



ACTA 4° SESIÓN EXTRAORDINARIA CONSEJO ASESOR DE EQUIDAD DE GÉNERO

Martes 28 de septiembre de 2021
(Plataforma zoom)

Hora Inicio : 15:00 hrs.

Hora Término: 17:10 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
○ Carolina Aguilar Villegas	Abogada CASC (invitada)
○ Andrea Neira Faúndez	Psicóloga CASC (invitada)
○ Gabriela Millalen Rivas	Trabajadora Social CASC (invitada)
○ Camila Rojas Sánchez	Profesional Política (invitada)
○ Alejandra González Z.	Periodista DEG (invitada)
○ Magna Vera Toro	Secretaria Dirección de Equidad de Género

Ausencia:

○ Ruth Aedo San Martin	Abogada Dirección Jurídica (justificación)
------------------------	--

Tabla:

1. Presentación de Ley Nº 21.369, "Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior".
2. Propuestas de Instituciones vinculadas a los temas de género (reemplace a Corporación la Morada).
3. Acuerdos

Temas Tratados:

1. Presentación de Ley Nº 21.369. PPT, cuadro comparativo que incluye revisión del protocolo de actuación y el proceso de política de género, exponen Carolina Aguilar y Camila Rojas.

Comentarios y observaciones:

-Leticia Barrientos: Plantea algunas preguntas ¿por qué siempre se habla de reparación a la víctima?, y ¿qué reparación se le hace cuando la persona es acusada falsamente?, ¿qué medidas van a tomar ustedes como protocolo y como dirección de equidad de género?. El protocolo de actuación que existe no contempla nada. Plantea una situación de acoso laboral, ¿qué sucede cuando la persona es inocente de una acusación, que es lo tendría que hacer al respecto?. Cree que hay demasiados sumarios actuales en la universidad y eso nunca antes se había dado.

-Carolina Aguilar: Comenta que es importante dejar en claro que esto es lo plantea la normativa en relación a las instituciones de educación superior. En relación con la reparación y protección a las víctimas, las denuncias falsas, no se puede olvidar que existen, cuando la persona que está siendo denunciada, siente que pudiese estar existiendo una denuncia falsa o así lo estima, existen elementos tanto en el estatuto administrativo como en materia penal, como en materia de recursos de protección que pudiese interponerse en el caso, se podría estar hablando de injurias ó de calumnias o alguna otra falta contemplada dentro de la normativa. El protocolo de actuación que existe actualmente está referido a las víctimas de acoso sexual, acoso laboral, maltrato laboral, discriminación arbitraria, abuso sexual y violación, esas son las materias que regula y sanciona el protocolo de actuación. El acoso laboral es el hostigamiento reiterado que genera un ambiente hostil tanto en el espacio de trabajo.

-Bárbara Eytel: Recuerda que las situaciones particulares no se ven en este espacio, y que el consejo asesor fue convocado para que manifieste sus opiniones, observaciones para mejorar la metodología, respecto a lo que señala la ley 21.369. Esta ley señala que se debe construir un instrumento, participativo, triestamental y con equidad de género.

-Camila Rojas: Señala que en el artículo primero hay una mención hacia la política. Es muy satisfactorio que la preparación de la política de género en la Universidad de La Frontera, coincidió con la promulgación de esta ley, es importante señalar que si bien el objetivo de esta ley es construir políticas que contribuyan a erradicar discriminaciones y violencias de género además de la protección y reparación a las víctimas. La política de igualdad de género como se está llevando a cabo hoy en día cumple mucho más que eso, señala que la política está a la vanguardia dentro de lo que son las políticas de género chilenas y en ese sentido está cumpliendo con lo que se señala en la ley.

-Elizabeth Yáñez: Señala que le parece muy interesante lo que ya se ha avanzado dentro de la universidad. Cree que se deja poco en claro la visión de las académicas que están representadas en el Consejo Asesor, así como de la agrupación de mujeres, señala que quizás esta universidad es la única que tiene un grupo de mujeres que no se declara feminista, por lo tanto se siente que se ha ido pasando a llevar y no se ha considerado la visión. En los lineamientos de la política se propuso desde Mujeres Proequidad la mirada de la parte médica (algo integral), e integrar saberes, pero eso se está impidiendo incluso se negó, se dijo que no era necesario. Al analizar la ley se evidencia que

se habla de discriminación de género y paridad, pero acá no hay paridad, no se ha incorporado a los varones, señala que cree que en la universidad el hombre está quedando excluido en el discurso, se debe replantear el lenguaje de hablar de discriminaciones de género. Se debe considerar el territorio en donde estamos ubicados y con respecto al lenguaje inclusivo, estas leyes no dicen nada del lenguaje inclusivo, como mujeres proequidad creen que hablar de todos no es querer discriminar sino que eso va más asociado a los actos. Se debe tratar de ser justos, también es un atropello cuando se acusa injustamente a una persona. Con respecto al apoyo médico siempre hay gente con vocación de servicio, si se pueden encontrar psiquiatra.

-Nicole Drouilly: Señala que las y los que estuvieron involucrados/as principalmente en hacer campaña para lograr el protocolo de actuación, incluso que participaron en la elaboración de este, en un momento el documento cambió, porque unió la violencia de género con el maltrato laboral, que en su opinión personal fue un gran error, pero eso lo decidió el gobierno universitario, se hubiese preferido que fuese tratado de forma diferente. Esta ley 21.369 promulgada recientemente es muy avanzada, el Estado de Chile ha sido obligado a hacer esta ley para estar en línea con algunos instrumentos internacionales y también porque el Estado de Chile necesita que sus universidades públicas puedan conversar con las universidades públicas del resto del mundo. Esta ley es mucho más estricta que el propio protocolo de actuación. Si bien se ha hecho mucho en el protocolo, ahora con la política de género, el adecuar estos instrumentos internos a la ley va hacer más poderoso. Está de acuerdo con la propuesta de las sugerencias al documento de ley, pero señala que es muy importante que se invite a un/a experto/a a una sesión del consejo asesor, para que explique exactamente el funcionamiento del proceso de sumarios en la universidad y que explique la relación de esto con el estatuto administrativo.

-Mireya Palavecinos: La política de género llega a tiempo con la nueva ley, como para que se revise en función de hacerle los ajustes que pudieran requerirse para adaptarse a este nuevo instrumento, que de alguna manera regula y plantea ciertas líneas. Es importante ver que esta ley acota las temáticas de la violencia y género y no está incorporando los temas, como por ejemplo la transversalización, lo que es la modificación de una cultura de violencia al interior de la universidad y de desigualdades, sobre todo lo que tiene que ver con las brechas de género a nivel laboral, salarial u otro tipo de situaciones, la ley no se involucra en eso, está centrada en la política en relación a la violencia. La política de género que se está elaborando está abordando otros aspectos que la ley no contempla. Plantea una pregunta a Elizabeth, que al parecer olvida que ella es representante del consejo académico y que no está de acuerdo con los planteamientos que ella manifiesta. Plantea una pregunta ¿parece que todavía no queda claro cuál es el rol de este consejo, y de cada uno/a como miembros/as?, por ejemplo cuando se dice que hay poca transparencia o que hay aspectos que no se consideran, que se pasa a llevar, como ser instrumentalizada o utilizada, recordar que las personas que conforman este consejo asesor están para acompañar a la dirección de género y a la Universidad de La Frontera en como instalar de la mejor manera posible todo lo que es este proceso, que colabore con la eliminación de la desigualdad y las brechas de género al

interior de la universidad, existe una ley, existe una dirección, existe un protocolo (que tiene que ser revisado) y por un mandato del gobierno universitario, ese es el tema que a veces se olvida.

-Andrea Neira: Señala que una gran ventaja que ofrece también la ley, es que permite tener la base para poder revisar el protocolo de actuación en particular y como este está dialogando con el resto de la normativa interna. Hablar de un modelo de sanción implica revisar reglamentos internos de la universidad, por ejemplo al otorgamiento de becas y reconocimientos, una serie de elementos que en este momento no estaban integrados, con el protocolo es una gran oportunidad para poder hacer esa revisión y que sea consistente con la ley.

Con respecto a la violencia de género, el modelo de prevención de la violencia, implica revisar aquellos elementos estructurales que están a la base de la violencia de género y por lo tanto todos aquellos talleres, acciones que se hagan en la línea de sensibilización, respecto a la violencia simbólica respecto a brechas y desigualdades contribuyen también a prevenir la violencia de género, porque en el fondo la violencia de género es la máxima expresión de esa desigualdad. Es una forma de ampararse en la ley para poder abordar esos temas con la comunidad universitaria.

-Bárbara Eytel: Señala que hay que aclarar que la dirección de equidad de género no aborda las injurias, las calumnias u otros procedimientos que se inician en otra lógica. Es fundamental dentro de la función pública actuar con probidad, pero la probidad o la falta a la probidad tiene que verse en otras vías administrativas no en la dirección de equidad de género. Las figuras que tiene el protocolo son figuras relacionadas con violencia. La universidad puede desarrollar otros espacios. El modelo busca y se espera incorporar la reeducación, ya que es fundamental en una universidad, porque gran parte de la literatura dice que la violencia se aprende, por tanto si se aprende podemos aprender también a no ser violentos/as y no abusar del poder. En cuanto al apoyo médico es muy fundamental, y desde la dirección se hacen las derivaciones externas, se desarrolla desde esa línea coordinación intersectorial externa, se entiende que generalmente lo que tiene que ver con lo médico, son tratamientos de poder más extenso, (la ley no plantea el tipo de apoyo médico). Un apoyo psiquiátrico para la universidad es muy difícil de obtener, quizás se podría buscar una solución intermedia, que permitiera tener una vinculación a través de un/a profesional más especializado/a. Reforzar el rol que tiene el consejo asesor, que justamente puede compartir miradas o no compartirlas, pero el foco central es la institución y la universidad, y en este momento lograr lo que exige la ley. En cuanto a la equidad de género, se le ha consultado al contralor de la universidad, y lo que ha ocurrido que la dirección de equidad de género a hecho las invitaciones abiertas a la universidad y no llegan muchos hombres, esto no es fácil, porque hasta ahora los hombres han pensado que esta temática es solo de mujeres y/o de las identidades de género, los problemas de participación no es un problema de la dirección ni de la Universidad de La Frontera es un problema en nuestro país. El apoyo médico no es un voluntariado, se entiende la vocación de servicio y es bueno que exista, pero ese/a profesional tiene que responder a ciertos lineamientos, tiene que tener una responsabilidad administrativa porque tiene que ser funcionario/a. Se le solicita al consejo no cerrar la conversación en esta sesión, se les enviará la presentación de la ley a cada consejera/o, para recibir los aportes metodológicos y tener algunas ideas más que discutir, como

por ejemplo como lograr que participen más hombres, trabajar en este modelo de prevención de sanción y de revisión del protocolo de una manera participativa, triestamental y con equidad de género, en la próxima sesión se compilarán algunas de las sugerencias hechas por las y el consejero y se empezará a desarrollar algunas desde un cronograma, se espera partir en enero con esto, porque en diciembre se espera tener aprobada la política de género, y se pretende a fines de octubre proponer al comité de rectoría una metodología y una carta gantt. La dirección de equidad de género desarrollará un instrumento para facilitarles a las consejeras y consejero poder verter sus sugerencias, observaciones, recomendaciones, ideas, para que las podamos sintetizar. Se va a consultar si es posible separar el acoso laboral con el maltrato laboral.

Elizabeth Yáñez: Solicita a la dirección de equidad de género hacer el análisis porque en las votaciones recientes se rechazaron algunos lineamientos o porque hubieron votos de abstención.

-Camila Rojas: Todas las votaciones realizadas en la comisión deliberativa de la política están en el drive (principios y lineamientos), como equipo coordinador les preocupa las votaciones de rechazo y de abstención, el análisis no se ha podido lograr aún, pero se entiende que las votaciones son soberanas frente a este proceso y no se puede paralizar por un análisis de votación.

-Alen Loncon: Comenta que esta con dificultades para participar de las sesiones los días martes a las 15.00 horas porque tiene clases, solicita la posibilidad de modificar el horario.

2.- Propuestas de Instituciones vinculadas a los temas de género (reemplace la Corporación la Morada).

La Directora de Equidad de Género presenta 2 propuestas de instituciones vinculadas a los temas de género (PPT): Corporación Restaura, e Instituto Nacional de Derechos Humanos (Araucanía), para que se lleve a votación y una institución pueda integrar el Consejo Asesor de Equidad de Género, dado que la representante de Corporación La Morada no ha asistido y no ha dado sus excusas de sus inasistencias y su compromiso al respecto.

Se somete a votación del Consejo Asesor las 2 instituciones propuestas, para que se pueda integrar un/a representante a contar de la próxima sesión ordinaria del martes 12 de octubre 2021.

Votación:

- Restaura Corporación: 2 votos a favor, Elizabeth Yáñez y Anabel Benavente.
- INDH Araucanía: 4 votos a favor, Alen Loncón, Mireya Palavecinos, Nicole Drouilly, Bárbara Eytel.

Por primera mayoría se establece que la nueva institución que integrará el Consejo Asesor es el Instituto Nacional de Derechos Humanos Araucanía.

3.- Acuerdos:

-Se invitará para la próxima sesión del martes 12 de octubre a Elizabeth Domínguez quien es la coordinadora de sumarios en la universidad, para que explique la particularidad de la coordinación de sumarios.

-En sesión ordinaria del 12 de octubre, se conversará sobre la posibilidad de modificar la fecha y horario de las sesiones del consejo asesor, para que Alen pueda estar presente.

-El INDH Región de la Araucanía, es la nueva institución que participará como invitado permanente con derecho a voz y voto en el consejo asesor de equidad de género.