

Unidad de Equidad de Género

Septiembre 2022

Modelos de Prevención y
de Investigación y Sanción
para el abordaje de la Violencia de
Género, el Acoso Sexual y/o
la Discriminación Arbitraria

“La paz no es solamente la ausencia de la guerra; mientras haya pobreza, racismo, discriminación y exclusión difícilmente podremos alcanzar un mundo de paz”.

Rigoberta Menchú.

citado en Israel, R. (2011). El libro de las verdades, citas citables.

INTRODUCCIÓN

La violencia de género tiene un profundo arraigo sociocultural y se reconoce como un problema social y no individual. El sistema patriarcal en el que hemos sido educados/as se funda en el sistema sexo-género que ha subordinado históricamente a las mujeres en todas las esferas de la vida social, económica, cultural y política. La violencia se ha constituido en una forma de control, disciplinamiento y subordinación de lo femenino.

Hace casi 40 años, la Organización de Naciones Unidas aprobó la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, 1979), consagrando el principio de igualdad y de no discriminación e instando a los estados a establecer medidas para garantizar la igualdad de los derechos humanos entre mujeres y hombres.

En mayo de 2021, Chile suscribió el protocolo facultativo para hacer realidad las recomendaciones de la CEDAW. No obstante, estos lineamientos emanados del derecho internacional han tenido efecto en el tiempo lo que nos permite observar avances en el campo legal y formal en el reconocimiento y sanción de la violencia de género, así como una mayor preocupación y atención social frente a este flagelo; al mismo tiempo se observa que necesitamos proseguir en la erradicación de la violencia y en la garantía sustantiva de la igualdad, por lo que este objetivo continúa siendo un desafío importante.

Se destaca la importancia que ha tenido en los últimos 20 años en América Latina la aprobación de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Belém do Pará, 1994) cuya guía permite no solamente el diseño y puesta en marcha de distintas estrategias políticas para enfrentar la violencia de género, sino que marca un hito importante en el abordaje de las situaciones de violencia al centrarse en el establecimiento de medidas de atención, acompañamiento y reparación a las víctimas.

La violencia y la discriminación de género en las universidades es una realidad que ha estado por largo tiempo silenciada y que recientemente emerge como un hecho ineludible. Las demandas feministas emanadas desde las universidades en 2018 exigieron reconocer las barreras sexistas y la violencia de género como elementos que impiden el desarrollo en igualdad de hombres y mujeres en los espacios de educación superior.

Estas demandas impactaron en la percepción de la educación superior y en la necesidad de incorporar el enfoque de género en el conjunto del quehacer de las universidades, de tal forma que las capacidades y oportunidades de las mujeres no estén afectadas por estructuras, estereotipos y comportamientos sexistas. En este contexto, las universidades enfrentan el desafío de introducir mecanismos que garanticen la pluralidad, la tolerancia y la igualdad como valores ineludibles en la formación, desempeño y relaciones sociales y laborales en el ámbito universitario.

Actualmente, en la mayoría de las universidades chilenas, se dispone de información sobre brechas de género y se han establecido protocolos para prevenir, atender y sancionar las expresiones de violencia. Además, se dispone de instancias institucionales para abordar y construir un proceso de transformación sociocultural de la mano de la igualdad sustantiva de género. Es un proceso abierto y en tránsito, que requiere diálogo y participación y que debería propiciar cambios reales reflejados en la implementación de políticas universitarias con enfoque de género.

Asimismo, con la promulgación de la Ley N°21.369¹, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, las universidades chilenas están

¹Ley N° 21.369. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Santiago, Chile, 15 de septiembre de 2021.

obligadas a elaborar e instalar una política integral, socializada con todos sus integrantes, que asegure que sus espacios estén libres de violencia y discriminación. Esta ley tiene por objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Reconocer la violencia de género en las universidades

La violencia y/o discriminación por razones sexo-genéricas en los espacios universitarios afecta al conjunto de la comunidad universitaria con distintos énfasis. Diversos estudios muestran que la violencia en estos espacios suele afectar en mayor medida al estudiantado, particularmente a las mujeres y a las personas que escapan a la heteronorma o que pertenecen a las disidencias sexuales, debido especialmente a la homofobia, lesbofobia y transfobia.

Las expresiones de violencia son diversas y en la documentación sobre ésta en los espacios universitarios se encuentran manifestaciones de violencia psicológica, física y sexual, simbólica y mediática que abarcan situaciones de hostigamiento sexual, físico y verbal en distintos espacios de convivencia estudiantil (aulas, laboratorios, pasillos, bibliotecas y lugares de práctica profesional). Se han registrado insultos, gritos, miradas insidiosas, chistes, gestos, burlas, “piropos”, comentarios, críticas, chismes, insinuaciones, mensajes, recibir imágenes no deseadas de carácter sexual, empujones, golpes, pellizcos, roces y apretones, ciber acoso, intimidación, funas, amenazas y acoso sexual, directamente o por redes sociales y medios digitales.

En Chile se han elaborado diagnósticos sobre relaciones de género en las universidades que dan cuenta de estas expresiones de violencia y del incremento de denuncias por acoso sexual y discriminación. Si bien se dispone de datos globales y estandarizados, al menos un 25% de las estudiantes universitarias en el país ha sufrido algún tipo de hostigamiento sexual, incrementándose a más de un 30% las que han sido víctimas de maltrato sexista (Universidad de Chile, 2014; Universidad de Valparaíso, 2018; Universidad de Los Lagos, 2019; Universidad de Aysén, 2022).

Avanzar en la erradicación de la violencia de género

En las universidades chilenas se está viviendo un proceso de cambio sociocultural importante a partir del reconocimiento y atención de la discriminación y violencia de género en estos espacios.

Si bien se dispone de protocolos destinados a atender situaciones de violencia, se hace necesario acompañarlos de otras acciones preventivas orientadas a ampliar y mejorar la información sobre las manifestaciones de la violencia, desde talleres, debates, conversatorios, campañas comunicacionales, entre otras, que contribuyan a instalar una cultura de respeto, pluralismo y tolerancia. Estas acciones permiten a todos quienes integran la comunidad universitaria tomar conciencia sobre las relaciones de género, detectar comportamientos discriminatorios y lesivos, así como sancionar oportunamente cualquiera de sus manifestaciones, estableciendo de manera inequívoca que cualquier acto de violencia no se justifica en ninguna circunstancia.

Las acciones destinadas a la prevención de la violencia de género deben ser situadas en contextos específicos e incorporar la interseccionalidad que dé cuenta de la pluralidad de la comunidad universitaria, de esta forma se considera no solo la condición de las relaciones de género, sino que también las diferencias económicas, culturales, etarias, étnicas, con particular atención a las

diversidades y disidencias sexo-genéricas (LGTBIQ+)². En este sentido, se dispone de los principios de Yogyakarta que, desde un enfoque de derechos humanos, se centra en la garantía de derechos de todas las personas contra toda discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. Asimismo, la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación y la Ley N° 20.120, respaldan dichas garantías.

A este respecto, las campañas de prevención de violencia de género están destinadas a generar cambios en la percepción y actitudes hacia la violencia de género, a nivel personal, cultural e institucional. Por ello, se hace necesario articular críticamente un conjunto de acciones que se inscriban en elementos educativos y comunicacionales. Modificar patrones culturales en las relaciones de género “incluye el diseño de programas de educación formales y no formales, apropiados a todo el proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer” (Belém do Pará, 1994).

Violencia de género en la Universidad de Aysén

De acuerdo a los resultados del Informe de Brechas de Género de la Universidad de Aysén (2022), “la universidad no es un espacio de género neutral donde exista simetría de poder entre hombres y mujeres, por lo que también se reproducen desigualdades de género”. Se puede señalar que las mujeres de los tres estamentos analizados declaran vivir de forma más frecuente, distintos tipos de violencia en comparación con sus pares masculinos. Mientras que el tipo de violencia que se da con mayor prevalencia es la violencia psicológica que es un tipo de violencia más solapada porque se manifiesta en comentarios sobre apariencia física, miradas, gestos, actitudes, chistes, críticas por expresar opiniones o por ciertos comportamientos, entre otros que no generan daño físico; académicas 50%, funcionarias pertenecientes al personal de colaboración 31%, estudiantes mujeres 17%.

Consideraciones básicas en el abordaje de la violencia de género

Tomando en cuenta las distintas convenciones que reconocen la violencia y discriminación de género mencionados anteriormente, y los tratados internacionales en materia de derechos humanos a los que se ha adscrito Chile, se exponen las siguientes consideraciones básicas que contextualizan la construcción de los siguientes Modelos de Prevención y de Investigación y Sanción.

1. La violencia y discriminación sexo-genéricas debe concebirse como un fenómeno multidimensional y con características socio-culturales y territoriales.
2. Las personas afectadas por la violencia y/o discriminación por razones sexo-genéricas deben emerger en tanto sujetos individuales y sociales que tienen derecho a vivir sin violencia.
3. Las acciones de prevención y de investigación y sanción de la violencia y discriminación sexo-genéricas, debe contemplar la defensa y promoción de los derechos humanos, y el reconocimiento de todas las personas como sujetos de derecho y como agentes fundamentales para lograr cambios sociales.

² Personas con identidades de género y/o orientación sexual tales como lesbianas, gays, transgéneros/transexuales, intersexuales, queer.

4. Las acciones de prevención y de investigación y sanción de la violencia y/o discriminación sexogenéricas, requieren la transversalización del enfoque de género que aborde integralmente sus distintas manifestaciones, así como la necesaria participación triestamental y paritaria en la co-construcción de todas las normativas internas.

MODELO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Universidad de Aysén en el marco de la Ley N°21.369 garantiza el derecho de sus integrantes a vivir una vida libre de violencia, y se hace responsable de prevenir, erradicar y sancionar la violencia y/o discriminación por razones sexo-genéricas en todos sus ámbitos de actuación.

Para dar cumplimiento con el primer punto, establece un modelo de prevención basado en cambios institucionales, culturales y relacionales, que concientice sobre la problemática y contribuya a la erradicación de la violencia y discriminación de género, de los entornos educacionales.

1. Objetivos

- a) Prevenir la ocurrencia de hechos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en los espacios universitarios.
- b) Promover espacios libres de violencia y bien tratantes para todas las personas que componen la comunidad universitaria.

2. Ejes estratégicos

- Promoción cambios culturales, institucionales y relacionales.
- Sensibilización en violencia de género, acoso sexual y discriminación.
- Formación en perspectiva de género dirigida a los distintos estamentos.
- Detección temprana (diagnósticos de riesgos, correo electrónico abierto 24/7 para recepción de denuncias, implementación de intervenciones focalizadas).

3. Alcance

Comunidad universitaria. Está dirigido a todas las personas que trabajan y estudian en la Universidad de Aysén.

4. Responsable de la implementación del Modelo

Rectoría, a través de la Unidad de Equidad de Género.

La Unidad de Equidad de Género articula la implementación del Modelo de Prevención con otras unidades al interior de la universidad, tales como Unidad de Desarrollo Estudiantil, Unidad de Desarrollo de Personas, Unidad de Comunicaciones, entre otros.

5. Descripción del Modelo de Prevención de la Violencia y Discriminación de Género

El Modelo de Prevención de Violencia y Discriminación de Género de la Universidad de Aysén tiene cuatro componentes: el primero y fundamental es la prevención, la que se materializa a través de un Plan Anual de Prevención que articula todas las actividades desde la inducción de estudiantes y trabajadores hasta las actividades de formación. En este componente entendemos la prevención como aquellas actividades tendientes a evitar la ocurrencia de hechos de violencia de género y discriminación, por lo que tienen un importante énfasis en las actividades de formación y sensibilización que permitan la identificación de estas acciones.

De lo anterior se desprende el siguiente componente, es decir, la identificación de riesgos y que se materializa en el diagnóstico anual de riesgos, el que será elaborado con la participación de los tres estamentos y que permitirá identificar aquellas actividades, procesos o interacciones, regulares o esporádicas y espacios que generen o incrementen el riesgo de acosos sexual, violencia y discriminación de género al interior de la universidad. En el caso de los espacios, estos serán catalogados como espacios seguros, de mediana seguridad y espacios inseguros, estableciendo los focos para implementar mejoramientos en luminarias, horarios, presencia de empresas de seguridad, etc.

La identificación de riesgos permitirá realizar una detección temprana, lo que lleva al tercer componente. Entendemos como detección temprana, la identificación de potenciales manifestaciones de violencia de género y su abordaje oportuno. Para ello, se dispone permanentemente de los canales de atención a víctimas abiertos, coordinación interna con todos los estamentos y difusión permanente. Una vez realizada la detección temprana se avanza al cuarto componente que es la realización de acciones remediales colectivas y/o individuales, materializadas en planes de trabajo para el abordaje de la violencia y/o discriminación.



Figura 1: Modelo de prevención de la violencia y discriminación de género de la Universidad de Aysén. Elaboración propia.

6. Acciones vinculadas a los ejes estratégicos

Las acciones que se describen a continuación buscan impedir que se realicen actos de maltrato físico, psicológico, y/o sexual entre los integrantes de la comunidad universitaria, y dan respuesta al artículo 5 de la Ley N°21.369 y todos sus literales.

La Unidad de Equidad de Género de la Universidad de Aysén diseñará e implementará anualmente un Plan para la Prevención de la Violencia y Discriminación sexo-genérica, y evaluará sus resultados al final de cada año para implementar las correspondientes mejoras.

a) Normativas institucionales con perspectiva de género y no discriminación

La comunidad universitaria deberá contar con normativas e instructivos que permitan orientar el comportamiento, las relaciones sociales y laborales, desde la igualdad y el respeto. Para esto, toda política, plan, protocolo o reglamento interno sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género serán elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, asegurando la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos. Entendiéndose los distintos estamentos como docentes y académicos/as, estudiantes y personal de colaboración.

La Superintendencia de Educación Superior (2022) señala que se deben respetar los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales y ratificados por Chile que se encuentren vigentes, por lo que esta perspectiva se entenderá como:

“imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres, reconociendo que estos tienen necesidades diversas y que gozan de un distinto poder, y que tales diferencias deben ser determinadas y abordadas, con miras a corregir los desequilibrios existentes”.

b) Diagnóstico institucional sobre violencia y discriminación de género

La Universidad de Aysén contará con un diagnóstico actualizado que identifique la percepción que los/las estudiantes, personal de colaboración y docentes y académicos/as tienen acerca de diversas actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen potencialmente los riesgos de ocurrencia de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Para realizar este diagnóstico se debe contemplar un proceso de 4 fases:

-Recolección de datos: se solicita información institucional y se diseñan los instrumentos para recolectar datos.

-Ruta participativa: se aplican los instrumentos a nivel individual y/o colectivo, digital y/o presencial, asegurando la participación triestamental y paritaria.

-Transcripción y análisis de datos: se integran los resultados en un documento.

-Difusión de resultados: se presentan los resultados del diagnóstico a toda la comunidad universitaria, y se difunden a través de medios digitales (página web, correo electrónico, redes sociales).

c) Evaluación del Plan Anual de Prevención de Violencia y Discriminación de Género

Es sumamente necesario evidenciar los efectos preventivos significativos que den cuenta de la disminución de los actos de violencia, y modificaciones en los conocimientos, actitudes y creencias respecto a la violencia y discriminación de género.

Esta evaluación tiene por finalidad identificar fortalezas y debilidades del Plan Anual, generar aprendizajes acordes a las necesidades del territorio, prácticas que muestren estrategias exitosas y no exitosas que nutran el diseño del siguiente Plan Anual. A su vez, entregar recomendaciones claras y concretas para cada uno de los 3 estamentos.

Para llevarlo a cabo se requerirá el trabajo colaborativo con todos los estamentos, esto será con representantes estudiantiles, representantes del personal de colaboración, y representantes académicos/as y docentes. Y también se puede adoptar un diseño experimental o cuasi experimental, en el que se comparan los resultados de dos grupos, uno que ha recibido la intervención, y otro que no ha recibido la intervención, lo cual dependerá de las actividades y acciones contenidas en el Plan.

Se espera evaluar sobre la base de los siguientes criterios:

Relevancia: determinar cuán relevante es el plan en la prevención de la violencia y discriminación de género.

Eficiencia: la medida en que el programa es capaz de convertir los recursos económicos invertidos en resultados esperados.

Efectividad: es el grado de cumplimiento de lo planificado según los propósitos y resultados esperados del plan.

Sostenibilidad: es el grado en que los cambios esperados se mantienen en el tiempo.

Integración de la igualdad: es el grado por el que la perspectiva de género y derechos humanos está integrada en el Plan Anual, y el grado por el que los resultados obtenidos contribuyen a la aplicación de los principios de género y derechos humanos, de no discriminación e igualdad, con énfasis en los derechos de las mujeres y disidencias sexo-genéricas.

Impacto: esta medida se realizará cada tres años, y permitirá evaluar la orientación estratégica de los planes con respecto a su contribución significativa en cambios esperados.

d) Sensibilización de la violencia y discriminación de género

Visibilizar la problemática de la violencia y discriminación a lo largo del ciclo vital, e invitar a un

cuestionamiento y reflexión crítica individual y colectiva donde se aborden los estereotipos socioculturales de género y el sostenimiento del sistema patriarcal, es el objetivo de este apartado.

Realizar actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género, junto con sus causas, manifestaciones y consecuencias, permitirá contribuir desde la Universidad de Aysén a la necesaria transformación sociocultural.

De acuerdo al Modelo Caleidoscopio (CRUCH, 2022), esta línea de intervención apunta a la creación de espacios abiertos orientados a la co-construcción de relaciones igualitarias y no discriminatorias al interior de la comunidad universitaria. Tales como el diseño e implementación de: a) acciones de sensibilización sobre enfoque de género y universidad a través de ciclos de cine, conversatorios, festivales, ferias, talleres, entre otras. b) campañas comunicacionales a través de afiches y folletos que aborden temáticas tales como: relaciones de género igualitarias, responsabilidad afectiva, sexualidad, educación no sexista, sesgos de género, nuevas masculinidades, conmemoración de efemérides, entre otras. c) campañas comunicacionales que promuevan el respeto a las identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género.

e) Programas de capacitación y especialización en violencia y discriminación de género

Entre las acciones preventivas, el desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización, no sólo tienen un impacto en la ampliación de los aspectos teóricos sino también en las prácticas cotidianas.

Estos programas se realizarán de manera colaborativa con las unidades que corresponda dentro de la Universidad de Aysén, y serán destinadas a las personas que trabajan, ya sean autoridades, personal de colaboración, y académicos/as, en cuanto a derechos humanos, violencia y discriminación de género.

Como reconoce la Declaración de Pachuca (2014), se requiere contemplar “el desarrollo de procesos de aprendizaje con el fin de desarrollar y fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas de actores clave de todos los grupos que conviven en la universidad para detectar y abordar tempranamente la violencia de género” (en CRUCH, 2022).

f) Planes curriculares con contenido en DDHH, violencia y discriminación de género

Revisar los contenidos de los programas de pregrado y postgrado existentes, para erradicar aquellos que sean explícita o implícitamente sexistas, e incorporar la perspectiva de género.

Por otra parte, promover la generación de nuevos cursos de formación transversal en derechos humanos, violencia y discriminación de género de carácter obligatorio.

Asimismo, también la realización de charlas, seminarios, diplomados y cursos que incorporen el análisis de la perspectiva de género.

g) Conocimiento de políticas, planes, protocolos y reglamentos relacionados con violencia y discriminación de género en los contratos laborales y en las inducciones a la institución

Los contratos de trabajo del personal docente, de investigación y colaboración, prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación, o cualquier otro instrumento celebrado por la Universidad de Aysén (contratos a honorarios, incluidos aquellos convenios para llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación), deberán tener incorporados expresamente en las políticas, planes, protocolos y reglamentos en materia de violencia y discriminación de género.

Junto con esto, los procesos de inducción institucional deberán incorporar la difusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género, tanto en la inducción a estudiantes, personal académico, como personal de colaboración de la Universidad de Aysén. Este proceso se podrá llevar a cabo a través de actividades formativas presenciales como entrega de material gráfico.

MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El Modelo de Investigación y Sanción de la violencia de género está contenido en un conjunto de normativa universitaria, siendo un instrumento fundamental el “Protocolo de actuación ante denuncias de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria” que entró en vigencia el 12 de agosto de 2022 a través del Decreto Universitario Exento N°322 (anexo 1).

Este Protocolo fue actualizado en un proceso participativo y triestamental durante los meses de noviembre de 2021 a abril de 2022 el que se describe a continuación, y responde a los requerimientos de la Ley N° 21.369, y las necesidades propias de la comunidad universitaria, en materia de investigar y sancionar hechos de violencia y discriminación de género.

1. Objetivos

- a) Investigar y sancionar la ocurrencia de hechos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en los espacios universitarios.
- b) Proteger, acompañar y reparar a las víctimas de violencia y discriminación de género.

2. Alcances

Comunidad universitaria. Está dirigido a todas las personas que trabajan y estudian en la Universidad de Aysén.

3. Principios de rigen el Modelo

-Confidencialidad y respeto: toda persona que intervenga en todo el proceso firmará un acuerdo de confidencialidad, que dé cuenta del compromiso por el respeto a la confidencialidad, a la intimidad y derechos de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos.

-Principios establecidos en Ley N° 19.880 que establece procedimientos administrativos: principios de celeridad, contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad.

-Principios establecidos en Ley N° 21.369: principios de proporcionalidad, igualdad, protección a las víctimas y prohibición de revictimización.

-Normas del debido proceso contenido en la Ley N° 18.834 del Estatuto Administrativo.

4. Responsable de la implementación del Modelo

La implementación del Modelo de Investigación y Sanción estará a cargo de la Unidad Jurídica, de la Secretaría General.

Asimismo, la Unidad de Equidad de Género velará por la aplicación de medidas de protección, prevención y acompañamiento.

5. Normativas internas en materia de violencia de género

La Universidad de Aysén asumió un compromiso efectivo con la prevención y erradicación de la violencia de género desde sus inicios, dictando mediante DUE N° 1116/2018 con fecha 17 de agosto de 2018, "Protocolo contra la violencia sexual y la discriminación arbitraria". Este protocolo nace de una comisión ejecutiva compuesta por académicos y profesionales de nuestra universidad, quienes realizan una primera versión, la que fue sometida a la revisión triestamental, formándose una comisión ampliada que dio sugerencias y recomendaciones para el texto final el que también fue revisado por varias académicas de diversas universidades chilenas.

Con la publicación de la ley N°21.369 el 15 de septiembre de 2021, se hizo necesaria una revisión de esta propuesta inicial y se consolida la versión que es sometida a un proceso participativo triestamental, la que se encuentra actualmente vigente, a través de DUE N°322/2022, y que se puede encontrar en anexo 1 de este documento.

En materia de violencia y no discriminación, la Universidad de Aysén elaboró con anterioridad el Decreto Universitario Exento N° 1805 de 28 de octubre de 2019 que "aprueba protocolo sobre aceptación y reconocimiento de nombre social de toda persona trans", y el Decreto Universitario Exento N° 108/2020 de 15 de mayo de 2020 que "aprueba reglamento de corresponsabilidad social de la Universidad de Aysén".

6. Descripción del Proceso de Aprobación del Protocolo vigente

En consideración a la mejora continua de nuestros procesos y normativa, el año 2021 se comienza a trabajar en una nueva versión de protocolo de actuación ante denuncias de violencia de género que incluye las siguientes mejoras:

- Se pasa de una definición estrecha de Violencia Sexual a una definición amplia de Violencia de Género y Acoso Sexual.
- Se centra en la actuación ante una denuncia, es decir, desde la denuncia hasta el inicio de la Investigación sumaria o sumario administrativo.
- Se reserva la descripción de conductas, para los procesos de Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
- Incluye el acompañamiento de las personas denunciantes y el establecimiento de medidas de protección.
- Incluye la reparación a las víctimas.
- Se establece un flujo de proceso fluido, minimizando los tiempos desde la recepción de la denuncia a el inicio del Sumario Administrativo, Investigación Sumaria o procedimiento disciplinario.



Figura 2: Ruta participativa aprobación del Protocolo. Elaboración propia.

Finalmente este protocolo después de su revisión y adecuación en diversas sesiones del Senado Universitario, órgano colegiado triestamental de esta Universidad, fue aprobado en su versión final por la unanimidad de los miembros presentes en la sesión ordinaria N° 09 de 04 de agosto de 2022 y aprobándose por Decreto Universitario Exento N°322 de 12 de agosto de 2022 que **“Aprueba protocolo de actuación ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria de la Universidad de Aysén”**.

Este protocolo fortalece, relaciona, adecua y complementa los Decreto Universitario Exento N° 158 de 28 de febrero de 2017 que “Aprueba el Reglamento General de Estudiantes de Pregrado de la Universidad de Aysén”, Decreto Universitario Exento N° 159/2017 que regulan y el Decreto Universitario Afecto N° 12 de 23 de julio de 2022 que “Aprueba reglamento de sumarios e investigaciones sumarias instruidos por la Universidad de Aysén aplicable al personal académico y de colaboración de esta casa de estudios”, normativas que en conjunto dan cumplimiento a los contenidos exigidos en los distintos literales del artículo 6° de la Ley N°21.369, que regula el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

7. Proceso de tramitación de denuncias

Este proceso es de exclusiva responsabilidad de la Unidad de Equidad de Género, y busca proceder a la activación del Protocolo de actuación ante denuncias de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria.

a) Interponer una denuncia

La persona directamente afectada o una tercera persona puede interponer una denuncia en la Unidad de Equidad de Género (UEG), pasando a ser “persona denunciante” según el Protocolo vigente.

La denuncia puede realizarse de forma escrita o verbal, y debe contener identificación de la persona afectada y persona denunciada, y el relato de el/los hecho/s.

Se puede acudir presencialmente a la oficina UEG y entregar una declaración verbal, o bien enviarla a través de Formulario de Denuncias al correo genero@uaysen.cl

b) Ratificación de la denuncia

Toda denuncia debe ser ratificada de manera presencial (firmada). Por ello, la Unidad de Equidad de Género al recibir la denuncia por la persona denunciante (en el caso que sea una tercera persona), citará a la persona identificada como “persona afectada” por el/los hecho/s denunciado/s, quien tendrá un plazo de 3 días para ratificar o dar consentimiento de la continuidad de la tramitación de la denuncia.

Independiente de su decisión, recibirá orientaciones de parte del/la psicólogo/a clínico/a de la Unidad de Equidad de Género, quien evaluará la pertinencia de medidas de acompañamiento.

c) Inicio o desestimación

Ratificada la denuncia, dentro del plazo de 5 días, se reúne la Comisión Evaluadora de Denuncias (CED) convocada por la coordinadora de la Unidad de Equidad de Género, cuya misión es tomar una decisión (por mayoría simple) respecto a la denuncia presentada; iniciar o desestimar el procedimiento disciplinario.

Cada persona que integra la Comisión debe firmar una declaración jurada que indique que no tiene conflicto de interés en cuanto a posición jerárquica y/o laboral, ni a nivel de relaciones interpersonales, y también firmar el compromiso de confidencialidad.

La Comisión tiene 2 días hábiles para elaborar un informe escrito que fundamente la decisión tomada, el que será enviado a través de memorándum a Rectoría.

d) Establecimiento medidas de protección, prevención y acompañamiento

Medidas de protección: Son medidas que tienen por objeto proteger a la persona denunciante, ya sea porque su integridad física o psicológica pueda estar en riesgo o pueda tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, académico o contractual. Respetando el marco legal o reglamentario que regula sus respectivos vínculos con la Institución, como por ej: mayor flexibilidad académica o laboral.

Medidas de prevención (o cautelares): Son medidas que limitan temporalmente la conducta y derechos de la persona denunciada, identificada en la denuncia como autor/a de actos de

violencia y/ discriminación por género, como por ej. La suspensión preventiva de la carrera o de funciones, la destinación transitoria a otro cargo.

Medidas de acompañamiento: Son medidas de orientación y acompañamiento que serán entregadas en conjunto por la Unidad de Equidad de género, con la Unidad de Desarrollo Estudiantil, y/o Unidad de Desarrollo de Personas, según corresponda, como por ej. evaluación y tratamiento psiquiátrico y/o psicológico, y orientación socio-jurídica.

8. Proceso de investigación y sanción

El proceso de investigación y sanción se sustenta en el “Reglamento de Conducta Estudiantil de la Universidad de Aysén” DUE N°159/2017 vigente desde el 28 de febrero de 2017, y “Reglamento de Sumarios e Investigaciones Sumarias aplicable a personal académico y de colaboración de esta casa de estudios” DUA N° 12/2021 vigente desde el 23 de julio de 2021 en concordancia con la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo.

Cabe destacar que este último decreto fue aprobado por el Senado Universitario, y contempla la aplicación del artículo N° 49 de la ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, y la necesidad de contar con fiscales especializados en caso de materias relacionadas con el protocolo vigente.

a) Desarrollo del procedimiento disciplinario

En un plazo de 5 días, Rectoría evalúa los antecedentes enviados por la Comisión Evaluadora de Denuncias, y es quien tiene la facultad para ordenar la instrucción del procedimiento disciplinario, procediendo a designar un/a fiscal.

El/la fiscal tiene 2 días para notificar a persona denunciante y persona denunciada el inicio del procedimiento disciplinario. Estos pueden presentar causales de recusación, si fiscal y/o actuario/a tienen interés directo en los hechos que se denuncian, amistad o enemistad, parentesco de consanguinidad o de adopción con alguna de las personas implicadas.

En caso de que la denuncia pudiese ser constitutiva de delito, la persona afectada tendrá derecho a ser informado/a, asesorado/a y orientado/a por la Unidad Jurídica para interponer la denuncia en el Ministerio Público.

El procedimiento disciplinario busca determinar responsabilidades administrativas, la responsabilidad penal y/o civil debe investigarse a través de tribunales de justicia. En relación a este último punto, la Universidad de Aysén no puede representar judicialmente a la persona afectada.

El/la fiscal solicita a persona afectada para que pueda aportar pruebas, testigos, hacer precisiones en la denuncia, ampliar puntos que estime pertinente y aclarar puntos dudosos, evitando la reiteración de los hechos ya explicitados.

El/la fiscal reúne todos los antecedentes que sean necesarios, solicitando a las personas reconocidas como testigos y toda otra persona que se considere necesario. Asegurando imparcialidad y objetividad.

b) Cierre del procedimiento disciplinario

Los plazos para el desarrollo y cierre del procedimiento disciplinario, y las sanciones que se aplican, varían dependiendo del estamento al que pertenece la persona denunciada y también del hecho o acto denunciado, y están determinados en los reglamentos internos antes mencionados.

En esta etapa se genera un levantamiento de cargos en contra de la persona denunciada, o su sobreseimiento de la responsabilidad administrativa.

Cabe señalar que serán considerados como agravantes; la reiteración en el tiempo, ser reincidente, la existencia de múltiples personas afectadas, la existencia de dos o más victimarias, la existencia de dependencia jerárquica por parte de la persona afectada ya sea laboral o académica, que la justificación de la conducta sea por razones sexo-genéricas.

El/la fiscal notifica a persona denunciante y persona denunciada sobre la decisión de levantar cargos o sobreseer.

c) Apelación a la formulación de cargos

Luego de la notificación de los cargos, la persona denunciante y persona denunciada pueden:

1. Solicitar acceso al expediente del procedimiento disciplinario.
2. Solicitar incorporar pruebas.
3. Apelar al levantamiento de cargos.

En base a esto, el/la fiscal puede abrir periodo de prueba o reformular los cargos, o bien preparar el informe final proponiendo sanción o sobreseimiento, de acuerdo a los reglamentos internos referidos.

d) Decisión final

La rectoría recibe la solicitud del/la fiscal a cargo con el informe final, y determina si las conductas corresponden a violencia de género o discriminación arbitraria al aplicar las sanciones propuestas, o bien el sobreseimiento.

El/la fiscal notifica la decisión final a la persona denunciante y la persona denunciada, y finalmente se emite un decreto universitario afecto con esta decisión final, este documento es público. Esta última resolución es revisada por la Contraloría interna.

e) Establecimiento de Medidas de Reparación

Son medidas aplicables a las personas reconocidas como víctimas, posterior a la decisión final del procedimiento disciplinario.

Para un adecuado establecimiento de estas medidas la Universidad de Aysén se contempla la designación de una Comisión Ad Hoc para revisión de todos los antecedentes curriculares o laborales que den cuenta de consecuencias o daños en las trayectorias académicas o laborales,

provocado/s por el/los hecho/s denunciado/s.

Asimismo, se pueden establecer medidas de reparación simbólicas que nazcan desde los/as afectados/as, que tengan como propósito la memoria y no repetición.