



ACTA 3° SESIÓN ORDINARIA
CONSEJO ASESOR DE EQUIDAD DE GÉNERO
Martes 08 de junio de 2021
(Plataforma zoom)

Hora Inicio : 15:00 hrs.

Hora Término: 17:00 hrs.

Participantes:

○ Bárbara Eytel Pastor	Directora de Equidad de Género
○ Leticia Barrientos Díaz	Representante Estamento Académico
○ Anabel Benavente Peña	Representante Estamento Funcionario
○ 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	Abogada DEG (invitada)
○ Francisca Pérez Prado	Corporación La Morada
○ Camila Rojas Sánchez	Profesional de Política (invitada)
○ Magna Vera Toro	Secretaria Dirección de Equidad de Género

Tabla:

- 1.- Aprobación acta de sesión ordinaria del día 11 de mayo 2021.
- 2.-Aprobación del Reglamento de Funcionamiento
- 3.- Aprobación Acuerdo de Confidencialidad
- 4.- Revisión y aprobación de Memoria y Planificación DEG 2021
- 5.-Varios.
- 6.- Acuerdos

Temas Tratados:

1.- Aprobación de Acta

Se aprueba acta de la sesión ordinaria del 11 de mayo 2021, con una observación de la Sra. Elizabeth Yáñez pero no dejó señalada su observación.

2.- Aprobación del Reglamento de Funcionamiento.

Se deja constancia que no se envió al Consejo Asesor por correo la propuesta corregida del Reglamento de Funcionamiento, por lo tanto se procede a dar lectura nuevamente para que las consejeras y consejero puedan consignar que se incorporaron los puntos que se discutieron en sesión extraordinaria del 18 de mayo. Se incorporaron los artículos 5 y 6.

Comentarios al respecto del Consejo Asesor:

Sra. Leticia Barrientos: Señala que se había acordado en sesión anterior que en el Reglamento de Funcionamiento no se haría mención del procedimiento disciplinario (artículo 5), porque ya estaba bueno de sancionar todo por todo, esta es la tercera sesión y no se ha podido sesionar en lo que realmente corresponde al Consejo Asesor. Señala que le molesta mucho que se diga que las cosas se van a enviar con el debido tiempo y no se envían, y más encima se envían el día sábado, sobre todo una Dirección de Equidad de Género que debería estar preocupada de lo que es el acoso laboral. Se había acordado que los documentos se enviarían los días viernes y esto no se cumplió, además es poco tiempo para leer una memoria y una planificación. La Dirección de Equidad de Género no está actuando correctamente. Con respecto a la memoria señala que es muy poca gente la que participa y es porque la gente no cree en la Dirección de Equidad de Género, y si se sigue actuando de esa manera menos gente va a creer en la Dirección. No se desconoce el trabajo de la Dirección pero si hay que mejorarlo entre todas/os. Comenta que con respecto a la medida disciplinaria lo que le causa conflicto es que la Dirección nunca trata de mediar siempre se va directo a la acusación, hay muchas cosas que se pueden evitar, si se hiciera una conversación con ambas partes, porque muchas veces son mal entendidos.

Sra. Ruth Aedo: Señala que, en el reglamento de funcionamiento declara que si alguien se inhabilita se aplica el procedimiento de la suplencia. En este reglamento también se podría señalar que los documentos al Consejo Asesor se envíen en lo posible durante la semana y no el fin de semana (excepción sesión extraordinaria). Es importante relevar la importancia que tiene este Consejo Asesor, por los temas que trata la Dirección de Equidad de Género, se ve lo más íntimo de la persona humana, que es la dignidad y el respeto, es por ello es importante establecer una sanción para el no cumplimiento de la declaración de confidencialidad, no se trata de condenar inmediatamente a las personas todo tiene un procedimiento.

Sra. Mireya Palavecinos: Comenta que en la sesión extraordinaria anterior se pidió que se incorporara una indicación de sanción, es importante que quede estipulado de esa forma. Con respecto a la suplencia del Consejo Académico no ha tenido respuesta de parte de este, va a consultar nuevamente.

Con respecto a los comentarios realizados por la Sra. Leticia comenta que su actitud es más bien de juez de la Dirección de Equidad de Género, lo que no debería ser así, porque el rol del Consejo Asesor tiene que ver con ayudar que los procedimientos para el camino de la implementación de las disminución de las brechas de género de la universidad se produzcan y se instale la igualdad. Le sorprende que se diga que la universidad es tan chica que se sabe de todos los sumarios y que se tiene conocimiento al respecto. El acoso laboral es una conducta que constituye agresión, hostigamiento, que ejerce un empleador hacia sus trabajadoras y trabajadores y que como resultado la persona se siente menoscabada, humillada, maltratada.

Sra. Nicole Drouilly: Señala que el Consejo Asesor tiene que establecer cosas en el reglamento de funcionamiento que son básica, porque después cuando esté funcionando el consejo va hacer completamente operativo.

Con respecto a la declaración de confidencialidad ella mencionó en la sesión anterior del 18 de mayo que el modelo que se había presentado en ese momento no señalaba nada al respecto sobre incumplimiento de esta declaración, es por eso se incorporó ahora. Cada consejera y consejero

tiene que hacerse responsable de sus acciones, y es bueno que quede establecido en el reglamento la sanción.

Sra. Anabel Benavente: Comenta que está de acuerdo con lo incorporado en el reglamento de funcionamiento relacionado a las sanciones, en la universidad se conocen los casos que ocurren más bien cuando las personas no quedan conformes con las sanciones, ellos las ventilan rápidamente. Se tendría que investigar antes de sancionar a algún integrante del Consejo Asesor. Ha sido muy buena la realización de los talleres que ha realizado la Dirección, se deberá seguir informando ya que todavía hay mucho desconocimiento y desconfianza por parte de la comunidad universitaria.

Sra. Elizabeth Yáñez: Señala que dentro de su estamento hay un sentir con respecto a la Dirección de Equidad de Género, que esta es parte de ATMA, porque hay muchas personas que participan de esa agrupación ATMA. A partir de lo sucedió el año 2018, en la universidad quedo esa sensación de desconfianza y a la medida que este espacio se abra a otro tipo de personas y miradas se ganará apoyo en la comunidad y transparencia. La Dirección de Equidad de Género podría hacer una declaración pidiendo disculpas por eso que se hizo en la universidad contra toda la comunidad universitaria. La Agrupación Mujeres Proequidad tiene distinta forma de abordar el tema de la mujer.

Carolina Aguilar: Señala que en la sesión anterior del 18 de mayo se había leído todo el reglamento de funcionamiento, y lo único que incorporó ahora son los artículos 5 y el 6, que dicen relación precisamente con lo que el Consejo revisó en la sesión anterior. La propuesta de los artículos se hizo en base a la grabación de la sesión anterior, en el artículo 6, cuando se habla de iniciar un procedimiento disciplinario propiamente tal, también se entiende que es lo que está normado por procedimiento disciplinario en el estatuto administrativo, ni siquiera es como obligación relativo al protocolo. La Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos no hace admisibilidad de las denuncias recibidas, se realiza la atención, se entrega la información en relación al procedimiento, a lo que establece el protocolo, el estatuto administrativo o el reglamento de convivencia universitaria estudiantil. El proceso de mediación también tiene las implementaciones mencionadas en el protocolo. Cuando se remite una denuncia la Coordinación deriva a la Secretaria General o a la Vicerrectoría Académica dependiendo de la persona que está siendo denunciada/o y posteriormente se inicia el proceso disciplinario propiamente tal, esos procesos disciplinarios son reservados en etapa de investigación y después si se formulan cargos, se puede tener acceso a la información pero sólo para la persona que está siendo denunciante y denunciada para efecto de que ejerzan los recursos que pudieran corresponder. Señalar que el incumplimiento está referido dentro de la declaración de confidencialidad, cuando se pueda identificar a la persona o se entreguen antecedentes que la hagan identificables de acuerdo a lo que establece la ley de datos personales.

Sra. Bárbara Eytel: Señala que atendiendo justamente a que el Consejo Asesor eran personas que representaban estructuras y que tenían que devolver la información pertinente a sus respectivas estructuras, no podían tener un acuerdo de confidencialidad que les limitara a ese ejercicio, es por eso que sólo el acuerdo de confidencialidad se refiere a nombres o situaciones particulares que no se pueden dar a conocer hacia afuera, a eso se refiere, no a limitar el ejercicio del derecho del Consejo Asesor como representantes, ni de quienes representan de conocer el trabajo de la

Dirección y especialmente del Consejo Asesor, por otro lado está el deber que como funcionarias y funcionarios públicos se tiene que frente a cualquier persona que revele temas confidenciales pudiese ser objeto de un sumario, sea un/a fiscal o no sea un/a actuaria/a. A la Dirección de Equidad de Género le corresponde resguardar la confidencialidad, pero cada persona tiene que hacerse responsable de sus actos especialmente como funcionaria y funcionario público, eso es lo que está apelando ese artículo.

Respecto a lo señalado por la Sra. Leticia Barrientos se responde que instalar una dirección donde se ha tenido casi 1 año y medio de pandemia, lo que significa instalar desde cero una dirección, no es poco hacer todos los talleres que se han hecho y la cantidad de personas que han participado, la idea es mejorar esa visión, y empatizar con el trabajo que la Dirección está realizando, trabajar en objetivos en común, tratar de avanzar para poder abocarse a lo que importa, que es como mejorar el enfoque de género y como eliminar las desigualdades y brechas en nuestra universidad, la igualdad y equidad de género no es tarea sólo de esta Dirección sino de todos los integrantes de la comunidad universitaria.

En relación al protocolo de actuación, la Dirección no hace acusaciones, sino que acoge la denuncia y la deriva a la instancia correspondiente. Cada una de las personas que llega a la Dirección por un caso, recibe la orientación respectiva y ella autónomamente decide si va a iniciar una investigación, o también se le presenta la posibilidad de mediación, siempre y cuando el caso lo amerite, el abuso sexual y violación es un delito no corresponde la mediación (la Dirección no impone la mediación). La Dirección de Equidad de Género no pertenece a ninguna organización, pero respeta a las organizaciones absolutamente, no corresponde que la Dirección pida disculpas por los acontecimientos ocurridos el año 2018. La Dirección no sanciona, no investiga, es un organismo de la estructura del gobierno de la administración central, de gestión y de apoyo a las personas que viven una situación referida en el protocolo, su base son las convenciones internacionales, normativas que Chile ha suscrito, declaración universal de los derechos humanos que se deben respetar.

Se procede a votar por la aprobación del Reglamento de Funcionamiento: 6 votos a favor y uno en contra.

Bárbara Eytel Pastor	Aprueba
Leticia Barrientos Díaz	Rechaza
Anabel Benavente Peña	Aprueba
Nicole Drouilly Yurich	Aprueba
Elizabeth Yáñez Solorza	Aprueba
Mireya Palavecinos Tapia	Aprueba
Francisca Pérez Prado	Aprueba

3.- Acuerdo de confidencialidad.

Carolina Aguilar: Se incorporó este texto en el Acuerdo de Confidencialidad: “Declaro que mantendré la más estricta confidencialidad sobre los datos de carácter personal información concerniente a las personas naturales identificadas o identificables de la cual tome conocimiento en el ejercicio de mis funciones referidas especialmente a lo dispuesto que comprende el velar por la correcta aplicación del protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria y a no darla a conocer a terceros de forma alguna, asimismo me comprometo a no utilizar la información para un fin distinto ya mencionada”, esto está en relación específicamente a la entrega de información concerniente a las personas

naturales identificadas o identificables y esta declaración de confidencialidad está también establecida de acuerdo a la resolución 0813 que crea la Dirección de Equidad de Género. Se procede a votar la aprobación del acuerdo de confidencialidad: Se aprueba con 6 votos a favor y 1 en contra.

Bárbara Eytel Pastor	Aprueba
Leticia Barrientos Díaz	Rechaza
Anabel Benavente Peña	Aprueba
Nicole Drouilly Yurich	Aprueba
Elizabeth Yáñez Solorza	Aprueba
Mireya Palavecinos Tapia	Aprueba
Francisca Pérez Prado	Aprueba

5.- Varios:

Sra. Nicole Drouilly: Señala que el Consejo Asesor debe tener una base y esa base implica estar de acuerdo con lo que establece la Dirección de Equidad de Género en la Universidad de La Frontera. No olvidar que la Universidad tenía que si o si establecer esta Dirección. Se está partiendo de una determinada reivindicación, en este espacio no se puede hablar que una concepción de una familia es entre un hombre y una mujer, porque al hacerlo somos discriminatorios, eso no se puede plantear dentro de una sesión de la Política ó Consejo porque eso está en contradicción. Solicita que la Dirección muestre su postura respecto a esto, si también considera justamente que las familias existan entre un hombre y una mujer, con el sólo objetivo de producir hijos, porque si la Dirección comenta este tipo de declaraciones hacia afuera, no tenemos ninguna posibilidad de lograr nada.

Sra. Elizabeth Yáñez: Señala que la familia parte del punto de vista biológico, para que se pueda formar se necesita a un hombre y una mujer, dentro de la universidad no se pueden callar esas voces donde el movimiento feminista de construye a la mujer como tal, y dice que el sexo no va en coalición con el género, entonces cuando la perspectiva de género hombre y mujer y disidencia asumen que hay roles pero cuando se desconecta del sexo eso es una ideología. Hay que respetar las decisiones sobre todo si parten de una biología básica, todos somos iguales y dignos en nuestra opinión y no tiene por qué ser excluida de la conversación.

Con respecto al representante de AGA en la Política considera que como Ddirección sería interesante solicitar que ingrese un varón porque en este minuto hay una supremacía de mujeres en la política

La agrupación cree mucho en el mérito de las personas y de la idoneidad que tengan para asumir ciertos cargos.

Existen cosmovisiones y hay mucha gente de la universidad que suscribe a religiones, entonces no se puede imponer miradas diferentes. Los orígenes biológicos y genéticos se deben respetar y considerar, se tienen que incorporar los temas religiosos, porque si se está incorporando la cosmovisión mapuche, ahí también hay un tema de espiritualidad, y se deben respetar todos los credos de las personas de la Universidad. La Agrupación respeta y valora toda forma de familia.

Sra. Leticia Barrientos: Señala que es bueno que en la Universidad existan diferentes posturas y opiniones.

Plantea una inquietud: ¿De qué manera la Dirección de Equidad de Género podrá intervenir en situaciones, como por ejemplo los cargos directivos que se ocupan en la universidad?, ¿de qué manera poder influir en la diferencia de puntaje, se de paridad para un hombre y una mujer?, ¿de qué manera se puede intervenir en lo que es el Consejo de Nombramiento y Promociones?, porque todas las mujeres tienen desventajas (sobre todo las mujeres jóvenes), ¿de qué manera se podría enfrentar?.

La Universidad Católica de la Santísima Concepción aparece tercera en Chile lo que respecta a equidad e igualdad de género, se podría invitar a alguien de esa institución para nos cuente cómo llevaron a cabo el proceso.

Le parece valiosa la participación de los hombres y personas de las disidencias sexuales, en la Comisión de la Política de Género. Todas las personas tiene el derecho de tener un pensamiento distinto y no por eso van a hacer acusados de discriminación, se debe usar la sororidad para entender al otro, no se puede obligar a las personas a que piensen lo mismo.

Bárbara Eytel: Señala que la Política es el instrumento que da los lineamientos estratégicos para la universidad en los temas de género, después de ese instrumento se genera uno que es el plan de igualdad, en él se concretan las acciones que tiene los responsables, los verificadores, metas. Se pueden ir generando las estrategias previas a ese instrumento. Generar una estrategia para ir a la CNP, poder revisar algunas bases y/o invitar a la directora de investigaciones ó vicerrector, para concordar algunas estrategias en conjunto.

Sería bueno conocer el ranking de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, saber qué fue lo que se midió ahí,

Con respecto a la participación de las personas en las dos instancias actuales, cuando se hizo la convocatoria a participar a las Facultades, Campus, Centro de estudiantes, etc., nunca se pidió que fueran mujeres, cada estructura decidió libremente a quienes enviaban. No se considera solicitar a AGA que designa a un hombre como representante ante la Política, porque ellos son autónomos.

Lo que se busca con la igualdad y la equidad de género, entendiéndose el respeto de todas las personas a vivir su identidad de género con sus familias que son construcciones culturales, y respetando cualquier conformación de familia, la Dirección se apega profundamente a los acuerdos y a las convenciones que Chile a suscrito, esa es la postura del equipo de la Dirección. Se respetan las decisiones de las personas, las orientaciones sexuales, las identidades de género, los diversos tipos de familia, eso es muy fundamental, no nos movemos en el ámbito religioso en el espacio laboral, somos respetuosos de las creencias religiosas de cualquier persona. En este espacio están reflejadas diferentes posturas y es complejo pero es importante hacer esfuerzos para poder escucharnos y conversar.

Sra. Mireya Palavecinos: Señala que la Universidad de Concepción como las otras 29 restantes del CRUCH participan en conjunto en la elaboración del proceso que de alguna manera desde el 2018 se involucraron los rectores, en esta firma de compromiso que se hizo tanto con la comisión género del CRUCH como también con el mismo Ministerio de Educación. La Universidad de Concepción gracias a un grupo de mujeres principalmente feministas de académicas hace un par de décadas unos 20 años viene trabajando fuertemente en lo que es una modificación en lo que son las desigualdades de las brechas al interior de la universidad, quizás sería interesante conversar con ellas.

Comenta que se siente un poco ofendida por lo que dijo Elizabeth por el concepto de familia, se está confundiendo concepción con familia, si se dijera esto en otro espacio, podría ser una causa de

demanda por discriminación, hay compromisos legales y hay normativas que los países tanto internamente como internacionalmente han debido suscribir reconocen y son ley interna.

Con respecto al representante de AGA, se presentó más de una persona interesada en participar, por tanto se va a tener que hacer una elección, y como las asociaciones son totalmente independientes en la toma de decisiones, será resultado en esa votación si será un hombre o una mujer quien salga elegido para representar a AGA en la Comisión de la Política.

6.- Acuerdos:

- Aprobación de Reglamento de Funcionamiento y Declaración de Confidencialidad con las modificaciones incorporadas, con 6 votos a favor y 1 en contra, aprobado con mayoría absoluta. (la mitad más uno).

- Se realizará una sesión extraordinaria el martes 22 de junio a las 15.00 horas, para revisar y aprobar la Memoria y Planificación 2021.

- Se enviará a Secretaria General para efecto de resolución, los documentos que fueron aprobados hoy día en sesión ordinaria del 08 de junio 2021.