

Acuerdos Mesa Protocolo “Estrategias de Prevención”
23 de agosto de 2018

1. Incorporar la contratación de personal con método de referencias 360°

Con el fin de promover una cultura inclusiva y de buen trato se propone implementar en los concursos realizados a través del área de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Personal un sistema de contratación que contemple referencias en 360°. Es decir, que más allá de las tradicionales opiniones de las jefaturas directas y sobre las competencias laborales, incluya antecedentes desde compañeras/os, subordinadas/os directas/os e indirectas/os, incluso clientes, a nivel de experiencia, trato y aspectos socioemocionales.

El objetivo de la iniciativa es efectuar un mapeo más integral de los postulantes, que ponga especial énfasis en que quienes ingresen a la comunidad UC no cuenten con antecedentes de acoso, abuso o algún tipo de violencia sexual, de género o discriminación arbitraria. Se sugiere comenzar a través de una experiencia piloto para un cargo de jefatura.

Referencias: <https://www.thomasinternational.net/es-es/assessments/assessments-by-type/360-degree-feedback/>

Encargada/o: Dirección de Personal (Depto Reclutamiento y Selección)
Plazo: Segundo Semestre, 2018

2. Ampliar los objetivos de la Política de Prevención de violencia sexual

Se propone la modificación de los objetivos actuales de la política de prevención de violencia sexual de la UC, con el propósito de ampliar su cobertura a temas de prevención de violencia de género y discriminación arbitraria. Se sugiere en este documento un nuevo objetivo general y cuatro objetivos específicos, hojas de ruta de esta política.

Objetivo General:

Promover un entorno académico y laboral libre de toda violencia física, psicológica, sexual, de poder, y de toda discriminación arbitraria, a través del desarrollo de programas y estrategias que permitan prevenir y erradicar estas conductas, así como de procesos de sensibilización y formación continua orientados a toda la comunidad universitaria.

Objetivos Específicos:

- Impulsar en la comunidad UC el reconocimiento de toda violencia física, psicológica, sexual y de poder, y de toda discriminación arbitraria como un problema necesario de abordar y erradicar de la convivencia universitaria.
- Instalar competencias en todos los estamentos para comprender el fenómeno e identificar cómo este se da en distintos contextos.
- Promover la generación de conocimiento e información acerca de ambos problemas.
- Educar a la comunidad en torno a su reconocimiento como un espacio en formación constante en estas materias y en aprendizaje respecto a intervenir de forma adecuada.

Se entiende por discriminación arbitraria:

Aquella que tiene lugar por razón de (i) raza o etnia, (ii) la nacionalidad, (iii) la situación socioeconómica, (iv) el idioma, (v) la ideología u opinión política, (vi) la religión o creencia, (vii) la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, (viii) el sexo, (ix) la orientación sexual, (x) la identidad de género, (xi) el estado civil, (xii) la edad, (xiii) la filiación, (xiv) la apariencia personal y (xv) disidencia funcional.

Lo anterior, según lo prescrito en la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, también conocida como Ley Antidiscriminación o Ley Zamudio.

Encargada/o: Comisión de Política de Violencia Sexual.

Plazo: Segundo semestre 2018 - Primer semestre 2019

3. Designar encargadas/os de la política de violencia a nivel local

No efectuamos mayores especificaciones al respecto dado que se encuentra en implementación.

Encargada/o: Oficina de Prevención y Apoyo a Víctimas de violencia sexual

Plazo: Segundo semestre 2018

4. Desarrollar Talleres de Educadores Comunitarias/os, inspirados en OSAPR Harvard

Implementar la iniciativa de Educadores Comunitarias/os, inspirada en los talleres OSAPR de la Universidad de Harvard, los cuales se orientan a promover la no ocurrencia de actos de violencia. La propuesta responde a la necesidad de que la comunidad comprenda y problematice en su integralidad las diversas dimensiones que involucra la violencia de género y la discriminación arbitraria, tanto en lo que respecta a sus formas más evidentes como a aquellas más sutiles y/o normalizadas.

Algunos focos importantes de ser abordados en estos talleres son:

1. **La normalización de la violencia**
2. **Identidad y poder**
3. **Violencia basada en el poder**
4. **Dañar y ser perjudicado en comunidades pequeñas**
5. **Espacios conscientes del trauma**
6. **Respondiendo a las develaciones**
7. **Desmantelando patrones que causan daño.**
8. **Consentimiento**

Estos temas pueden variar o ampliarse de acuerdo a las necesidades de cada comunidad.

Referencia: <https://sara.stanford.edu/education-outreach-programs>

Encargada/o: Comisión de violencia (Ombuds)

Plazo: Segundo semestre 2019

5. Construir un lenguaje compartido y socializado sobre estas temáticas

Se propone la generación y uso de un *lenguaje común*, que se ponga a disposición de toda la comunidad universitaria. La propuesta apunta a entregar mayor claridad y precisión sobre estos temas dentro del espacio universitario, dada la multiplicidad de formas de conceptualizar las experiencias de daño y opresión. Esto hace urgente contar con definiciones comunes que permitan un entendimiento transversal de estas problemáticas. Algunos ejemplos necesarios, pero no exclusivos, de este glosario son:

Responsabilidad; coerción; consentimiento; violencia de género; identidad de género; inequidad de género; interseccionalidad; violencia interpersonal; opresión; violencia basada en el poder; violación; cultura de la violación; violencia en el pololeo; violencia doméstica; discriminación arbitraria; acoso (con sus subtipos, como ciberacoso, acoso por razón de género y acoso sexual); violencia sexual; acecho; trauma; víctima/denunciante.

Referencias: <https://osapr.harvard.edu/pages/vocabulary>

*Encargada/o: Vicerrectoría de Comunicaciones
Plazo: Primer semestre 2019*

6. Generar una estructura coordinada de las diferentes entidades existentes en materia de violencia de género y discriminación arbitraria

En función del diagnóstico que hemos realizado se observa importante la existencia de una estructura que permita a la Universidad actuar frente a la comunidad de manera coordinada e institucional, con el propósito de acoger de manera adecuada a las víctimas y evitar su re victimización. Dentro de este marco, se propone que esta estructura aborde temas de (i) violencia sexual y de género, (ii) discriminación arbitraria, (iii) bullying y ciberacoso, (iv) prevención y (v) acompañamiento jurídico y psicológico. Se sugiere asimismo que esta estructura entregue una cuenta anual de las acciones y avances en esta materia.

*Encargada/o: Comité directivo
Plazo: Segundo semestre 2019*

7. Desarrollar material psicoeducativo complementario para la detección temprana y el acompañamiento

El objetivo de esta iniciativa es entregar material físico y virtual que guíe y apoye a la comunidad UC en la comprensión de situaciones complejas de violencia de género y discriminación arbitraria, y a saber cómo proceder en un primer momento. El material se orienta a promover la detección de actitudes preocupantes tanto en personas de la comunidad (amigas/os, estudiantes, colegas, etc) como en uno/a mismo.

Referencia de conductas: http://medica.saludestudiantil.uc.cl/index.php/saber-mas?task=verItem&id_item=105&vista=saber-mas

*Encargada/o: Dirección de asuntos estudiantiles / Dirección de personal
Plazo: Segundo semestre 2019*

8. Promover discusiones sobre consentimiento y libertad de acción

En el marco de una cultura que no ha favorecido una amplia reflexión acerca del consentimiento y la libertad de acción, se observa la necesidad tanto de continuar incorporando estos temas en los espacios de formación de los representantes estudiantiles como de poner énfasis en ampliar la discusión al resto de la comunidad, a través del uso de espacios de inducción y capacitación, entre otros.

*Encargada/o: Representantes estudiantiles - DAE / Direcciones Económicas y de Gestión / Dirección de Personal
Plazo: Primer semestre 2019*

9. Realizar intervenciones focalizadas en espacios sesgados por género

Esta propuesta tiene como objetivo sensibilizar y educar acerca de los sesgos por género, a través de la realización de intervenciones que permitan la discusión y reflexión sobre estos temas, en particular en espacios altamente masculinizados y feminizados. La idea es promover modelos más amplios y positivos en torno a lo masculino y femenino, que visibilicen las asimetrías derivadas de la condición de género. El enfoque se centra en una serie de escenarios desarrollados a partir de situaciones de la vida real, escenarios que involucran cuestiones complejas en las que no hay necesariamente respuestas únicas.

Referencias:

<https://www.ox.ac.uk/students/welfare/sexual-violence?wssl=1#content-tab--4>

https://web.stanford.edu/group/maan/cgi-bin/?page_id=85

*Encargada/o: VRA / VREG / VRC
Plazo: Segundo semestre 2019*

10. Explicitar la necesidad de generar un clima de respeto en los programas académicos

Se propone que en los programas de curso, los profesores incorporen una indicación que explicita la calidad de las aulas y de los espacios educativos como lugares seguros e inclusivos, donde se respetan y valoran las diferencias. La finalidad de esta explicitación es ir sensibilizando y educando en cuanto a la importancia de la creación de un ambiente positivo en y para la formación.

Ejemplo de esta propuesta:

*“Para poder desarrollar las competencias de este curso es necesario la participación de cada uno de los alumnos y esto requiere de un **clima positivo**. Se espera que todos los miembros de este curso (profesor, ayudantes, alumnos e invitados) contribuyan a un **ambiente respetuoso, acogedor e inclusivo** para todos los demás miembros de la clase. Todos son bienvenidos a este curso, ya que el ambiente de aprendizaje se enriquece con personas diversas, en cuanto a su edad, origen, creencias, ideas, habilidades, género, etnia, nacionalidad, identidad de género, orientación sexual, y tantas otras diferencias visibles o no visibles.”* (programa de inicio del curso de la profesora de la Facultad de Ingeniería, Patricia Galilea).

*Encargada/o: VRA
Plazo: marzo 2019*

11. Incorporar la temática en el Diplomado de Docencia Universitaria CDDOC y en la Jornada de Inducción a la UC.

A objeto de promover el desarrollo de una comunidad universitaria donde prime la cultura del respeto y de acogida a todos sus integrantes, se propone la formación temprana de los académicos, profesionales y administrativos que ingresan a la UC en materia de violencia sexual, de género y discriminación arbitraria. Para ello se sugiere incorporar la temática en el Diplomado de Docencia Universitaria impartido por el CDDOC y en la Jornada de Inducción a cargo de la Dirección de Personal.

*Encargada/o: VRA / Dirección de Personal
Plazo: marzo 2019*

12. Promover y orientar el desarrollo de Protocolos de prevención de violencia sexual y de género, y de discriminación arbitraria dentro de las organizaciones estudiantiles.

Para sensibilizar y educar en las materias enunciadas y generar espacios estudiantiles libres de violencia sexual y de género, así como de discriminación arbitraria, se propone promover al interior de todas las organizaciones estudiantiles el desarrollo de protocolos claros de prevención, alineados con la política y protocolos institucionales, en los cuales sean formados todos sus integrantes. La Dirección de Asuntos Estudiantiles junto con FEUC darán cuenta semestral a la comunidad UC y al Consejo de Federación de las actividades realizadas y sus resultados.

*Encargada/o: DAE / FEUC
Plazo: Primer semestre 2019*

ACUERDOS Y SUS ALCANCES

Respecto de los alcances de las estrategias de prevención propuestas y de las solicitudes que formaron parte del petitorio original, la Mesa deja constancia que:

1. Alcance de los acuerdos

Los puntos anteriormente mencionados implican el desarrollo de diversos procesos, cuyo objetivo es sensibilizar y educar a toda la comunidad universitaria de la UC en las materias abordadas. Nos referimos a estudiantes, académicas y académicos, profesionales, administrativos y administrativas. Estos aspectos se extienden también a las exigencias de la UC frente a sus empresas externas y colaboradores.

Dada la relevancia de estos temas, se propone asimismo que todas las instituciones afiliadas a la UC, como son la Red de Salud UC Christus, DUOC UC, Fundación de Vida Rural, Club Deportivo, definan e implementen protocolos y campañas de prevención conforme a sus específicas realidades.

2. Alcances respecto del petitorio

Al momento de firmar estos acuerdos, la Mesa revisó los petitorios del Movimiento MAFI y Solidaridad, consignando que las solicitudes efectuadas en él se encuentran contempladas en las propuestas concordadas.

Santiago, 23 de agosto de 2018

Rosario Haze

Rosario Haze Ríos

Jefe reclutamiento y selección,
Dirección de Personal

Colectivos E
C. Olivia Collepulis E.
Empresaria Natrona
Directora Students Profesionales UG

Magdalena Lira Mayo
Magdalena Lira Mayo
Presidenta Centro de Alumnos
Derecho UC

Alvaro Valenzuela N.
Alvaro Valenzuela N.
CONSEJERO Académico Astronomía

William Young
DIRECTOR DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

Paulina Gómez L.
Paulina Gómez L.
VICEPRESIDENTA DE
COMUNICACIONES

Patricia Galles
Patricia Galles
Académica Ingeniería
P Carrillo D.

Paulina Carrillo D.
Paulina Carrillo D.
Presidenta Cs Biológicas (Consejo FEUC)

Caterin Rudo L.

Representante MAFI

Caterin Rudo L.

María José Ordenes Rojas
María José Ordenes Rojas
Representante MAFI

Pilar Cox Vial

Pilar Cox Vial
PILAR COX VIAL
Vicedecana Facultad Educativa

Patricia Galles
Patricia Galles
Académica Ingeniería
P Carrillo D.