



MESA DE TRABAJO REUNIÓN DE CIERRE

11 de julio de 2018

PROTOCOLO DE ACOSO

Plazo de implementación: II semestre 2018

Objetivos

- Promover una cultura de respeto mutuo e igualdad
- Que la Universidad sea un espacio seguro para la comunidad universitaria
- Prevenir las situaciones de acoso a través de una política de prevención
- Contar con un sistema de atención oportuna e integral de denuncias de acoso que asegure un debido proceso y transparencia
- Contar con una instancia participativa de actualización periódica (anual) del Protocolo de Acoso

Principios

- Confidencialidad (se acota deber de víctima y de testigos a mantener reserva de identidad)
- Presunción de inocencia
- Debido proceso
- Celeridad
- No revictimización
- Proporcionalidad
- Acceso a la información para intervinientes del proceso (se elimina la posibilidad de acceder a la identidad de testigos durante la investigación)

- Libertad de expresión o de emitir opinión
- Libertad de cátedra

Ámbito de aplicación

1. Territorial

Se extenderá el ámbito de aplicación del Protocolo para situaciones de acoso y acoso sexual no laboral ocurridas fuera del recinto universitario o fuera de actividades universitarias entre profesores y estudiantes o entre colaboradores y estudiantes.

En las situaciones de acoso entre estudiantes y/o entre estudiantes y ayudantes, la Universidad intervendrá sólo si de ello se genera un ambiente académicamente hostil y para el sólo efecto de adoptar medidas de protección no sancionatorias (prohibición de acercamiento, cambio de sección, etc.)

Ámbito de aplicación

2. Se abordará expresamente situación de personas subcontratadas.
 - Si son sujeto activo de acoso: se investigará y, de haber antecedentes, el resultado se pondrá en conocimiento del empleador para que adopte las medidas que correspondan, sin perjuicio que la Universidad pueda adoptar medidas contractuales.
 - Si son sujeto pasivo de acoso: se investigará y sancionará si el sujeto activo es miembro de la comunidad universitaria.

Definiciones

1. Se incorporará figura de “discriminación arbitraria” para sancionar actos u omisiones de discriminación que carezcan de justificación razonable y que causen privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

2. Se mantiene definición de “acoso”.

“Conducta indebida consistente en la agresión y/u hostigamiento reiterados, de cualquier naturaleza, no consentido por quien lo recibe, que es ejercida por cualquier medio entre profesor y alumno, profesor y ayudante, ayudante y alumno, personal de la Universidad y alumno, entre estudiantes, o entre trabajadores de la Universidad, causando menoscabo, maltrato humillación, y/o amenaza o perjuicio a la situación laboral o académica de quien lo recibe.”

Se agregará concepto de reiteración: cuando quien recibe la conducta manifiesta expresamente su molestia sin perjuicio de lo cual quien incurre en ella continua repitiéndola.

Se agregarán más ejemplos. “Seguimiento, persecución, contacto no deseado a través de llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, redes sociales o regalos no deseados.”

3. Se mantiene definición y tratamiento del acoso sexual laboral: “consiste en que un trabajador de la Universidad realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por otro trabajador de la Universidad y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Código del Trabajo)”. El acoso sexual laboral se rige por las normas del Código del Trabajo.

4. Se amplía definición de acoso sexual fuera del ámbito laboral para incluir el Acoso quid pro quo y Acoso sexual ambiental que genera ambiente hostil.

El acoso sexual “quid pro quo” puede ocurrir tanto si la persona se resiste a la conducta, como si se somete a ella.

Se amplía, a modo ejemplar, catálogo de conductas constitutivas de acoso sexual. “avances sexuales que resulten o no en contacto físico, compartir imágenes o grabaciones, tanto de video como de audio, de actos sexuales o de connotación sexual sin el consentimiento de los involucrados, observación de personas en lugares privados como los baños o camarines”

Procedimiento. Orgánica

1. Comisión Investigadora: a cargo de la investigación e integrada por 2 personas de distinto género (abogado(a) + psicólogo(a))
2. Subcomité de Acoso Sexual: a cargo de la resolución de casos de acoso sexual no laboral e integrada por 5 personas (1 Decano(a) + 1 estudiante + 2 académicos + Directora RRHH). Todos deben contar con capacitación

Para casos que no constituyen acoso sexual, sigue resolviendo la Comisión de Honor (denunciado estudiante) o el Subcomité Disciplinario (denunciado cuerpo académico o colaborador(a))

3. Observatorio : a cargo de la promoción y prevención, registro, información a la comunidad universitaria sobre la temática y de recepción de denuncias (una vía adicional). Integrada por 5 personas (2 profesores(as) + 2 estudiantes + OP).

Además, recibe las denuncias que canalizan los profesores (obligación de denunciar).

En caso que una denuncia no se derive a investigación, podrá comunicar al Ombudsperson para mediación.

4. Ombudsperson : a cargo de recibir denuncias que no pasan a investigación y de mediar. Integra el Observatorio.

Procedimiento. Denuncia

¿Ante quien se puede denunciar?

Secretaría General, Direcciones de Pregrado, Dirección de Asuntos Estudiantiles o Secretarías Académicas de Facultad o Escuela.

Se agrega:

- Observatorio
- Ombudsperson

Procedimiento. Denuncia

Plazos

- Para denunciar: mientras sujeto activo siga siendo miembro de la comunidad académica
- Para contactar a denunciante: 02 días hábiles
- Para admisibilidad: 05 días hábiles. Además, se darán ejemplos de denuncias inadmisibles (las que no contienen identificación clara de la o las personas afectadas, y/o de la persona denunciada; y/o no contiene un relato claro de los hechos en que se fundamenta; y/o los hechos que relata no son constitutivos de acoso o discriminación)
- Se establece sanción a denuncia maliciosa o temeraria

Procedimiento. Medidas cautelares

- A las ya existentes: restricciones de contacto entre la persona afectada y la denunciada, restricciones de áreas del campus, reubicación del estudiante en otro grupo de curso; y suspensión temporal del cargo;

Se agregan: la justificación de inasistencias a clases, cambio de sede, posibilidad de rendir exámenes libres.

- Para determinar una medida, deberá escucharse a quien denuncia (su opinión no es vinculante).
- Posibilidad de establecer de manera definitiva en la resolución final del proceso

Procedimiento. Prueba

En materia de acoso, se incorporarán dos instituciones que matizan la regla general sobre la carga de la prueba:

1. La prueba indiciaria, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante, resulten indicios suficientes de que se ha producido la situación de acoso, corresponderá a la parte denunciada explicar los fundamentos de su actuación (no se exigirá la prueba de un hecho negativo –que no hubo abuso–, sino que pruebe que el acto o conducta obedeció a una motivación legítima).
2. Las “categorías sospechosas” como criterio de interpretación.

Testigos: se establecerá expresamente prohibición de tomar represalias en su contra

Procedimiento. Sanciones

- Se establecerán en el Protocolo, sin tipificarlas
- Se establecerá gradación: leves, graves y gravísimas
- Se sustituirá la sanción de trabajos a la comunidad por asistencia a cursos

Procedimiento. Mediación

- A cargo del Ombudsperson
- Para denuncias que no se deriven a investigación

Procedimiento. Recursos

Al actual recurso de reclamación ante el Comité de Ética y Cumplimiento, se agrega:

- Recurso de aclaración ante la autoridad que dictó la resolución definitiva. Sin plazo

Apoyo

Apoyo psicológico del CEAP, a través de sus profesionales externos (no pertenecientes al cuerpo docente).

Rectificación

Se incorporará el derecho de la parte denunciada para pedir un certificado a Secretaría General que dé cuenta de los resultados del proceso de investigación seguido en su contra (sin detalles).

POLÍTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Medidas de prevención de la violencia de género

1. Capacitar a cuerpo docente y funcionarios de la UAI:

- ✓ Se incluirá capacitación en inducción de profesores(as) nuevos(as)

Plazo de implementación : julio – agosto 2018

- ✓ Se incluirán preguntas en evaluación docente

Plazo de implementación : II semestre 2018

- ✓ Se incluirá en campañas de difusión de las DAE de las sedes de Viña del Mar y de Peñalolén

Plazo de implementación : II semestre 2018

- ✓ Se incluirá la temática en capacitaciones que organiza la Dirección de Docencia (julio y enero)

Plazo de implementación : II semestre 2018

- ✓ Se incluirá para estudiantes de primer año un folleto educativo sobre violencia de género y aceptación de las diferencias
- ✓ Plazo de implementación : 2019

- ✓ Se pondrá a disposición de la comunidad una capacitación en línea sobre violencia de género
- Plazo de implementación : 2019

*Los contenidos de la capacitación serán de carácter público y se medirá anualmente % de participación de profesores

2. Sancionar comentarios y actos machistas:

- ✓ Cuando se trate de conductas definidas en el Protocolo de Acoso como hecho discriminatorio, acoso o acoso sexual.
- ✓ En los demás casos, se podrá acudir al Ombudsperson

3. Curso optativo para estudiantes sobre violencia sexual y en el pololeo:

- ✓ Taller práctico organizado por las DAE de ambas sedes.

Plazo de implementación : II semestre 2018

Educación no sexista

1. Brecha de género en cargos directivos y académicos:
 - ✓ Se incorporará para las nuevas contrataciones, una política de selección preferente de profesoras mujeres en igualdad de condiciones académicas.
 - ✓ Los cargos de profesores/as se llenarán por concurso público y en los comités académicos responsables habrá presencia de mujeres (salvo causa justificada)
 - ✓ Se incorporará en los nuevos procesos de selección de personas de la UAI la perspectiva de género.
 - ✓ Se agregará dentro de los objetivos de la UAI en la página web, el tener una educación en la que todos los miembros de la comunidad se sientan representados.

Plazo de implementación : planificación – II semestre 2018
implementación - 2019

Se medirá anualmente % de disminución de la brecha de género en las nuevas contrataciones.

2. Equilibrar el género en las bibliografías:

- ✓ Se propiciará una reflexión sobre este tema en todas las facultades y escuelas.
- ✓ Se solicitará que todos los años los respectivos claustros de las unidades académicas realicen una reflexión sobre la bibliografía de sus cursos para asegurar que no haya sesgos de género en su definición.

Plazo de implementación : 2019

3. Curso optativo para estudiantes sobre género y diversidad sexual:

- ✓ Se incorporará la temática en el mechoneo de los nuevos estudiantes.

Plazo de implementación : 2019

- ✓ Se impartirá un curso optativo tipo taller que concluya con una intervención de los estudiantes sobre el tema.

Plazo de implementación : 2019

4. Lenguaje inclusivo:

- ✓ Se incorporará lenguaje neutro en los comunicados oficiales de la Universidad.

Plazo de implementación : planificación – II semestre 2018
implementación - 2019

- ✓ Respecto de no sancionar el uso de lenguaje inclusivo en trabajos y evaluaciones del estudiantado, quedará entregado a la libertad de cátedra de cada académico.

5. Obligación a la DAE de incorporar temática en charlas y actividades:

- ✓ Las DAE de ambas sedes incorporarán el contenido de género y diversidad sexual en charlas y actividades.

Plazo de implementación : II semestre 2018

Derechos de las minorías

1. Madres y padres:

- ✓ Las DAE implementarán un catastro institucional de estudiantes padres y madres de Pregrado.

Plazo de implementación : 2019

- ✓ A través de las DAE, los padres y madres estudiantes podrán acceder a apoyo profesional (psicológico – académico)

Plazo de implementación : II semestre 2018

- ✓ Los problemas de salud de los hijos u otros relativos a la paternidad y maternidad podrán ser considerados como justificación en caso de ausencia de estudiantes.

Plazo de implementación : II semestre 2018

- ✓ Los padres y madres tendrán primera opción en la toma de ramos.

Plazo de implementación : a solicitud de interesado/a - 2019

- ✓ Se analizará factibilidad de instalar mudadores en baños de estudiantes.

Plazo de implementación : 2019

- ✓ Se comunicarán estas medidas, de manera que sean conocidas por todos.

Plazo de implementación : II semestre 2018

2. Comunidad transgénero y transexual:

✓ Aceptación del nombre social.

Plazo de implementación : II semestre 2018

Otras actividades

- ✓ Elaborar una política de prevención de situaciones de acoso, discriminación arbitraria o acoso sexual.

Plazo de implementación : II semestre 2019

- ✓ Incorporar la temática en un lugar destacado de la página web de la UAI.

Plazo de implementación : 2019

Muchas gracias