



**ACTA 3° SESIÓN EXTRAORDINARIA
CONSEJO ASESOR DE EQUIDAD DE GÉNERO
Martes 22 de junio de 2021
(Plataforma zoom)**

Hora Inicio : 15:00 hrs.

Hora Término: 17:20 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
○ Ruth Aedo San Martín	Representante Dirección Jurídica
○ Magna Vera Toro	Secretaria DEG
○ Carolina Aguilar Villegas	Abogada DEG (invitada)
○ Andrea Neira Faúndez	Psicóloga DEG (invitada)
○ Gabriela Millalen Rivas	Trabajadora Social (invitada)
○ Óscar Vivallo Urra	Profesional Política DEG (invitado)

Inasistencia

○ Francisca Pérez Prado	Corporación La Morada (sin justificación)
○ Mireya Palavecinos Tapia	Representante Consejo Académico (justificada)

Tabla:

1. Aprobación Acta sesión extraordinaria 18 de mayo 2021.
2. Aprobación Memoria Dirección de Equidad de Género.
3. Aprobación Planificación 2021, Dirección de Equidad de Género.
4. Acuerdos

Temas Tratados:

1.- Se aprueba el acta de la sesión extraordinaria del día 18 de mayo con 6 votos a favor.

2.- Aprobación Memoria Dirección de Equidad de Género.

Comentarios al respecto:

-Sra. Leticia B.: Señala que fue muy crítica al revisar la memoria y tiene muchas observaciones y dudas que probablemente no entendió, las cuales las enviará por correo electrónico para que la Dirección de Equidad de Género las revise, por ejemplo en algunas tablas no queda claro cuántas mujeres denunciaron a hombres ni cuántos hombres denunciaron a hombres o a mujeres, también no se hace mención que el año 2020 estuvimos en pandemia que las actividades eran virtuales, y por último le llama la atención la cantidad de casos asociados a violaciones y si esas se derivaron a la justicia. Plantea una pregunta ¿qué distribución va a tener la memoria?

-Sra. Ruth A.: Comenta que si el Consejo Asesor envía las observaciones por correo para análisis no estaríamos en condiciones de aprobar la memoria en esta sesión. La memoria es el resultado de las acciones que se hicieron el año pasado, y quizás con debilidades y fortalezas, los requerimientos y aspectos a mejorar tienen que quedar claramente establecidos para la próxima memoria, además se puede incorporar para la próxima memoria el trabajo de la coordinación de sumarios y los requerimientos que le vamos a solicitar a ésta, como por ejemplo; un informe mensual ó bimestral para la Dirección de Equidad de Género y para el Consejo Asesor. Plantea una pregunta ¿Esta memoria esta con las acciones realizadas hasta el 31 de diciembre 2020?

-Sra. Anabel B.: Realiza dos consultas y/o comentarios respecto a los casos de acoso sexual que se presentan, hay pocas acciones sumariales ¿por qué? , lo otro en término de estamento quienes más consultan a la Dirección son las estudiantes mujeres y seguido de las funcionarias administrativas, entonces poner hincapié en el estamento de funcionarios, tener mayor representatividad.

-Sra. Nicole D.: Señala que la memoria está demasiado detallada, sin embargo no hay actividades realizadas con la biblioteca, cree que es importante que se agoten los espacios donde están mayormente funcionarias/os. Solicita un detalle más explícito de los casos del 2019 y del 2020, por ejemplo, en el año 2020 dice 28 casos bajo el protocolo, y 22 están en tramitación, se desconoce el desenlace de cada uno de ellos, si realmente se sancionan, o se desestimaron o se sobreyeron, porque esa es la medida que muestra la efectividad realmente del protocolo respecto a las denuncias. Es importante la intersectorialidad que se vea pertenencia al pueblo mapuche, disidencias sexual, género, personas en situación de discapacidad, etc., porque se está trabajando en un enfoque de los derechos humanos y las personas pueden ser una, dos, tres veces vulnerada o discriminadas.

Con respecto a la discriminación como materia, es central poner qué tipo de discriminación, porque es a partir del diagnóstico que se elabora la política, y se deben conocer esos datos. Con respecto a la encuesta de satisfacción no queda claro si se aplicó a las personas que pedían orientación o las personas que ocuparon el protocolo, son 15 personas que respondieron la encuesta se cree que son pocas, sería importante establecer por qué si se les dio la oportunidad de participar a las personas no quisieron responder esa encuesta, (quizás era un poco invasiva). Está en desacuerdo en aprobar la memoria en esta sesión por el motivo que desea que las observaciones se incorporen y sean conocidas por todo el Consejo Asesor. La parte triestamental en la universidad permea todo, por lo tanto es importante que sea explícito, es un derecho de cada persona, informar su orientación sexual, si pertenece al pueblo mapuche, etc., pero de todas maneras se le debe preguntar, y separa por categorías a las personas que respondieron y a las personas que no respondieron. Se entiende que esa información no se consideró explícitamente en los instrumentos de la Dirección, entonces ameritaría una pequeña nota informando por ejemplo: “datos intersectoriales no han sido consignados, en el futuro en forma voluntaria van hacer consignados”.

Es de importancia capital que la Dirección de Equidad de Género conozca cuales casos terminan en situaciones que realmente hay algún nivel de justicia, para que la persona que está denunciando se encuentre satisfecha.

-Sra. Elizabeth Y.: Consulta respecto al concurso a desarrollarse para proveer el cargo a profesional de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora continua de Equidad de Género, tiene una duda ya que la Coordinadora de esta Unidad ya fue designada como un cargo de confianza, entonces necesita saber a qué se refiere este concurso. Con respecto a la memoria la Agrupación Proequidad va hacer llegar por escrito sus observaciones y comentarios.

-Gabriela M.: Señala que a partir de la elaboración de la memoria y la evaluación del trabajo realizado en virtualidad durante el año 2020 se identificó que el estamento funcionario era al que menos se había llegado, por lo tanto este año se estableció dentro del plan de trabajo que ese estamento es uno de los

grupos objetivos al que se tiene que llegar con las acciones de prevención y sensibilización. Es importante señalar que se realizaron acciones y distintas vinculaciones en espacios estratégicos de la universidad como es el jardín infantil, en donde ahí los beneficiarios fueron apoderadas y apoderados de la UFRO, también se realizaron distintas acciones con los distintos Campus cuando se estaba en presencialidad, es importante señalar que también se intentó coordinar actividades con otras unidades y que no tuvieron buen resultado. Con respecto a identificar la etnia, género, y disidencia de las personas que acuden a la Coordinación de Acogida, eso se está trabajando ahora para incorporarlo en el formulario de denuncia en línea (que se trabaja del año pasado), porque si bien las profesionales de la Coordinación tuvieron que crear todos los instrumentos, no se hizo esta pregunta de manera tan explícita. Dejar en claro que cuando se trata de una denuncia se puede solicitar esta información, pero depende de cada persona si la desea entregar no se le puede obligar, además recordar el principio del protocolo que es la confidencialidad.

-Carolina A.: Señala que en el primer punto se hace distinción en lo que dice relación con las atenciones propiamente tal, donde se inician los procesos disciplinarios, donde hay una denuncia directa con la Coordinación, pero también se mencionan las orientaciones y éstas implican derivaciones, recordar que siempre debe existir voluntariedad respecto a las denuncias, y eso no siempre ocurre, pero también muchas de las orientaciones que se entregan están asociadas a hechos que no ocurren ni entre miembros de la comunidad universitaria sino fuera del espacio universitario, en estos casos también se puede entregar orientación y hacer las derivaciones, pero eso no indica que se inicia un proceso sumarial dentro de la universidad porque no corresponde al ámbito de aplicación del protocolo.

En el formulario de denuncia en línea se incluyeron todas las consultas específicas respecto a lo que se mencionaba por parte de la consejera, se había señalado anteriormente en una presentación que habían ciertos elementos que no se habían incorporado al principio del trabajo de la Coordinación. Respecto a la encuesta de satisfacción precisamente está focalizada en el protocolo, en los procesos disciplinarios que se iniciaron, quizás faltó especificar que esos correos se enviaron en a lo menos dos o tres oportunidades en cada encuesta aplicada, en la etapa inicial, en la etapa intermedia y en la fase final, las preguntas que se hicieron en esa encuesta eran focalizadas en el protocolo y respondía a los informes que la Dirección de Equidad de Género entrega al Mineduc. En relación a las acciones no realizadas, se intentó gestionar talleres con las/os funcionarios de Biblioteca pero lamentablemente no se obtuvo una respuesta positiva en ese momento.

Cuando se inician los procesos disciplinarios, se hace seguimiento mensual, son distintas fiscalas y fiscales que llevan e instruyen esas investigaciones, entonces las respuestas que se van teniendo son diversas, los tiempos tampoco son los mismos, más allá de que la Coordinación remita las denuncias, las investigaciones no dependen de la Coordinación, se tratan de entregar todos los materiales que dicen relación con poder apoyar en esa función, pero lamentablemente hay tiempos, hay espacios, en los cuales no se puede interferir más allá. Lo que si se ha intencionado respecto a esos procesos disciplinarios es trabajar coordinadamente y se entregará información a la coordinación de sumarios que ya está en proceso de instalación, ya se sostuvo una reunión para poder conocer el funcionamiento de ésta, también se realizará otra reunión para que la Coordinación de Acogida pueda ver cómo trabajar con una fiscalía especializada para los sumarios que digan relación con el protocolo, porque la coordinación de sumarios que se creó va a ver todos los procesos disciplinarios, no solamente los del protocolo de actuación.

Señala que cuando se expuso el trabajo de la coordinación anteriormente, los casos que se iniciaron el 2019, 2020, la gran parte de los que estaban terminados estaban sobreesidos, como lo es en el caso de los estudiantes, porque algunos habían hecho retiro temporal y no se podía continuar con la investigación, se incorporarán en la memoria esos datos.

Cuando se habla de violencia sexual aluce específicamente a violación o abuso sexual, lo que corresponde hacer siempre es una derivación por la denuncia a la fiscalía, también se entrega orientación para quienes realizan las denuncias respecto a los procedimientos, y se hacen las vinculaciones principalmente con el Centro de Atención a Víctimas de Delitos. Existe una muy buena red de coordinación entre el Centro de Atención a Víctimas y la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, se hacen reuniones mensuales,

para hacer seguimiento de las derivaciones, y en los Centros de Atención también tienen patrocinio jurídico gratuito y atención en salud mental, incluso se ha solicitado hacer gestiones de apoyo socioeconómico con la municipalidad a través de estas derivaciones que se han realizado.

-Andrea N.: Señala que respecto a la gestión de los talleres y las actividades de prevención, éstas mayormente surgen gatilladas por una situación vinculada al protocolo, el desafío está en la línea de que efectivamente esa lógica cambie, y que el taller de prevención de sensibilización se realice sin necesidad de que exista un evento que lo gatille. También ha ocurrido en otras situaciones que se ofrece la posibilidad del taller de sensibilización a cierta unidad o departamento (donde no ha habido situaciones vinculadas al protocolo) pero no se ha tenido respuesta.

-Sra. Bárbara E.: Señala que la memoria se va a publicar en la página web de la DEG y además se pretende hacer una actividad pública de contexto virtual dirigida a la comunidad universitaria, sería una instancia importante para ir mejorando el trabajo de la DEG. La idea es que se construya un documento que sea comprensible y que refleje el valor que se le ha tratado poner.

La persona encargada de la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género, es Ximena Briceño, que es una persona de confianza y la otra persona que trabajará en esta Coordinación es una profesional de apoyo a lo que hace mención el concurso.

Plantea una propuesta a las consejeras y consejero, que se pudiese aprobar la memoria en esta sesión pero con el compromiso de poder incorporar sugerencias (en las siguientes memorias) pero además incorporar más detalle en la actividad pública que se va a realizar, pero esta propuesta no fue aprobada por el Consejo. Ha sido súper nutritivo, conocer las observaciones y comentarios que el Consejo Asesor ha realizado, en el sentido que se va mejorando el documento.

En el marco de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, se ha conversado con el director de Recursos Humanos para que cuando ingresen funcionarias/os a la Universidad puedan hacer pequeños cursos dentro de los cuales debe estar obligatorio el curso de género. La UFRO está haciendo con la Universidad de Valparaíso varios diplomados algunos para profesionales y otros para directivos/as dentro de esos diplomados también va haber un módulo de esta Dirección de Equidad de Género, esos también son avances que van transformando la cultura en positivo para todas las personas mujeres y hombres.

En relación a las observaciones recibidas por parte del Consejo Asesor éstas se van a incorporar a la memoria y en la próxima sesión se van a revisar.

3.- Aprobación Planificación 2021, Dirección de Equidad de Género.

Comentarios del Consejo Asesor:

-Sra. Nicole D.: Señala que el primer objetivo donde está la Política de Equidad de Género, el objetivo operativo es consolidar una cultura de equidad de género, pero no es una cosa solo cultural, ya que después se va a tener un elemento normativo, cree que la Política de Género de la UFRO tiene que estar separada es un objetivo aparte, esta es una Política participativa o deliberativa. Las personas que escriben estos objetivos desconocen el trabajo real, por lo tanto se debe adaptar lo real que se está haciendo a estos párrafos del objetivo operativo. Cree que se deben establecer las normas y los reglamentos para que las malas actitudes no sean aceptadas y tengan sanción lo que justamente se va a desprender de la Política de Género.

Comenta que tenemos que regirnos por los instrumentos internacionales ratificados por Chile, ya que somos una universidad pública y no se puede hacer ninguna normativa que no respete eso y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos establecen la base de ejercicios completos de derechos de todas las personas.

-Sra. Elizabeth Y: Manifiesta que ella no está en una universidad para que le impongan ideologías, dogmas, visiones, la Agrupación Proequidad sacó un comunicado manifestando que se oponen a que la universidad imponga una ideología, sino a que todas las personas se sientan con la libertad de expresar lo que piensan, uno de los principios importantes es la libertad de expresión a pensar. Nosotros somos seres humanos, que tenemos una condición de base que nos da ciertas características, que nos diferencia y que es bueno destacarlas. Creo que hay propuestas que cuando vienen de ciertas consejeras son muy bien escuchadas y tomadas en cuenta y puesta en marcha en cambio hay otras propuestas tan interesantes y se han manifestado acá y no han sido consideradas, entonces se siente que se está vulnerando un derecho de escuchar a algunas consejeras y tomar sus aportes, hay una mirada que está favoreciendo en ese modo a agrupación ATMA y ellas están llenando muchos los espacios, y eso está quitando libertad, vamos a tener una política que no va a reflejar lo que quiere la comunidad sino lo que quiere esa agrupación. Le pido a la DEG que considere otras miradas que hay acá, porque también somos importantes y nosotros estamos representando a una gran cantidad de población, la universidad necesita de posturas moderadas y no radicalizarnos como niños en determinadas situaciones y validar situaciones violentas incluso en los espacios universitarios.

Plantea que la violencia es mucho más que una violencia sexual ó de género, debería dejarse mucho más abierto, ya que para la agrupación Proequidad una funa, una toma, es algo violento.

Con respecto al objetivo operativo del punto 1.1.7 que habla “del derecho a la intimidad y la equidad de trato entre mujeres y hombres”, se debería poner un punto y todo lo demás dejarlo en otro párrafo “independencia de su orientación sexual o identidad y expresión de género”. Además se quisiera sugerir para que quede contemplado en el plan de acción, un trabajo con el Consejo Asesor y lo que tiene que ver con temas de la Coordinación de Acogida, que se incluya el trabajo de estas instancias. solicitar una reunión más interna con la Coordinación de Acogida para conocer el funcionamiento y consultar dudas respecto al protocolo, otros.

-Sra. Leticia B.: Señala que el documento es un poco ambicioso, pero se entiende porque estamos en pandemia. Con respecto a la sesión plenaria del viernes 18, pensó que sólo tenía que estar la Comisión Deliberadora y que no iba a hacer público, además comenta que sólo una subcomisión cuestionó a todo el resto de las subcomisiones y después se les hizo caso a ellos. Hay que empezar por definir qué es una política de género porque al parecer eso no se ha entendido. Siente que la Dirección de Equidad de Género tiene una postura muy extrema y que debe ser más moderada, porque la gente está asustada.

-Alen L.: Comenta que está aburrido de escuchar el tema de las votaciones, porque eso ya se realizó y se ha explicado muchas veces, se está retrasando el proceso, también cuando se habla de pensamiento más moderado, no obligar a dogmas, le complica y le asusta porque los pensamientos en general no son tan moderados. Este espacio se apega a tratados internacionales y a la normativa nacional pero algunas personas insisten en cambiar eso, independiente de la opinión personal y de las agrupaciones, se deben respetar esos puntos.

-Sra. Bárbara E.: En la primera sesión plenaria de la Comisión Deliberadora de la Política de Género, se acordó que las sesiones plenarias iban a hacer públicas.

Señala que la propuesta que realizó la Sra. Leticia en la sesión anterior (08 junio) en relación al ranking de la Universidad Católica de la Santísima Concepción nunca ha sido desechada, eso implica para la Dirección coordinación para realizar esa actividad.

La Dirección de Equidad de Género, respeta y valora el trabajo que realizan todas las organizaciones de la universidad, pero no pertenece a ninguna organización. La Dirección no puede impedir la participación de ninguna persona que sea de una organización.

El hablar de los temas de género si tiene una postura, de lo que ha sido aprobado por Chile, de los tratados internacionales, en ese ámbito le corresponde moverse a la Dirección. Para esta universidad lo importante es que las propuestas se enmarquen dentro de este marco normativo de Derecho Humanos, de las

Convenciones Internacionales que Chile ha aprobado, de la ley de Educación Superior, de la ley de Universidades estatales, etc., el desafío para las organizaciones que participan de las instancias de la Dirección de Equidad de Género es como llevan la argumentación y deliberan en ese espacio, y finalmente se va ir creando una síntesis ó se tomará una decisión.

No tiene nada de malo trabajar en la contextualización de la política en la sesión plenaria de la Comisión Deliberadora es algo que permite poder discutir y reflexionar. La Política de Equidad de Género es para la Universidad y no para la Dirección de Equidad de Género.

-Carolina A.: Señala que las distintas manifestaciones indicadas en el Plan de Acción, están definidas en el protocolo de actuación y son las conductas que tipifica el protocolo y la Coordinación de Acogida revisa en forma particular en conjunto con los procesos disciplinarios que se inician. Hay otro tipo de denuncias que se pueden realizar en la Universidad pero esto responde tanto al estatuto administrativo o al reglamento de convivencia universitaria estudiantil, la Coordinación de Acogida sólo se encarga con lo que dice relación con el Protocolo de Actuación. Lo que dice en relación con el reglamento de convivencia y todas las denuncias y solicitudes están relacionadas a la Vicerrectoría Académica, y cuando se trata del proceso disciplinario del estatuto administrativo las denuncias se hacen en Secretaria General.

-Don Óscar Vivallo: La Política es un hito importante que comienza con el diagnóstico, y con los objetivos que están puestos en la constitución de la Dirección de Equidad de Género y los compromisos con el Mineduc y en base a eso es lo que se muestra en el Plan de Acción. La Comisión Deliberadora le da el realce como entidad representativa de lo que es el proceso como hito y como proceso lo más democrático posible de la universidad en términos de género. El plan de acción es la parte normativa que es posterior al instrumento de Política. Por un tema de transparencia se solicitó desde la Comisión Deliberadora que las sesiones plenarias fueran públicas.

En relación a la decisión tomada del viernes 18 en la plenaria, el viernes se dio una situación donde un grupo de personas plantearon en el pleno el tema de contextualización de la Política y la misma Comisión Deliberadora no puso objeciones a eso, se creyó que estaban todos de acuerdo. Nadie en el equipo de la Dirección va a desconsiderar una opinión de un/a representante de una organización, la Dirección de Equidad de Género no puede vetar a nadie a participar de estas instancias, sería antidemocrático. Si la Agrupación Mujeres Proequidad tiene una posición fuerte consolidada, deberían trabajar aún más para posicionar eso, y para eso están los distintos canales de la universidad.

4.- Acuerdos.

-Queda pendiente la aprobación de la Memoria de la DEG. Se revisarán todas las observaciones del Consejo Asesor y se incorporarán las respectivas. Se enviará la memoria corregida para visto bueno del Consejo.

-Se procede a votar la aprobación de la Planificación 2021, con un total de 6 votos a favor y con el compromiso de incorporar las observaciones en la planificación 2021.

-Próxima sesión ordinaria, martes 13 de julio a las 15.00 horas.