, se envíen correos masivos a todos los estamentos, para que todos estén informados. Le preocupa la representatividad del estamento administrativo porque así como se está pidiendo que estén los guardias, auxiliares, etc., también se podría decir en la parte académica que estén los profesores titulares, profesores asociados, asistentes, instructores, se debe definir bien cuáles son las cuotas por cada estamento. Solicita a la Dirección de Equidad de Género enviar información respecto a la convocatoria realizada a los estudiantes.

Sra. Anabel Benavente: Comenta que se iba a llamar a votación precisamente para tratar de equiparar la brecha que existe, pero se incorporaron personas profesionales de las mismas áreas que existían, entonces siguen integrando profesionales a la comisión.

Sra. Mireya Palavecinos: Señala que el tema de la participación es mucho más complejo y de fondo, por esto es que se pensó en hacer una política de género, pero tampoco corresponde a un rol del Consejo Asesor. Desconoce si hay alguna persona que esté integrando la Política de Género que tenga alguna dificultad de las que se mencionan, no se definieron estos criterios. Solicita que se pudiera diferenciar en caso que ocurriera si una persona fue sancionada o si una persona fue sometida a sumario, ya que hay diferencias importantes. El Consejo Asesor no puso condiciones previas para las personas que iban a integrar la Comisión Deliberadora de la Política de Género, quizás se podría rectificar y considerarlo de aquí para adelante.

Sra. Nicole Drouilly: Comenta que el proceso electoral se realizó bien ya que se enviaron muchos correos. Señala que esos cupos de participación no se perdieron, están y existen. Plantea que el Consejo Asesor tiene que hacer el esfuerzo para que los otros escalafones administrativos estén presentes en la Política de Género. Afirma que nadie planteó condiciones que debían cumplir las personas para postularse como representantes a la Comisión Deliberadora de la Política.

Alen Loncon: Comenta que la poca participación es una falta generalizada de los estudiantes.

Sra. Bárbara Eytel: Comenta que respecto a las elecciones, se hizo un llamado que permitiera al estamento funcionario participar más en su diversidad, y por eso este estamento se dividió en, 1° grupo; auxiliares, choferes, guardias, estafetas y mayordomos, 2° grupo; administrativos/as, 3° grupo; profesionales, 4° grupo; técnicos/as A y B, un total de 4 grupos y 2 cupos por grupo. Se envió convocatoria, donde se enviaron mail marketing y se realizó una reunión con funcionarios de Servicios Generales y se les invitó a presentar candidaturas.

Candidaturas recepcionadas: Sra. Janet Labrin, grupo guardia de seguridad, Sra. Cristina Rivas y Rocío Riveros del grupo de profesionales, y Marietta Gedda, estudiante de postgrado, se procedió a realizar la validación de este proceso, a través de elecciones vía intranet, los resultados se informaron públicamente a la comunidad a través de mail marketing. La invitación se hizo a través de la base de datos que dispone la Dirección de Comunicaciones, y se da fe que se hizo un proceso abierto a la comunidad administrativa. Se hizo una inducción a las personas que se incorporaron recientemente.

No se establecieron las características que deben cumplir las personas que integren la Comisión Deliberadora de la Política de Género, cada estructura eligió a su representante en la forma en que le pareció, ellos autodeterminan en ese sentido.

Sugiere ir evaluando cómo avanzar en más interés por parte de la comunidad en general, porque había 8 cupos en el estamento funcionario y solamente se interesaron 3 personas. Los cupos de participación del estamento funcionario no se pierden, pueden solicitar audiencias de forma personal ó como organización a la Comisión Deliberadora de la Política de Género y manifestar sus motivos (se enviará mail marketing).

Propone coordinar con Anabel Benavente (como representante del estamento funcionario) una estrategia más focalizada que permita reducir la brecha, ó eliminarla para tener esa diversidad de opiniones en la Comisión Deliberadora de la Política de Género.

5.- Acuerdos:

-Se enviará al Consejo Asesor una reseña del proceso eleccionario realizado (cuantos correos se enviaron, número de personas, etc.), además se enviará los porcentajes de participación de los representantes por cada estamento, en la Comisión Deliberadora de la Política para mayor transparencia de las consejeras/o y de sus respectivas unidades y organizaciones.

-Se solicitará a Secretaria General y Vicerrectoría Académica la revisión de los antecedentes de cada integrante de la Comisión Deliberadora de la Política, y si hay alguna situación compleja (denuncia, sumario) se enviará el reporte a cada consejera/o.

-Se enviará mail marketing a la comunidad universitaria, invitando a las personas y organizaciones puedan solicitar audiencia a la comisión deliberativa (formulario de inscripción).

-Previo a la sesión ordinaria del 08 de mayo, se enviará la planificación 2021 y la memoria de la Dirección al Consejo Asesor.

-Próximo martes 18 de mayo reunión extraordinaria a las 15 horas para revisar el reglamento y el acuerdo de confidencialidad.