

POLÍTICA
PARA PREVENIR
EL ACOSO SEXUAL
EN LA UNIVERSIDAD
DE CHILE



VAEC
VICERRECTORÍA DE
ASUNTOS ESTUDIANTILES
Y COMUNITARIOS



UNIVERSIDAD DE CHILE
VICERRECTORÍA
DE EXTENSIÓN Y
COMUNICACIONES



OFICINA DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE GÉNERO
VEXCOM - UNIVERSIDAD DE CHILE

“La Universidad de Chile ha liderado distintos momentos cruciales a lo largo de su historia, ampliando los límites; sin embargo, todavía puede incrementar diversas estrategias para alterar el calendario rígido en que transcurren las asimetrías de género” (Diamela Eltit, Conmemoración Día Internacional de la Mujer en la U. de Chile, 2017)

El presente documento describe y fundamenta una política para prevenir el acoso sexual en nuestra Universidad. Se inscribe dentro de las estrategias que hemos impulsado con el fin de enfrentar las asimetrías entre hombres y mujeres en nuestro entorno, de hacer explícitos problemas que nos preocupan a todos y de garantizar derechos y principios acerca de los cuales no basta con declarar estar de acuerdo, sino que deben ser implementados en la realidad.

Los ejes centrales de esta política son la libertad de las personas y la no discriminación. La consideración en este ámbito del concepto de libertad es una cuestión compleja. Hay distintas formas de comprender y abordar el concepto de libertad en el contexto de normativas de esta naturaleza.

Cuando abordamos el tema desde esta Universidad, que se define como racional y laica, el sentido que buscamos darle no es el de restringir las expresiones de la sexualidad, tema que hoy tiene muy diversas implicancias, sino más bien el de reafirmar auténticos espacios de libertad, reconociendo y garantizando en la Universidad los derechos de las mujeres.

Nos parece central reivindicar esta dimensión de libertad, en el entendido de que a la mujer víctima de un acoso se le está vulnerando su libertad de acción. Esto constituye un hecho dramático de consecuencias drásticas y nos refiere a la internalización de la discriminación.

Si el problema se aborda enfatizando el objetivo de castigar y normar restrictivamente o de prohibir lo pecaminoso, se corre el riesgo de proclamar

no lo que debe o no debe hacerse, sino algo muy distinto: lo que debe o no debe saberse respecto de lo que se hace. No debemos contribuir a la hipocresía ni a un falso recato. Un aspecto central en la tarea que aquí se está explicitando es, precisamente, confrontar la hipocresía. Lo importante es que el delito no se cometa, no que no se conozca públicamente.

No se necesita ahondar en esto por autoevidente y porque incluso es triste mencionarlo. Este es un tipo de delito frente al que más se suele caer en el absurdo total de hacer de la víctima una suerte de co-culpable. Además de eso está el temor de “salir en los diarios”. Se requiere un coraje especial para romper con el silencio y ser capaces de decir “esto es una cosa que debe ser denunciada” y por tanto, lejos de avergonzarse, no hay que temer a la exposición pública. Debemos relevar que preferimos pagar el precio de una publicitación que hasta puede ser mal intencionada, pues estamos convencidos que, a la larga, una universidad se prestigia si no oculta la delincuencia.

En neurociencias la mayoría de las falencias perceptivas, como la ceguera o la sordera, se deben a que fallan los receptores y vías para ver o para escuchar. La anestesia implica que dejan de funcionar aquellos órganos en la piel que son responsables de las sensaciones. Pero hay una variante de falla perceptiva muy especial denominada agnosia, en la cual los mecanismos perceptivos funcionan normalmente pero es el sujeto quien se niega a ver, escuchar o sentir, o ignora la existencia de una parte de su cuerpo.

Valga la analogía con lo que ocurre con muchos problemas de discriminación. Lo más grave acerca de ellos es no asumirlos. Esto sucede con cada aspecto de la vida en sociedad donde hay discriminaciones, desigualdades que se prefiere no ver. Por eso es que el concepto de internalizar la discriminación es un concepto clave que tiene que ser enfatizado. Porque hoy para responder a ella necesariamente se requiere de una alerta continua

para ver lo que no vemos en la cotidianidad de nuestro quehacer, en un silencio, un subentendido, un chiste o un comentario que hacemos. Y, por supuesto, también en las normativas y reglamentos, cuando lo obvio está ausente.

Cuando se combate cualquier tipo de discriminación, se está defendiendo no sólo a los discriminados, sino a toda la sociedad, a la humanidad si se quiere. Este es un tema que une a todas las personas que quisieran ver un mundo más justo, un mundo de progreso basado en valores. Por eso todos debemos agradecer el valor de cada mujer que defiende sus derechos.

Ennio Vivaldi Vejar
Rector de la Universidad de Chile



INTRODUCCIÓN

La Universidad de Chile para el desarrollo de su misión institucional requiere contar con espacios educativos y laborales en los que se respeten y promuevan los derechos de todos(as) los(as) integrantes de su Comunidad Universitaria. Por ello tiene el deber de resguardar la integridad de las personas y mantener ambientes libres de discriminación y violencia de género.

Fruto de esta preocupación institucional se ha venido desarrollando un conjunto de acciones para enfrentar las situaciones de acoso sexual que se detectan en los distintos campus universitarios.

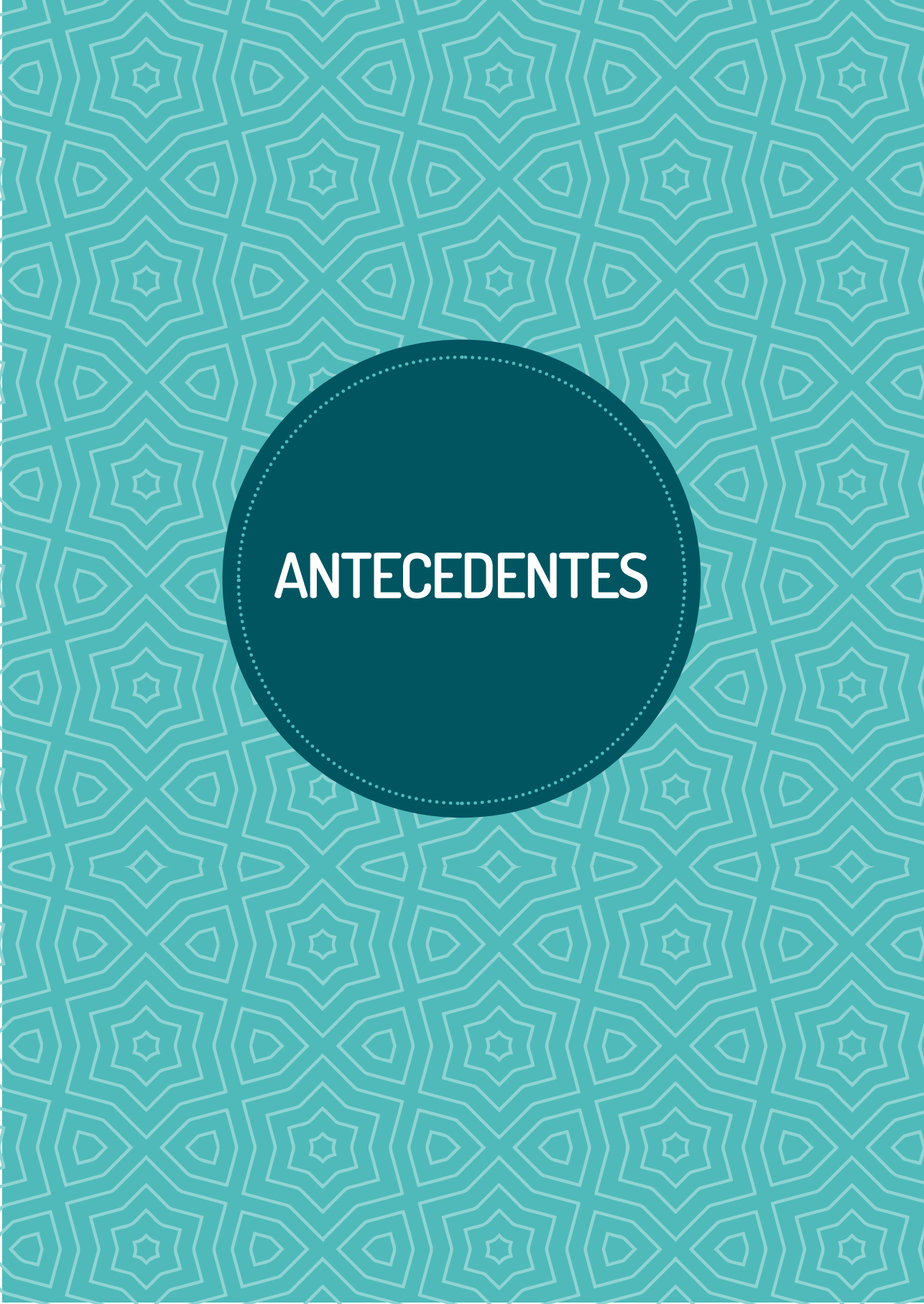
La Oficina de Igualdad de Género de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, en conjunto con la Comisión de Igualdad¹, en una primera etapa de difusión y prevención, elaboró un manual de orientación, documentos de discusión y material audiovisual para abordar el acoso sexual; ha participado en foros, conversatorios y debates organizados por distintas facultades y centros de estudiantes, y ha realizado un estudio con el propósito de dimensionar y caracterizar el acoso sexual en la Universidad de Chile.

Asimismo, se conformó una Mesa de Trabajo, coordinada por la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, e integrada por la Dirección Jurídica la Fech y Secretaría de Sexualidades y Género de la Fech, la Oficina de Igualdad de Género y representantes del Senado Universitario, que ha impulsado modificaciones reglamentarias, cursos de capacitación para desarrollar procesos de investigación en materia de acoso, y un protocolo de actuación ante el acoso sexual y la discriminación arbitraria². Este instrumento, aprobado por el consejo universitario, regula y orienta a la comunidad universitaria acerca de los procedimientos de denuncia.

El Consejo Universitario mandató a la Oficina de Igualdad de género para que elaborara un anteproyecto de política integral para avanzar en la erradicación del acoso y la reducción de la violencia sexual en la Universidad. Atendiendo este mandato se elaboró la presente política que ha contado con el aporte de los representantes de todas las instancias mencionadas anteriormente, la cual deberá ser puesta en ejecución a través de un plan de acción específico una vez se encuentra vigente.

(1) La Comisión está compuesta por: Nancy Hitshfeld (FCFM), Loreto Rebolledo (ICEI), Irma Palma (Senadora Universitaria), Claudio Nash-Myrna Villegas (Fac. Derecho), Paula Hernández- Manuela Cisternas (CIEG- FACSO), Olga Grau- Kemy Oyarzún (CEGECAL- Fac. de Filosofía), Pdte. FECH, Representante FENAFUCH, Carmen Andrade- Patricia Retamal (Oficina de Género).

(2) También se invitó a integrarse a esta Mesa a representantes de la FENAFUCH.



ANTECEDENTES

EL ACOSO SEXUAL: SUS ALCANCES

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce que *“la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y el acoso sexual es una de sus múltiples y complejas manifestaciones”* (Naciones Unidas, 1993). Se trata de una conducta de naturaleza sexual, no deseada por la persona que la recibe, que atenta contra su dignidad e integridad al resultar ofensiva, hostil o amenazadora.

Si bien quienes acosan y quiénes son víctimas pueden ser tanto hombres como mujeres, está ampliamente documentado que el acoso sexual afecta en mayor medida a las mujeres. Sus causas se encuentran arraigadas en el contexto general de discriminación de género y de asimetría de poder que caracteriza a nuestra sociedad. *“Se utiliza [la violencia] como un poderoso mecanismo de control e intimidación mediante el cual se mantiene la condición de subordinación de la mujer en la sociedad”*. La forma más perniciosa es el acoso sexual en el lugar de trabajo, en centros docentes y otros lugares. En consecuencia constituye un tipo de discriminación y debe tratarse como un problema grave e importante (Coomaraswamy, 1994).

El acoso sexual produce sensaciones de malestar e impacta en la salud de las personas afectadas, lo que puede manifestarse como sentimientos de vergüenza, creencia en la inevitabilidad del acoso, temor a que se interrumpa su desarrollo profesional, entre otros (CEDAW, 1994).

Así también, limita o restringe el ejercicio de derechos fundamentales a la educación, al trabajo o al libre desplazamiento, ya que tiende a la exclusión de las mujeres del espacio público -considerado amenazante- y a su adscripción al espacio doméstico. Con frecuencia quienes lo viven se ven obligadas a generar estrategias para evitar coincidir con los agresores, lo que las lleva a abandonar sus empleos o estudios. *“Es nueve veces más probable que una mujer deje su empleo como consecuencia de un acoso sexual que lo haga un hombre”* (Naciones Unidas, 1997); en el caso chileno un 28% de las trabajadoras que denunciaron acoso sexual abandonaron su trabajo (Carrasco y Vega, 2009).

En el ámbito laboral, el acoso sexual alude a *“un requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzca un daño a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral”* (Organización Internacional del Trabajo, 1985). En este contexto en general permanece invisibilizado, raramente se denuncia y en consecuencia, no se sanciona a los agresores ni se aplican medidas reparatorias para las víctimas. Así lo confirman encuestas de SERNAM y de la Dirección del Trabajo (2002) que señalan que más del 60% de las personas, en su mayoría mujeres, opina que el acoso sexual en el trabajo ocurre con frecuencia y 12% afirma haberlo vivido. El bajo número de denuncias deriva de la falta de difusión del problema, la dificultad para comprobar los hechos, los efectos sociales y laborales que conlleva denunciarlo y la desconfianza ante procedimientos investigativos que no garantizan la protección de los derechos de quienes denuncian.

Esta forma de violencia se expresa a través de diversas conductas explícitas o implícitas tales como: contactos físicos innecesarios, discusión de actividades sexuales, exhibición de imágenes con contenido sexual o pornografía, utilización de términos humillantes y/o de connotación sexual, realización de gestos indecorosos, concesión de ventajas o de trato preferente a quienes consienten en participar en actividades sexuales, utilización de un lenguaje crudo u ofensivo, amenazas mediante las cuales se exigen conductas no deseadas, insinuaciones o proposiciones sexuales (Coomaraswamy, 1994).

EL ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES

El acoso sexual puede ser perpetrado por cualquier persona en diversos espacios e instituciones. Diversas investigaciones internacionales *“indican que también es un fenómeno que se da en el ámbito universitario y existen ya numerosas iniciativas y experiencias en muchas universidades del mundo que implementan medidas para prevenir y evitar situaciones de violencia de género”* (Valls y otros, 2007). Por ejemplo, estudios realizados en universidades norteamericanas y europeas señalan que el 27% de las universitarias declaran haber sufrido algún tipo de abuso o situación de connotación sexual no deseada y el 58% de las mujeres afirman haber vivido o conocido alguna situación de violencia de género en la Universidad (Gross y otros; Valls y otros, 2007).

En el contexto universitario el acoso sexual adquiere características y consecuencias específicas. Los estudios destacan que en la cultura universitaria hay conductas abusivas tan naturalizadas que incluso quienes son afectadas o las presencian no las reconocen nítidamente como tales. Los hechos, en general, no son denunciados debido, a los siguientes factores: i) muchas mujeres no los consideran como agresiones sexuales, aun habiendo sido forzadas a tener relaciones sexuales, ii) con frecuencia las víctimas asumen un grado de responsabilidad en provocar la situación, lo que se ve agravado por las creencias culturales que las culpabilizan y, iii) sienten que la institución universitaria no las tomará en serio o no las apoyará (Copenhaver y otros, 1991; Kalof, 1993, Hensley, 2003).

Entre los elementos que caracterizan el acoso sexual en la comunidad educativa resulta de especial importancia la no aceptación de esta conducta por parte de quien la recibe. Las relaciones amorosas consentidas no constituyen acoso. *“Sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima”* (Naciones Unidas, 2000), dado que en relaciones marcadas por asimetrías de poder, por ej., la que se da entre profesores y estudiantes, existen obstáculos para que se manifieste explícitamente el rechazo.

Otro elemento a considerar refiere a la afectación de las oportunidades de educación de la persona y al ambiente de enseñanza, bien sea porque se condiciona una decisión o beneficio educacional a la sumisión de la estudiante a una conducta sexual o porque se genera un ambiente percibido como hostil, ofensivo o amenazador, que la lleva a dejar de participar o beneficiarse de dichos programas educacionales.

LA SITUACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Las universidades chilenas no han estado ajenas a estas prácticas que se manifiestan en el espacio laboral -entre pares o entre superiores jerárquicos y subordinadas- y en el espacio educativo -entre estudiantes o entre académicos y estudiantes.

Un estudio, impulsado por la Oficina de Igualdad de Género el año 2016, muestra que en la Universidad de Chile un 26% de los(as) encuestados(as) declaran conocer historias sobre acoso y agresiones sexuales perpetradas en espacios universitarios, en viajes de estudios y en fiestas de los estudiantes, y 14,7% declara haberlo sufrido directamente en su trayectoria universitaria. La proporción de mujeres afectadas (21%) duplica a la de hombres (9%), y las estudiantes son las más perjudicadas, tanto en términos porcentuales como por la mayor gravedad de las agresiones que han vivido. Los casos más recurrentes corresponden a profesores que acosan a estudiantes mujeres y estudiantes hombres que acosan a sus compañeras. La mayoría de las situaciones no fueron denunciadas.

Este problema se produce en un contexto institucional y cultural en el que: i) se expresan y reproducen las relaciones de desigualdad de género de la sociedad, lo que constituye el sustento cultural del acoso sexual (U. de Chile, 2014) ii) están presentes relaciones de poder marcadas por jerarquías laborales y académicas, que sitúan a las eventuales víctimas en situaciones de subordinación; y iii) no se han generado aún condiciones para prevenir el problema, ni suficientes garantías para que se formulen e investiguen las denuncias con la acuciosidad y prontitud que ameritan.

De este modo el silencio y la impunidad se transforman en condiciones perfectas para que estas manifestaciones de violencia sigan ocurriendo. Las universidades chilenas, salvo excepciones, no han implementado políticas para abordar el acoso sexual, por ello, las iniciativas desarrolladas en la Universidad de Chile resultan inéditas en el contexto nacional.

MARCO NORMATIVO

La violencia sexual en general y, específicamente, la ejercida contra las mujeres, ha sido abordada en diversos instrumentos jurídicos internacionales suscritos por nuestro país. El marco general está dado por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinciones, y ha sido desarrollada por los Pactos de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1966), y en el sistema regional interamericano, por la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

En relación a las desigualdades de género, Chile ratificó en 1989 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que reconoce como discriminación *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer (...), sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* (CEDAW, 1981).

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer aprobada por Chile en 1998, establece que la violencia contra la mujer puede ser *“perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”* (Convención Belém do Pará, 1994).

El caso específico de la violencia sexual en los espacios de trabajo se aborda en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), que exige que los Estados incluyan en sus informes datos sobre hostigamiento sexual y que tomen medidas para proteger a la mujer en el ámbito preventivo y sancionatorio.

En Chile, la Constitución consagra explícitamente desde 1999 una norma clarísima sobre igualdad en su artículo 1º, el cual dispone que *“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*. De ahí, toda la legislación vigente, incluida la universitaria, debe apuntar a concretar ese principio en las realidades particulares.

El Código del Trabajo, por su parte, hace referencia y sanciona el acoso sexual, estableciendo que *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”* (Ley N° 20.005, año 2005).

La Ley General de Educación (N° 20.370) establece el derecho que tienen los y las estudiantes a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos. En las Universidades estatales, y de acuerdo a estas regulaciones, las conductas de acoso sexual se encuentran prohibidas en la ley, y los procedimientos disciplinarios que permiten investigarlas y sancionarlas están regulados en el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria. Complementariamente, y sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, se ha establecido un Protocolo de Actuación ante estas conductas³.

Junto con lo anterior, el Senado Universitario aprobó en junio de 2016, un proyecto de modificación al Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile, mediante el cual se incorporó, dentro de las obligaciones estudiantiles, en el art. 3° numeral 4.- el deber de *“respetar a todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria, así como también toda persona que ejerza labores o preste servicios para con la Universidad de Chile mediante contratos o convenios de honorarios, subcontratación, empresa de servicios transitorios y/o cualquier otra forma contractual, lo que implica, entre otros, la prohibición de todo acto u omisión que derive en una discriminación arbitraria y la prohibición de todo acto que implique acoso sexual, definidos en el artículo 13 letra f) de este Reglamento.”*

El acoso sexual definido en el Reglamento Estudiantil, se conceptualizó como una *“conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas, afectando a nivel psicológico, emocional y/o incidiendo en las oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral/académico de las víctimas cuando ocurre en el contexto universitario”*.

La referida reforma se materializó a través del acto administrativo Decreto Exento N°0047282, de fecha 21 de diciembre de 2016, del Sr. Rector de la Universidad de Chile.

(3). El Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria fue aprobado en el Decreto Exento N°001817 con fecha 10 de enero de 2017. Se adjunta en la pág. 29.

FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS DE LA PROPUESTA

El acoso sexual presente en los distintos organismos universitarios afecta el ejercicio de los derechos de quienes lo viven y crea entornos amenazantes para su desarrollo, lo que es contradictorio con el carácter educativo y formativo de estas instituciones.

En coherencia con el marco normativo anteriormente descrito las Universidades e instituciones educativas *“deben reconocer que el acoso sexual es una violación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación de las personas, con la consiguiente transgresión de las disposiciones constitucionales y legislativas que rigen en Chile sobre la igualdad entre los sexos”* (Nash, 2015).

La falta de intervenciones preventivas, junto a la ausencia de investigaciones y sanciones, genera condiciones de total impunidad para los agresores y de desprotección para las víctimas, lo que resulta particularmente grave en un contexto educativo. En consecuencia se requiere de una política y un plan de acción pertinente a la realidad universitaria que dé respuesta al acoso sexual existente y que limite su continuidad.

La Universidad de Chile, como principal establecimiento de educación superior del país, asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo de la Nación. Ha trabajado a lo largo de su historia por la erradicación de las desigualdades sociales y de género que persisten en Chile y en la propia Universidad.

Dentro de los principios que orientan sus actuaciones se encuentra el respeto a las personas y la promoción de sus derechos, así como el deber de respetar su dignidad, la igualdad de trato, y la no discriminación, lo que debe materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los miembros de la comunidad.

El acoso sexual contradice radicalmente los principios y valores de esta Casa de Estudios, y por ello se ha tomado la decisión de sacar el problema de la invisibilidad en la que se encontraba, abrir el debate acerca de sus causas y consecuencias, y sobre todo desarrollar acciones para erradicarlo de los campus universitarios.

LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE FRENTE AL ACOSO SEXUAL.

Para que los derechos tengan una real concreción es necesario interpretar la realidad desde un enfoque de género y derechos humanos, que logra sus avances más relevantes a partir de la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer. Este tratado internacional, incorporado a nuestro sistema normativo propone la obligación de adoptar medidas en tres líneas:

- ➔ **Medidas** de protección de los derechos humanos de las mujeres cuando están en una situación de vulnerabilidad.
- ➔ **Medidas** correctivas frente a situaciones institucionales y/o culturales que impidan el goce y ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.
- ➔ **Medidas** de neutralidad de género en aquellas situaciones de igualdad real entre hombres y mujeres.

Los Estados, a través de sus instituciones, incluida la Universidad de Chile, se han obligado constitucionalmente e internacionalmente, a respetar y garantizar los derechos sin discriminación. De esta forma, la Universidad debe organizarse de forma tal que se permita a todos sus miembros gozar y ejercer sus derechos en condiciones de igualdad.

Una de las expresiones más concretas del deber de prevenir las violaciones de derechos humanos es la adopción de medidas para erradicar la violencia y no tolerar el acoso sexual por razones de género, que impide el goce y ejercicio de los derechos.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

5.A. OBJETIVO GENERAL

Erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de Género en la Universidad de Chile a partir de un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas.

5.B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Impulsar en la comunidad universitaria el reconocimiento de la violencia de género y el acoso sexual como atentados a la dignidad e integridad de las personas.
- b) Desarrollar un marco normativo pertinente, a través del estudio y análisis de la normativa universitaria vigente, y su eventual modificación, así como de la creación de nueva reglamentación y de normas generales relativas a las políticas y planes de desarrollo de la Universidad.
- c) Contar con un equipo especializado a nivel central para brindar asistencia, asesoría y acompañamiento oportuno y pertinente a las víctimas.
- d) Instalar competencias en equipos de la Universidad –académicos/as y funcionarios/as de diversas Facultades para desarrollar procesos investigativos sobre esta materia.

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE ACCIÓN

La experiencia comparada de políticas universitarias para enfrentar el acoso sexual demuestra la importancia de contar con una política específica que se haga cargo de las distintas aristas que presenta esta forma de violencia de género.

La complejidad del problema requiere de una estrategia de intervención integral cuyo eje es la prevención del acoso sexual en los campus universitarios. En consecuencia la metodología contempla el desarrollo simultáneo de acciones orientadas a afrontar:

- ➔ **Las pautas culturales** en las que radican las causas del acoso sexual a través de procesos de información, sensibilización y formación de actitudes y prácticas antidiscriminatorias.
- ➔ **Las manifestaciones** concretas del problema a través de asistencia especializada a las víctimas y el desarrollo de procesos de investigación ágiles, acuciosos y con profesionales competentes que resguarden los derechos de los(as) involucrados(as), evitando la revictimización de quienes denuncian.

Asimismo, se estima necesario comprometer al conjunto de la comunidad universitaria en la implementación de la política por lo que su seguimiento y evaluación estará a cargo de la actual Mesa de Acoso Sexual de carácter interestamental o aquel órgano, organismo, comité y/u otra instancia que la reemplace.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- ➔ **Prevención del acoso sexual** y de la discriminación mediante el reconocimiento de este problema y la sensibilización de la comunidad universitaria a través de acciones permanentes en los diversos Campus tales como: talleres, coloquios, seminarios y campañas de información y reflexión acerca de las causas y consecuencias de este problema.
- ➔ **Desarrollo de cursos** y actividades de formación de estudiantes en temas de derechos humanos y violencia de género.
- ➔ **Elaboración y adecuación** de las normas universitarias reglamentarias y de protocolos de actuación en orden a la tipificación y sanción del acoso sexual y a establecer procedimientos para su denuncia y adecuada investigación.
- ➔ **Asesoría, asistencia y acompañamiento** especializado a las personas afectadas, aplicación de medidas reparatorias, y derivación a instancias de atención psicológica y/o judicial según corresponda.

- ➔ **Desarrollo de cursos** a funcionarios/as y académicos/as en temas de violencia de género y acoso sexual y procedimientos administrativos de investigación.
- ➔ **Realización de estudios e investigaciones** sobre temas de violencia de género y acoso sexual, sistematización de experiencias, y difusión de sus contenidos a la comunidad universitaria.
- ➔ **Desarrollo de procesos de investigación** en materia de acoso sexual que garanticen los derechos de los(as) involucrados(as), el debido proceso y que evite la revictimización de quienes denuncian.

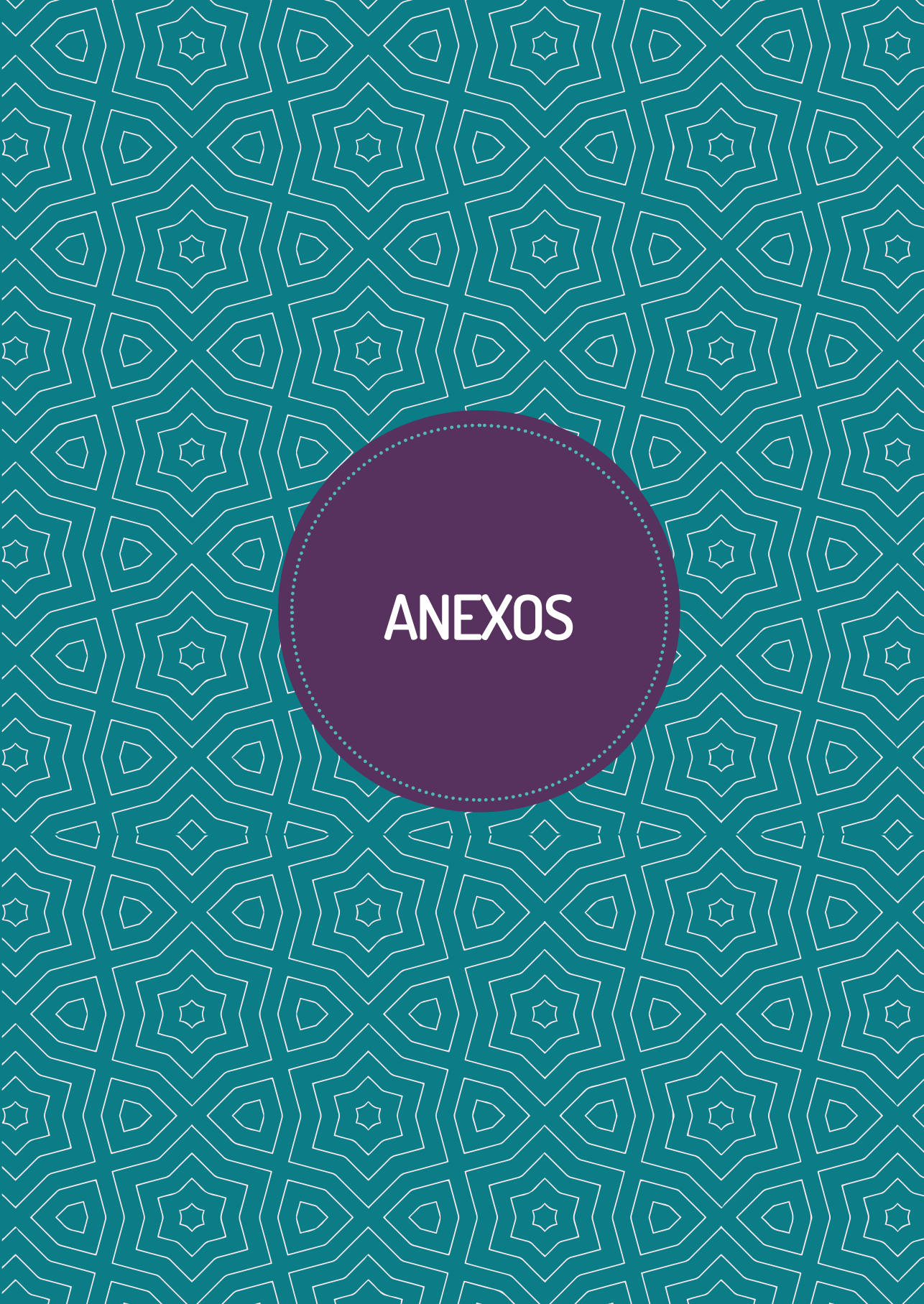
Este conjunto de medidas desarrolladas de manera permanente y sistemática, permitirá generar condiciones para una convivencia de respeto e igualdad entre todos los integrantes de la comunidad universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

- ➔ AGUILAR, C.; ALONSO, M.; MELGAR, P.; MOLINA, S.; (2009) "Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación". Revista interuniversitaria de pedagogía social. Pags 85- 94.
- ➔ ANDRADE, C. (Coordinadora de la Investigación); (2014), "Del Biombo a la Cátedra, Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile.
- ➔ CARRASCO, C.; VEGA, P. (2009). "Acoso Sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias". Dirección del Trabajo, Chile.
- ➔ LARENA, R.; MOLINA, S. (2010). "Violencia de Género en las Universidades: Investigaciones y medidas para prevenirla". Trabajo Social Global, 1(2), pags. 202-2019.
- ➔ NASH, C. (2015). "Respuesta Institucional ante el Acoso Sexual en la Universidad de Chile". Vicerrectoría de Extensión y comunicaciones.
- ➔ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (1994). "Informe preliminar presentado por la Relatora Especial Sra. Radhika Coomaraswamy sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias" Comisión de Derechos Humanos.
- ➔ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1985). Boletín Oficial, vol. LXVIII, Serie A, núm. 2, Ginebra.
- ➔ VALLS, R.; OLIVER, E.; SANCHEZ AROCA, M.; RUIZ EUGENIO, L. y MELGAR, P. (2007). "¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto". Revista de Investigación Educativa, 25(1), pags. 219- 231.
- ➔ VEGA, C.; GUTIÉRREZ, C.; ROJAS, F. (2016). "Acoso Sexual en el Campus: estudio sobre violencia sexual en la comunidad de la Universidad de Chile. Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile.

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIAL

- ➔ CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, CEDAW (1994). Recomendación General, 11° período de sesiones, núm. 19.
- ➔ NACIONES UNIDAS (1994), "DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER". Asamblea General, Cuadragésimo octavo período de sesiones Tema 111 del programa.
- ➔ COPENHAVER, S.; GRAUERHOLZ, E. (1991). "Sexual victimization among sorority women: exploring the link between sexual violence and institutional practices. Sex Roles", pags. 31-41.
- GROSS, A.; WINSLETT, A. y GOHM, C. (2006). "Research Note: An examination of sexual violence against college women", Violence Against Women, pags. 288-300.
- ➔ HENSLEY, L. (2003). "Sexual assault prevention programmes for college men: an exploratory evaluation of the men against violence model". Journal of College Counseling, 6, 166-176.
- ➔ KALOF, L.; EBY, K.; MATHESON, J.; KROSKA, R. (2001). The influence of Race and Gender on Student Self Reports of Sexual Harassment by College Professors. Gender and Society, pags. 282-302.
- ➔ Corte Penal Internacional. Reglas de Procedimiento y Prueba (2000), Regla 70. U.N. Doc. PC-NICC/2000/1/Add.1
- ➔ NACIONES UNIDAS (1994), "Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer". Asamblea General, Cuadragésimo octavo período de sesiones Tema 111 del programa.

The background of the entire page is a repeating geometric pattern in teal. The pattern consists of interlocking star-like shapes, each formed by multiple concentric lines. In the center of the page, there is a solid purple circle. The word "ANEXOS" is written in white, uppercase, sans-serif font within this circle.

ANEXOS

ANEXO N°1

MANIFIESTO MUJERES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE CONTRA EL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual abarca “todas aquellas conductas de naturaleza sexual no deseadas por la persona que las recibe y que, por ello, afectan su dignidad al resultar ofensivas, hostiles o amenazadoras”.

Actualmente la Universidad de Chile está viviendo un proceso de conocer y reconocer que esta práctica también ocurre al interior de la institución, afectando la salud, la vida laboral, sexual y psicológica principalmente de las mujeres, tanto estudiantes como funcionarias y académicas.

Quienes adherimos a este manifiesto consideramos que estas conductas discriminatorias atentan contra la dignidad de las personas impidiendo el goce y ejercicio de múltiples derechos. Las varias formas de acoso sexual tienen como consecuencia la exclusión de las mujeres de los espacios públicos universitarios, mermando sus posibilidades de recibir una educación integral e igualitaria, generando climas de trabajo hostil, impidiendo el normal desenvolvimiento laboral y el desarrollo de la carrera profesional.

Es tarea de todos y todas quienes formamos parte de esta comunidad educativa erradicar el acoso sexual como una de las más evidentes manifestaciones de las relaciones de subordinación de género, que hasta ahora han estado invisibilizadas y naturalizadas.

REPUDIAMOS

Toda forma de acoso sexual producido en las distintas Facultades y unidades académicas de nuestra universidad. Esto significa el rechazo tajante a los encubrimientos, a la falta de sanciones para los casos comprobados, a la normalización y reproducción de este tipo de actitudes, a la revictimización, ridiculización y hostigamiento de quienes denuncian, a la falta de compromiso institucional por investigar y promover las buenas prácticas que nos protejan de vernos expuestos/as a estas situaciones.

SOLIDARIZAMOS CON

Las personas que han vivido el acoso sexual al interior de la Universidad y que no han recibido la adecuada atención, acompañamiento y resolución.

EXIGIMOS

Que la Universidad cuente con políticas claras y accesibles para nuestra comunidad respecto al acoso sexual, de acuerdo al compromiso asumido por el actual Rector, con la firma del “Pacto por la equidad de género en la Universidad de Chile”, cuyo punto 5 está referido a esta materia.

Por tanto DEMANDAMOS

- ✓ Medidas de prevención y de buenas prácticas para todos los estamentos universitarios.
- ✓ **En caso de acoso sexual:** que éste sea debida y oportunamente revisado para su investigación y tratamiento justo, apegado a un régimen ético, transparente y eficaz en todas las dependencias de nuestra casa de estudios.
- ✓ Que exista una instancia formal institucional integrada por personas con formación en temas de género que vele por este proceso y se encargue de tomar medidas de protección y del acompañamiento a las víctimas.
- ✓ Que se resguarde el debido proceso, para que todas las partes sean escuchadas; se asegure la confidencialidad y la resolución dentro de plazos acotados.
- ✓ Que se apliquen sanciones adecuadas, efectivas y proporcionales a la falta.
- ✓ Que se normen medidas reparatorias para los/as afectados/as, tales como atención médica y/o psicológica.

EXPERIENCIAS DE POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA ENFRENTAR EL ACOSO SEXUAL.

Entre los primeros lugares del ranking de universidades con mayor paridad de género, se encuentran instituciones de Estados Unidos que cuentan con políticas para enfrentar el acoso sexual: la Universidad de California, Miami, Arizona, Johns Hopkins, Nueva York, Yale, Princeton, Stanford, Harvard y Columbia.

Dentro de estas medidas destacan la *“Política de Acoso y Violencia Sexual”* (Universidad de California, 2014), la *“Política de Conductas Sexuales Inapropiadas”* (Universidad de Miami, 2015), la *“Política de No discriminación y Anti Acoso”* (Universidad de Arizona, 2012) y los documentos reglamentarios *“Conductas Sociales Inapropiadas”* de la Universidad de Yale y Johns Hopkins.

Todas estas iniciativas responden al Título IX de la Enmienda de Educación de 1972, y a la ley de Violencia contra la Mujer de 2013; contienen definiciones conceptuales y protocolos, que incluyen la posibilidad de hacer denuncias resguardando la confidencialidad de las/los denunciantes y del tratamiento de los casos, y entregan lineamientos sobre formas de resolución y de formación de equipos de trabajo, entre otras cosas. Asimismo plantean la designación de un o una Oficial o Agente de Acoso Sexual (Title IX Officer) en cada sede. En la Universidad de Nueva York se establece que el/la directora/a Ejecutivo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades será la persona encargada de recibir denuncias y coordinar las investigaciones, entre otras funciones.

En el ámbito de la prevención la Universidad de California, entrega a cada sede la responsabilidad de articular un sistema que incluye formación en prevención a funcionarios/as, a estudiantes de primer año y a los encargados de liderar los procesos investigativos. En la Universidad de Miami se incorpora, además del acoso, otras conductas como racismo, homofobia, abuso infantil, alcoholismo, entre otras.

En la Universidad de Yale existe un *“Centro de Respuesta y Educación ante el Acoso Sexual”* que entrega apoyo psicosocial y pone a disposición materiales e información en relación a los hechos de acoso en la universidad investigados a través de encuestas y reportes.

Un elemento común en las políticas son las acciones de protección y reparación ofrecidas a las víctimas, quienes pueden acceder a consejería y acom-

pañamiento, a oportunidades para realizar nuevamente el o los cursos en los que fueron perjudicados/as y apoyo en el cambio de su situación académica, habitacional, laboral o de transporte.

En Reino Unido la Universidad Newcastle tiene una *“Política de dignidad en espacios de trabajo y estudio”* (2011) que aborda el acoso sexual en estudiantes, trabajadores y visitantes, junto a otros elementos, como el fomento de la inclusión y la intolerancia al bullying. Cuenta con un equipo llamado *“Just Ask”*, entrenado para enfrentar situaciones problemáticas y de estrés, donde se invita a las personas afectadas a participar de un proceso de mediación, o se entrega información para continuar con una denuncia que es recibida y procesada por unidades existentes: la Dirección de Recursos Humanos para trabajadores/as, y el Servicio de Progreso Estudiantil para alumnos/as.

Por su parte, la Universidad de Oxford, ha elaborado un protocolo y un procedimiento para enfrentar distintos hechos de acoso, incluido el de tipo sexual. La institución cuenta con un experto que recibe las denuncias y una línea telefónica especial, además de los equipos ya existentes de Bienestar, Consejería, Salud Ocupacional, Sindicatos, Recursos Humanos y directivos.

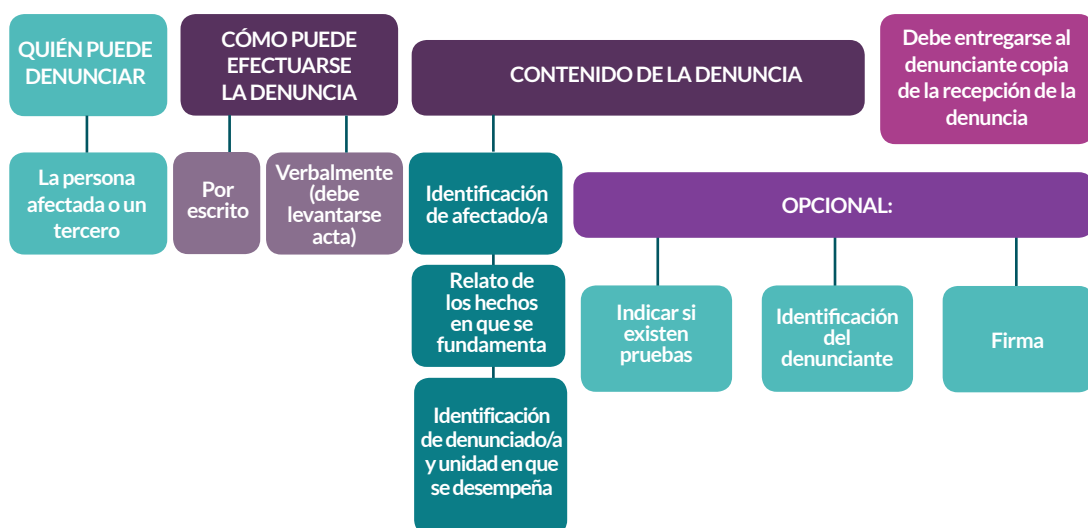
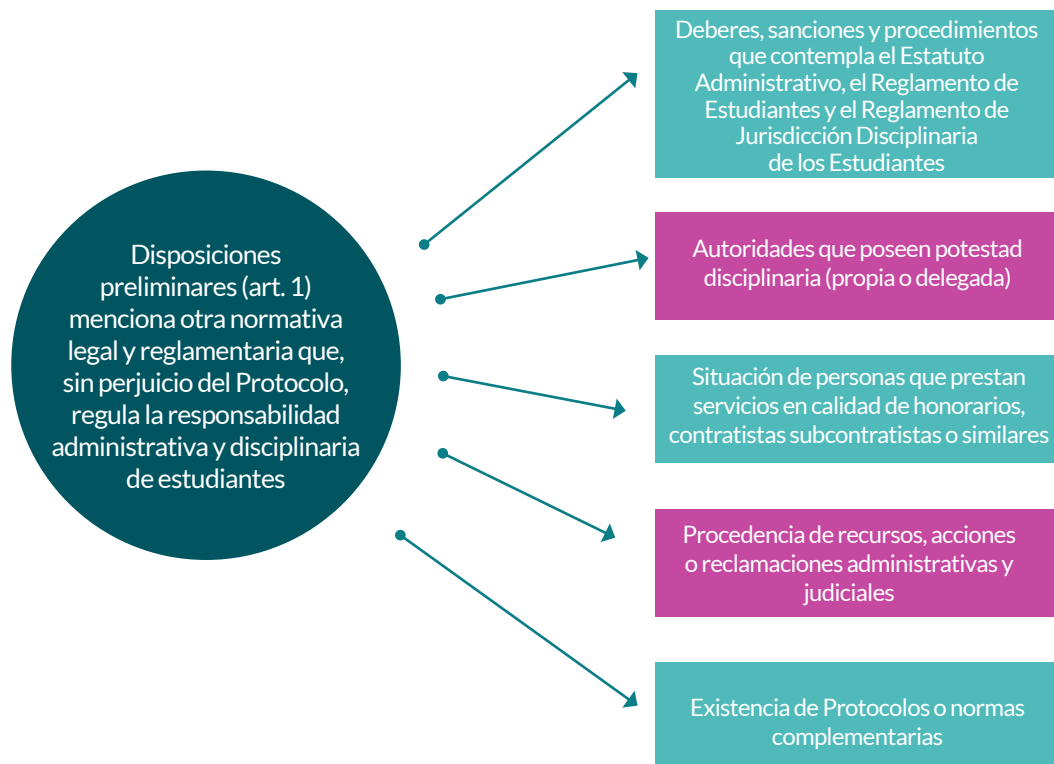
La Universidad de Australia Occidental se encuentra entre las instituciones de mejor desempeño en paridad de género, y ha desarrollado una política que especifica los procedimientos para la investigación de hechos que involucren a empleados/as y estudiantes y que puedan ocurrir tanto en actividades académicas, como en otros espacios como paseos, fiestas universitarias, campamentos, entre otros. Esta se enmarca en la Ley de Igualdad de Oportunidades de Australia Occidental (1984), la Ley de Discriminación Sexual del Commonwealth (1984) y la Ley del Trabajo Justo (2009), que rigen a todas las instituciones laborales y educativas.

En América Latina, la Universidad Nacional de La Plata de Argentina cuenta con un Programa Institucional contra la Violencia de Género que busca visibilizar y desnaturalizar el fenómeno con un marco conceptual y normativo. Este programa ha creado un Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género a cargo de una Unidad de profesionales expertos encargada de recibir las denuncias y brindar asesoría y

asistencia para la reparación de las(os) afectadas(os).

La Universidad Nacional de Córdoba aprobó en 2015 el “Plan de Acciones y Herramientas para Prevenir, Atender y Sancionar las Violencias de Género”. Este contempla una línea de prevención, encargada de sensibilizar, capacitar, informar e investigar, una línea de sistematización de información y estadísticas, y una línea de intervención institucional ante casos de violencia de género. Por su parte, la Universidad de Buenos Aires aprobó en 2015 el “Protocolo de intervención Institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género” con el objetivo de investigar y sancionar las situaciones que atenten contra los derechos de las personas en las relaciones laborales y educativas. Considera instancias de sensibilización y prevención y un equipo interdisciplinario dentro de cada unidad académica, seleccionando de su planta a personas con formación en género o derechos humanos, que proporciona asesoramiento legal, acompañamiento y contención de las víctimas y realiza seguimiento de las denuncias.

CONTENIDOS DEL PROTOCOLO



ANTE QUIÉN SE PUEDE EFECTUAR LA DENUNCIA

Denuncias siempre serán remitidas a la autoridad con potestad disciplinaria correspondiente, en el plazo de 48 desde su recepción

EN CUALQUIER CASO:

Autoridad con potestad disciplinaria (Decanos, Directores, Vicerrectores, etc.)

Casilla de correo electrónico o mecanismos administrados por la Unidad de Gestión de la Información Institucional (denuncias@uchile.cl)

Casos de Acoso Laboral:

Dirección de Recursos Humanos

Casos de Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género

Dirección de Bienestar Estudiantil (estudiantes denunciantes)

Dirección de Recursos Humanos (funcionarios denunciantes)

Decisiones que puede adoptar la autoridad

Instruir procedimiento disciplinario (Sumario administrativo o Investigación sumaria según cada caso)

Desestimar la instrucción de procedimiento disciplinario: decisión debe constar por escrito y ser comunicada a denunciante

Instruir período de información previa: si desea indagar mayor información antes de decidir si iniciar o no un procedimiento disciplinario

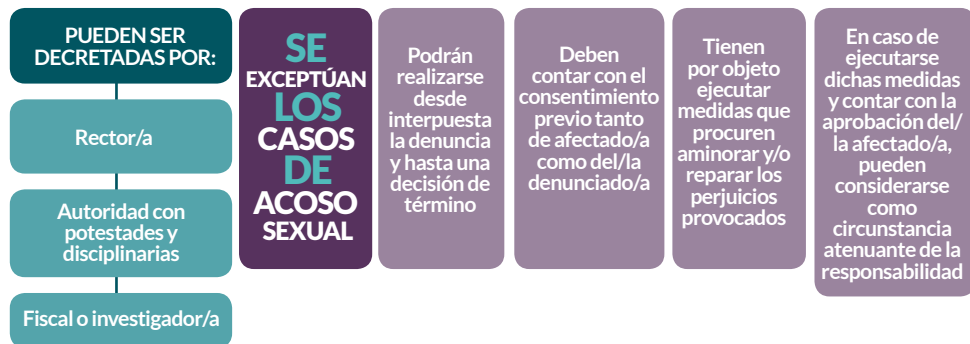
Si autoridad decide desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario, pero los hechos (que no constituyan infracciones) pudiesen atentar contra la sana convivencia universitaria, puede disponer medidas como:

Campañas informativas

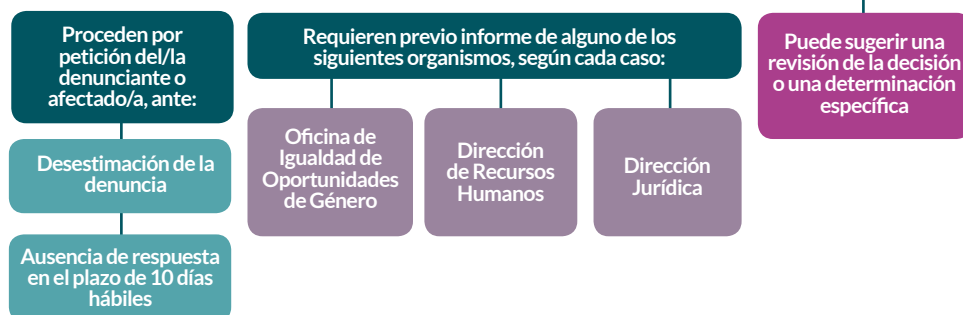
Charlas, foros, mesas de discusión, etc.

Arbitrar instancias de mediación (excluyendo casos de acoso sexual)

INSTANCIAS DE MEDIACIÓN



REVISIÓN DE RECTORÍA





INFORMACIONES Y COMUNICACIONES

Si un tercero es quien denuncia, siempre debe informarse al/la afectado/a, evitando inquirir sobre la ocurrencia de los hechos (prevenir fenómeno de revictimización)

En todo caso, debe comunicarse al/la denunciante y afectado/a sobre la decisión de instruir o desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario. En el primer caso, debe darse información mínima del procedimiento (fiscal, fechas y plazos estimados).



CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO

Funcionarios/as que manejen información de las denuncias y procedimientos disciplinarios deben guardar confidencialidad de la misma

Debe respetarse a denunciantes, denunciados/as, afectados/as y testigos, procurando una atención que respete su privacidad y dignidad

Dirección de Bienestar Estudiantil y Dirección de Recursos Humanos gestionarán asistencia y acompañamiento del/la afectado/a

Con todo, frente a denuncias falsas y malintencionadas, podrán resultar procedentes denuncias y acciones administrativas y judiciales



VAEC
VICERRECTORÍA DE
ASUNTOS ESTUDIANTILES
Y COMUNITARIOS



UNIVERSIDAD DE CHILE
VICERRECTORÍA
DE EXTENSIÓN Y
COMUNICACIONES



**OFICINA DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE GÉNERO**
VEXCOM - UNIVERSIDAD DE CHILE