

COMISIÓN DE DISEÑO PARA LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

ACTA		Nº 2		Elaborada por: Macarena Jofré, Consejo Técnico PGE	
TEMA:	SEGÚN TABLA	FECHA	28/04/2022	INICIO:	14:30
LUGAR:	TEAMS			TÉRMINO:	15:55

TABLA:	
I.	Exposición respecto al Protocolo institucional y Ley 21.369

ASISTENCIA
<p>Se inicia la sesión con la asistencia de las siguientes personas integrantes de la Comisión.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sra. María Claudia Ormazabal, del Programa de Género y Equidad, en calidad de Vicepresidenta de la Comisión. 2. Sra. María Pía Galaz, (SUPLENTE) en representación del Consejo Superior 3. Sr. Juan Oscar Martínez Barajas, Vicerrector Académico 4. Sra. Carmen González Henríquez, Vicerrectora de Investigación y Postgrado 5. Sra. Claudia García Requena, Vicerrectora de Transferencia Tecnológica y Extensión 6. Sra. Carolina Sepúlveda Pizarro (SUPLENTE) en representación del Vicerrector de Administración y Finanzas 7. Sr. Enrique Maturana, Decano Facultad de Administración y Economía 8. Sr. Claudio Fuentealba (SUPLENTE) en representación de Decano Facultad de Administración y Economía 9. Sr. Alejandro Velásquez Soto Decano Facultad de Ingeniería 10. Sr. Víctor Poblete Pulgar Decano Facultad de Construcción y Ordenamiento Territorial 11. Sr. Manuel Jeria Orell Decano Facultad de Ciencias 12. Sr. Tomás Cárdenas Fincheira, Decano Facultad de Humanidades y Tecnologías de la Comunicación Social 13. Sra. Susana Gavilanes Bravo en representación de estamento académico (Facultad de Humanidades y Tecnologías de la comunicación) 14. Sr. Hilda Liliana Calderón González en representación de estamento académico (Facultad de Administración y Economía) 15. Sra. Pamela Muñoz Zuñiga (SUPLENTE) en representación de estamento académico (Facultad de Administración y Economía) 16. Sra. Patricia Mellado Acevedo en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería) 17. Sra. Sara Rojas Aldea (SUPLENTE) en representación de estamento académico (Facultad de Ingeniería) 18. Sra. Daniela Godoy Donoso en representación de estamento académico (Facultad de Construcción y Ordenamiento territorial) 19. Sra. Elizabeth Troncoso Ahués en representación de estamento académico (Facultad de Ciencias Naturales, Matemática y del Medio Ambiente) 20. Sra. Nathaly Pizarro Vidal en representación de estamento de funcionarios(as) no académicos(as) (ANFUTEM 2.0) 21. Sra. Valentina Quiroga Canahuate, Directora DGAI 22. Sra. Verónica Lagos Chura (SUPLENTE) en representación de Directora DGAI 23. Sra. Macarena Faundez en representación de estamento estudiantil (Campus Providencia)

A su vez, asisten:

1. Karla Escobar, Abogada y Fiscal PGE
2. Gabriela Muñoz, Abogada DJ y Secretaria técnica
3. Macarena Jofré, Trabajadora y Consejo Técnico PGE

COMENTARIOS Y OBSERVACIONES

La **Directora del Programa de Género y Equidad** (en adelante, "PGE"), **Sra. María Claudia Ormazabal**, inicia esta sesión con palabras de bienvenida y señala que en la sesión de hoy se trabajará en la presentación de la Ley N° 21.369, donde Karla Escobar y Gabriela Muñoz expondrán los principales alcances y establecimiento de obligaciones para las instituciones de educación superior, en las materias de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género.

Sra. Susana Gavilanes, señala que, el registro de actas de la sesión pasada no incluye su nombre, por tanto, esgrime la importancia de registrar a las personas presentes en las sesiones. Añade que, en el acta de la semana pasada no se mencionó quién propuso la idea de remitir a los y las comisionadas el formulario Google para evaluar la disponibilidad horaria y encontrar un día fijo se sesión, explica que esto contraviene la visibilización. Por último, esgrime que, en cada sesión se debiese aprobar si estamos de acuerdo con las actas.

Sra. Gabriela Muñoz, indica que, el objetivo de remitir el acta por correo electrónico a los y las comisionadas, como se efectuó con el Acta N° 1 el día viernes 22 de abril, precisamente que, se pueda indicar por esa misma vía cualquier disconformidad o error en las actas. De esta manera, solicita que, se lo puedan mencionar por correo dicha situación y la misma se rectifica. Refiere que se cuente con la confianza para ello.

Sra. Liliana Calderón, indica que, a su parecer las actas son aportes para las conclusiones. Considera que en esta comisión se plantea desde un inicio de manera propositiva, al ser un equipo que trabaja en función de un mismo objetivo. Propone que las actas sean con los acuerdos generales, más no es necesario que se especifique con tanto detalle quién propuso materias externas al objetivo de esta Comisión.

La **Directora del PGE**, procede a consultar a la Comisión si aprueba el acta anterior, teniendo la afirmativa unánime de la Comisión. Por otra parte, presenta a la Sra. Macarena Jofré, del PGE, quien en esta ocasión será la encargada de realizar el acta de la sesión.

A continuación, cede la palabra a las abogadas para la exposición.

Sra. Karla Escobar, fiscal del PGE, comienza su exposición indicando el marco Normativo sobre la materia, que incluye el Protocolo Institucional de Actuación de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria y de la Ley N° 21.369. Así, expone el Enfoque de Derechos Humanos:



Sra. **Gabriela Muñoz Nieto, abogada de Dirección Jurídica**, comienza su exposición del Tema I, que trata sobre el Protocolo Institucional de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria:

Así, indica que este fue aprobado por resolución 2889/2020. A su vez, señala que, nuestro protocolo se adelantó a la legislación actual, realizando un trabajo triestamental para la elaboración de éste, lo que, además guarda relación con la exigencia que impone la Ley N° 21.369 en el sentido que, la Comisión sea triestamental y participativa.

Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria

- Aprobado por Resolución Exenta N° 2689/2020.
- Procedimientos disciplinarios se remiten a Estatuto Administrativo o Reg. Disciplina Estudiantil. Régimen de sanción.
- Intervención de Consejo Técnico.
- Fiscal con perspectiva de género.



Continúa señalando que, los principios del Protocolo son los siguientes, los cuales se relacionan directamente con el marco normativo exigido en la nueva Ley, a saber:



Principio de celeridad también es coherente con lo señalado en la Ley. Al igual que el principio del derecho a la información. La ley de Universidades Estatales también establece derechos para todas las partes intervinientes. Principio de proporcionalidad. Respecto al principio de Provisión de revictimización, nuestro Protocolo contempla el principio de protección a las víctimas.

Ahora bien, respecto a las Definiciones, en nuestro protocolo están las definiciones de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria.

Definiciones
Artículos 13º - 14º - 15º




Violencia de Género Art. 13º



Cualquier acto u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el género, que produzca o pueda producir daños o sufrimientos físicos, sexuales o mentales en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

Respecto al Acoso Sexual, la definición es acorde a lo que se establece en el Código del Trabajo.

Acoso Sexual Art. 14º



Se trata de una conducta discriminatoria como toda expresión de violencia de género, la cual constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual jerárquico

- Aquel que se configura por conductas de superiores jerárquicos de la persona afectada. Normalmente se asocia con beneficios o amenazas para la persona asediada según se acceda o no a los requerimientos del acosador.

Acoso sexual horizontal

- Aquella conducta entre pares donde no existe una relación de poder formal. Por ejemplo: compañero y compañera de estudios; compañero y compañera de trabajo.

En relación con la Discriminación arbitraria, la mesa en esa oportunidad definió incorporar en nuestro protocolo la misma definición de la Ley Zamudio.

Discriminación Arbitraria Art. 15°



Se entenderá por toda distinción, exclusión o restricción que carezca de **justificación razonable**, efectuada por integrantes de la Comunidad Universitaria, y que cause **privación, perturbación o amenaza** en el ejercicio legítimo de los **derechos fundamentales** establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, en particular cuando se funden en los siguientes motivos: raza, etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales, o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad y discapacidad.

En relación con las personas Intervinientes, la ley nos obliga a tener órganos especializados, debidamente capacitados, con recursos presupuestarios suficientes, independientes y autónomos. Justamente en nuestro Protocolo se establece una abogada o abogado con perspectiva de género, por lo que ya nos adelantamos a esta indicación de la nueva ley.

Intervinientes

Capítulo II, Artículos 18° al 28°



Consejo Técnico

Fiscal o Investigador/a

Persona Requiriente
(denunciante)

Persona Requerida
(denunciado/a)

Establece la figura de un Consejo Técnico (CT), que es un equipo psicosocial, que tiene las competencias para recepcionar las denuncias, hacer un acompañamiento psicosocial a las personas, intervenir en estos procesos, realizando la entrevista de primera acogida, una indagatoria breve de corresponder y la realización del informe para levantar la denuncia a la autoridad competente. Así también el CT puede establecer medidas alternativas y provisionales, para los casos que no se activa la vía disciplinaria.

La denuncia debe cumplir ciertos requisitos. Existe un deber de información de la comunidad universitaria en caso de que tome conocimiento de una denuncia y dirigirla al CT.

Procedimiento

Capítulo III, Artículos 29º al 45º



De la Denuncia

Requisitos: Efectuarse por escrito o de forma oral (presencial o de forma remota).

- Individualización del/la denunciante, indicando medios de contacto.
- Individualización de la o las personas contra las cuales se dirige la denuncia.
- Relación clara y precisa de los hechos que motivan la denuncia.
- Indicación de los medios de respaldo que posee, si los hubiere.

Cualquier denuncia que no cumpla con los requisitos señalados precedentemente, será declarada inadmisibile de plano.

Deber de información: Todo/a integrante de la comunidad universitaria que por cualquier vía reciban una denuncia por Acoso Sexual, Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria, la pondrá, a disposición del Consejo Técnico, para los fines que sean procedentes en un plazo máximo de dos días. A su vez, toda autoridad que tome conocimiento de un hecho constitutivo a estas materias deberá derivar dentro del mismo plazo al Consejo Técnico.

Este CT toma el relato, garantizando que no falte ningún requisito establecido en el protocolo, y sugiere la vía disciplinaria a quien tiene dicha potestad para instruir un sumario estudiantil o administrativo. Ahí luego de ello, de ser correspondiente se realiza el nombramiento de la Fiscal. Esto se hizo sin la legislación vigente.

De la Investigación

Primeras actuaciones y decisión del Consejo Técnico: Una vez recibida una denuncia, el Consejo Técnico estudiará los hechos, recopilará todos los antecedentes y realizará las diligencias necesarias para la adecuada presentación de ésta y propender la mejor cautela de derechos de las personas involucradas. Posteriormente, deberá emitir un informe fundado en el cual contenga una recomendación expresa respecto si iniciar la vía disciplinaria o no. Situación que se informará a la persona afectada.

Del curso de la denuncia: Una vez que el Consejo Técnico ha efectuado las primeras indagaciones y ha estimado procedente sugerir la vía disciplinaria, deberá remitir los antecedentes a la autoridad que corresponda, para que, con el mérito de los antecedentes, pondere la necesidad de instrucción de un proceso disciplinario ya sea sumario estudiantil, investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda. Para lo anterior, se contará con un plazo de 8 días hábiles.

Del nombramiento de el/la Fiscal, Investigador/a y Plazos: El nombramiento se efectuará en el acto administrativo que instruye el respectivo proceso disciplinario. La investigación y el procedimiento se adecuará a los plazos establecidos en la normativa aplicable de conformidad al proceso disciplinario instruido, ya sea remitiéndose a lo establecido en el Reglamento de Disciplina Estudiantil o al Estatuto Administrativo.

Artículo 44 establece medidas provisionales, CT sugiere, Fiscal dispone, y la comunidad universitaria debe aportar a su aplicabilidad, garantizando la dignidad de los derechos humanos de la persona afectada (víctima) y de sus testigos. Nos adelantamos a lo que dispone la ley, dado que el modelo de sanción debe considerar este tipo de medidas de protección.

De las Medidas Provisionales y Sanciones

Al momento de recibir la denuncia, con el objeto de garantizar los derechos de la persona afectada y con su consentimiento, podrá el Consejo Técnico, previa a la tramitación del sumario, proponer a la autoridad respectiva, la adopción de **medidas provisionales**. Así también, la o el Fiscal, podrá proponer estas medidas, durante la tramitación del proceso disciplinario cuando existan elementos que hagan urgente e inmediata su aplicación.

Las **medidas provisionales** podrán ser:

- Requerir facilidades académicas y/o laborales para la persona denunciante.
- Cambio de sección, de la persona denunciada.
- Realizar derivaciones asistidas a otros organismos según se requiera.

Otras medidas idóneas que resguarden la dignidad y los derechos tanto de las personas denunciadas y sus testigos.

Respecto a las **sanciones**, se aplicarán las sanciones que se contemplan de conformidad al procedimiento disciplinario instruido y a la calidad del denunciado, según se trate del Reglamento de Disciplina Estudiantil o Estatuto Administrativo.

Respecto a las sanciones, son acorde a los reglamentos de disciplina estudiantil y el estatuto administrativo. Habilitación legal con la nueva ley para regular las sanciones, acorde a la gravedad de los hechos y sus circunstancias. Incluso con esta ley se puede incluir otras sanciones, que no están contempladas en la normativa regulatoria ya señalada.

Sra. Karla Escobar, Fiscal del PGE, expone Tema II. Protocolo es un insumo bien visionario, dado que no había conocimiento que se iba a contar con una nueva ley. El protocolo es visto como base para poder trabajar en el modelo de investigación y sanción.

La ley tiene distintos objetivos para promover las políticas integrales para establecer ambientes seguros y libres de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género. Se muestra la obligación de las IES en función de erradicar las manifestaciones de violencia y a proteger y reparar a las víctimas.

DE GÉNERO Y EQUIDAD



Ley 21.369:
Promueve Políticas integrales para establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Objetivos de la Ley

Prevenir

Investigar

Sancionar

Erradicar

Proteger

Reparar

Promover Relaciones Igualitarias

Su finalidad es:

Ley 21.369: Finalidad

Establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual



En relación con las definiciones:

Sólo definió acoso sexual. Hay una tremenda interrogante, respecto a las otras materias. Da un amplio paraguas de trabajo que tendremos que desarrollar. Esta definición es similar a la que tenemos establecida en nuestro Protocolo.

Ley N° 21.369 Artículo 2º



Acoso Sexual



Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de su tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Otros aspectos relevantes:

Expresa el derecho a vivir una vida libre de violencia (artículo 1), establece la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia de género.

Señala sus alcances y la potestad disciplinaria. Ocurran o no en espacios académicos.

DEPARTAMENTO
**DE GÉNERO
Y EQUIDAD**

Ley 21.369:

Aspectos Relevantes artículos 1º y 2º



Reconoce en forma expresa el derecho a vivir una vida libre de violencia.
(Art. 1º inc.2º)

Establece la obligación de adoptar todas las medidas conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el AS, la V, y la DG.
(Art. 1º inc.3º)

Comprende comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las IES.

Potestad Disciplinaria: hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por IES o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dicha IES.

Nos obliga a crear una política integral para prevenir y erradicar, y proteger y reparar a las víctimas. Estos modelos deben construirse de manera participativa. Dicha política deberá contar con amplia difusión y contar con unidades responsables diferenciadas tanto para la implementación, planes, protocolos, como para la investigación, protección y reparación. Así también mecanismos de apoyo psicológico, médico, social, jurídico para las personas víctimas y afectadas. Todo lo anterior es responsabilidad de la institución.

DEPARTAMENTO
**DE GÉNERO
Y EQUIDAD**

Ley 21.369:

Aspectos Relevantes artículos 3º y 4º



Obliga a crear una política integral para prevenir, sancionar y erradicar el AS, la V y la DG y proteger y reparar a las víctimas.

La política integral debe contemplar:
i) Modelo de Prevención;
ii) Modelo de Sanción e Investigación,
Ambos contruidos participativamente de forma triestamental y paritaria.

La Política deberá contar con amplia difusión y contar con unidades responsables diferenciadas tanto para la implementación, planes, protocolos, como para la investigación, protección y reparación.
(Personas capacitadas en las temáticas)

Implementar mecanismos de: apoyo psicológico, médico, social, jurídico para las víctimas y personas afectadas. Evitar la revictimización.

Existen obligaciones concretas, dentro de ellas el Modelo de Prevención.

DEPARTAMENTO
**DE GÉNERO
Y EQUIDAD**

**Ley 21.369, Obligación Concreta
Política Integral contra el Acoso Sexual, la
Violencia y la Discriminación de Género**

**Modelo de
Prevención
(Art. 5º)**

- Diagnósticos de actividades que generen o incrementen el riesgo de AS, VG, DG
- Medidas de prevención de riesgo y asegurar espacios libres de VG
- Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información
- Programa de capacitación y especialización a toda la comunidad
- Incorporación contenidos de Derechos Humanos y Violencia y Discriminación de Género en planes curriculares
- En proceso de inducción a personas de la comunidad dar a conocer política, planes, protocolos y reglamentos

Así también, el Modelo de Sanción e Investigación

DEPARTAMENTO
**DE GÉNERO
Y EQUIDAD**

**Ley 21.369, Obligación Concreta
Política Integral contra el Acoso Sexual, la
Violencia y la Discriminación de Género**

**Modelo de
Sanción e
Investigación
(Art. 6º)**

- Procesos especiales de denuncia e investigación
- Órganos con competencia especializada
- **Definición de conductas VG, AS, DG**
- **Definición de sanciones (además de las previstas en el CT – EA)**
- Medidas para proteger a víctimas en proceso de investigación
- Tratamiento reservado de denuncia
- Medidas que aseguren desarrollo y avance de investigación.
- Proteger denunciantes y quienes testifiquen
- Evitar re victimización
- **Garantizar de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación sin perjuicio de la Ley Nº 19.628**

Importancia de que lo que se dispone como medidas. Es importante que cada vez se vuelva más visible y validado. Hay un trasfondo detrás, no es azaroso. Existe un tratamiento adecuado de la denuncia e investigación. Reiterar la reserva y la confidencialidad. Siempre en miras de la protección de las víctimas.

Otros aspectos relevantes de la Ley:

IES que no adopten una política integral en estas materias no podrá acceder u obtener la acreditación institucional. Así también seremos fiscalizadas por la SES..

DEPARTAMENTO
**DE GÉNERO
Y EQUIDAD**

Ley 21.369:

Aspectos Relevantes artículos 7° - 8° - 9° - 10°

Las IES que no adopten una política integral contra el AS, la V y la DG en los términos dispuestos por la ley no podrán acceder u obtener la acreditación institucional.

Las normas de la presente ley se aplicarán preferentemente sobre las normas contenidas en la Ley N° 18.834, cuando se trate de situaciones de AS, V, DG.

La normativa interna en materia de AS, V, DG en el ámbito académico deberá ser incorporada en los contratos, convenios y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos convenios para actividades de recreación. Sin perjuicio de las obligaciones contraídas voluntariamente.

La Superintendencia de Educación Superior será competente para sancionar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en la ley.

Por tanto, qué debemos hacer para cumplir con el mandato legal:
-Crear la Política Integral, que considere ambos modelos.

Con relación a los plazos que establece la ley:

Plazos:

1. Máximo un año contado desde su publicación para implementar los modelos, es decir, hasta el 15 de septiembre de 2022
2. Desde la implementación de los modelos, las IES tendrán 90 días prorrogables por 30 para dar cumplimiento a las obligaciones del art. 9°.
3. Un año para evaluar los modelos

Qué tenemos y qué nos falta: Existe un camino trazado, se cuenta con un PGE, con un protocolo, con una Protocolo del UNS, etc. Hay preguntas y puntos que debemos considerar, por ejemplo, si el protocolo de UNS va a incorporar a todas las personas de la comunidad, entre muchos otros puntos de reflexión.

¿Qué tenemos y qué nos falta? Modelo de Prevención

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas y actividades permanentes de sensibilización. 2. Charlas de inducción a funcionarios/as nuevos/as 3. Charlas de inducción al estudiantado 4. Incorporación de contenidos de género en curso inducción docente auto instruccional (en proceso) 5. Protocolo de UNS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnósticos que identifiquen situaciones de riesgo. 2. Desarrollo de programas permanentes de capacitación. 3. Incorporar contenidos de DDHH, violencia y discriminación de género en los planes curriculares. |
|---|--|

En relación con el Modelo de Investigación y Sanción:

Contamos con protocolo, lo tenemos que mejorar.

Contamos con definiciones, tendremos que ajustarlas a la ley.

Contamos con una unidad que recepciona denuncias y una fiscalía especializada, las cuales también deben ajustarse según lo establece la ley. Como unidades independientes.

Medidas dirigidas a proteger a las víctimas.

Así también lineamientos de aplicación y proporcionalidad de las sanciones.

Esta política debe ser conocida por toda la comunidad.

¿Qué tenemos y qué nos falta? Modelo de Investigación y Sanción

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Protocolo <u>Triestamental</u> 2. Definiciones de conductas que constituyen VG, AS, DA 3. Unidad que <u>recepciona</u> la denuncia 4. Fiscalía especializada 5. Medidas dirigidas a proteger a las víctimas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Construir el modelo de investigación y Sanción que contemple la Fiscalía como unidad independiente 2. Normas de procedimiento 3. Lineamientos para la aplicación y proporcionalidad de las sanciones |
|--|---|

Avances de la UTEM, en cuanto a los actos administrativos vinculados a la nueva Ley:

Debemos además:



Claudia Ormazábal agradece a las expositoras y señala la importancia de que los y las comisionadas tengan conocimiento de este marco regulatorio. Es un componente importantísimo de la política. Refuerza las siguientes reflexiones:

Reconocimiento público de que este fenómeno que existe en las IES, es un reconocimiento de la problemática social y es deber del estado hacerse cargo, esto quedó demostrado con la nueva Ley.

Se focaliza en un modelo integral, no sólo punitivo, con un componente amplio de prevención y promoción.

Todas las instituciones partimos reaccionando frente a estos temas. Hoy, esta misma realidad nos desafía a abordar esta temática de manera integral. Mirar el género como una oportunidad y no como un problema. Esto tiene que ver como interactuamos como sociedad, con una visión estratégica, que permita incidir en la formación de nuestras/os estudiantes, en qué tipo de profesionales queremos que se inserten en la sociedad, en qué tipo de investigaciones queremos realizar, en qué tipo de docencia queremos entregar, en qué acciones de extensión queremos desarrollar. Abro las palabras a esta reflexión, cómo la UTEM, como nos vemos para enfrentar este desafío.

Se abre el debate y reflexiones:

Tomás Cárdenas: Comenta que ha puesto mucha atención a la exposición, sin duda siempre van quedando cosas donde surgen dudas. Con la experiencia que ya se tiene, la prevención a su modo de ver es lo más importante. La segunda parte es cuando ya no se puede hacer nada más. Cualquier esfuerzo que se deba hacer, que incluya la concienciación, la difusión, es uno de los aspectos a darle relevancia en una comisión como ésta.

Claudia García: Agradece la presentación. La prevención es un tema relevante. También es muy importante la capacitación, dado que éste es un cambio cultural. Los desafíos apuntan a derribar cultura, formas ancestrales de trato y de mente. Fuertemente trabajar en capacitación de manera triestamental.

María Pía Galaz: Releva lo que señala Claudia, muy importante la capacitación para lograr ese cambio cultural. Dado que se normalizan muchas conductas. María Pía señala dos consultas: en el trabajo compartico con Karla y Gabriela, que comenta haber sido un privilegio, en relación con el Protocolo, recuerda cuando se llegó al punto de las sanciones, se vio lo de las compensaciones económicas *“tampoco nos podíamos poner tan creativos, pues teníamos limitantes. Quisiera saber qué limitantes o qué marco regulatorio tenemos hoy para implementar ciertas cosas, en este nuevo proceso”*.

Por otro lado, consulta si esta política tiene espacio para revisarla constantemente, cada cierto tiempo. Eso se estableció en el protocolo actual, por ejemplo, permitió sesionar de manera virtual,

vinculado a la celeridad. Importante saber si se contará con la posibilidad de hacer esta revisión más adelante. Muchas gracias a Karla y Gabriela por la presentación.

Karla Escobar: Nos hemos reunido con otros abogados/as. Hemos temido de esta ley, con la amplitud que señala respecto a las sanciones. En temáticas de género, no correspondería realizar compensaciones o indemnizaciones. La recomendación está en graduar: leves, menos graves, gravísimas. Para establecer medidas que se puedan ir complementando. Donde podemos innovar, en establecer nuevas sanciones, vinculadas a la afectación. También es complejo graduar. Por ello hablo mucho de la taxatividad. Criterio valorativo respecto a las sanciones. Esta unidad de fiscalía tendrá que dialogar directamente con quienes instruyen sumarios. La fiscalía es la que propone una sanción disciplinaria, considerando los atenuantes y agravantes. Efectivamente es una preocupación para las y los abogados y llevaré esta pregunta a una reunión que tendremos con el equipo de abogados de las IES. Mientras más típico, más límite. Y la violencia de género es muy móvil.

Gabriela Muñoz:

Complementa desde el artículo 3 de la ley, que señala que estas políticas deben estar evaluándose constantemente y modificar lo que sea pertinente, acorde a la realidad. Siempre respetando el carácter participativo.

Las sanciones deben ser determinadas acordes al hecho que se está investigando. La ley contempla el principio de proporcionalidad. El legislador penal establece un marco de sanción a ese hecho que se le pueda aplicar, toda esta línea de sanciones, de la más grave a la más leve, acorde a las atenuantes y agravantes que se establecen.

Susana Gavilanes: Señala los marcos teóricos y las consecuencias de aquellos marcos. Estas luchas van perdiendo fuerza en el tiempo, van siendo neutralizadas por los mismos marcos normativos. Por cuanto las instituciones cautelan situación laboral, relaciones amistosas, oportunidades. Siempre estamos expuestas a paradojas no menores. Reconozco en Karla un excelente trabajo, no obstante, ocurre en ocasiones la paradoja de sentirse juez y parte, por situaciones concretas, que ciertos hechos pueden ser violentos. Esto se puede revertir contra la propia institución. Es bienvenido que haya una directora, con nuevos roles. Se pone cada cosa en su lugar. En la misma jurisprudencia, por ejemplo, puede haber acoso laboral.

Desde la lógica de la prevención, niveles de transparencia. Esto puede ser molesto al hablarlo, porque genera conflicto. Es importante hacerlo y es desafiante. Hay capacidades, hay interés de generar una política en esa línea. Tenemos que estar atentas a estar afectadas en esas paradojas. La invisibilización es una forma de violencia. No todos/as la entenderemos igual, porque no todos/as estamos conscientes. Es el hostigamiento, el acoso laboral, hay una violencia transversal. Cuantos años han pasado para que una mujer pueda decir que fue acosada sexualmente en la calle. La formación es muy importante para nuestra comunidad. En base a la falta de conocimiento es que se permiten este tipo de violencias.

Claudia Ormazábal: El propósito de esta segunda sesión era poder interiorizarnos en el marco regulatorio, que contiene en gran parte un contenido importante para la construcción de la política. Se agradece la asistencia, en la próxima sesión se verá el diagnóstico del CUECH y de nuestra Universidad. Serán insumos importantes para poder empezar a construir nuestra política institucional. Así también, el análisis comparado de las universidades que al día de hoy cuentan con políticas de género, también revisar referentes internacionales. Todos ellos serán insumos importantes para la comisión.

Se agradece la participación y estos debates nunca se agotan, importante abrirlos. Importancia de la participación de los Decanos, de las Vicerrectoras/es. Tenemos un desafío tremendo por delante y espero que este trabajo conjunto nos enorgullezca en el futuro.



1. Se aprueba por unanimidad el Acta N° 1 de la sesión de fecha 21 de abril de 2022.

COMPROMISOS ADOPTADOS	FECHA CUMPLIMIENTO	DE	RESPONSABLE
1. Tabla próxima sesión: Presentación Diagnóstico CUECH y Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género UTEM	6/05/2022		Directora del PGE