

# ACOSO EN EL CAMPUS

## EL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE CHILE



Investigación coordinada por Carmen Andrade Lara  
Directora de Igualdad de Género, Universidad de Chile

**Equipo estudio cuantitativo**

Camila Vega Pérez, Investigadora principal  
Catalina Gutiérrez Ricci, Co-investigadora  
Felipe Hugo Rojas, Coordinador de Terreno  
Francisco Espinoza Rojas, Coordinador de Terreno

**Equipo estudio cualitativo**

Carolina Franch Maggiolo, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG - FACSO)  
Manuela Cisternas Gasset, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG - FACSO)  
Paula Hernández Hirsh, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG - FACSO)  
Elisa Niño Vázquez, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG - FACSO)  
Patricia Retamal Garrido, Coordinadora de Planificación y Control de Gestión DIGEN

**Equipo editor**

Camila Vega Pérez, Coordinadora de Transversalización de Género DIGEN  
Svenska Arensburg, Coordinadora Observatorio de Violencias e Igualdad de Género DIGEN  
Carmen Andrade, Directora de Igualdad de Género  
María Soledad Berríos, Trabajadora Social encargada de Oficina de Atención DIGEN  
Vanessa Doren, Abogada encargada de Oficina de Atención DIGEN  
Luna Follegati Montenegro, Consultora externa

**Asistente de edición**

Florencia Mastrangelo Peroni

**Diseño gráfico**

Alicia San Martín

Santiago de Chile

Diciembre 2019

# ÍNDICE

<b>I. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>II. Marco conceptual</b>	<b>7</b>
Definiendo el concepto	8
Los efectos del acoso sexual	9
Manifestaciones del acoso sexual en ambientes universitarios	12
<b>III. Marco normativo</b>	<b>14</b>
Violencia y discriminación de género	14
Estándares internacionales en materia de violencia de género y violencia sexual	15
Normativa nacional y universitaria sobre acoso sexual	18
<b>IV. El acoso sexual en el contexto universitario</b>	<b>20</b>
El desconcierto: ¿Esto es acoso sexual?	20
Manifestaciones del acoso sexual	24
Desconocimiento: la necesidad de decir “esto es acoso sexual”	26
Vergüenza, miedo a represalias y silencio	27
Mecanismos de respuesta personal: la automarginación y autocensura	29
Percepciones de la comunidad universitaria en torno al acoso y la violencia sexual	31
Caracterización de los casos de acoso	36
Particularidades por estamento	41
a) Las estudiantes	41
b) Las funcionarias	44
c) Las académicas	46
Ser mujer en una universidad	49
Repercusiones de la experiencia de acoso sexual	51
<b>V. La respuesta institucional: política de prevención del acoso sexual</b>	<b>54</b>
El proceso de construcción de la Política de Prevención	54
a) Líneas de acción de la Política de Prevención:	55
b) La institucionalización de la Política de Prevención	56
c) El modelo de atención en la Universidad	58
<b>VI. Conclusiones</b>	<b>65</b>
<b>VII. Bibliografía</b>	<b>68</b>
<b>VIII. Anexo: Marco Metodológico</b>	<b>73</b>

# ACOSO EN EL CAMPUS

EL ACOSO SEXUAL  
EN LA UNIVERSIDAD  
DE CHILE

# I. INTRODUCCIÓN

Desde los últimos cuarenta años se viene planteando la urgencia por visibilizar y desnaturalizar las violencias estructurales que las sociedades reproducen, como son la pobreza, el racismo y el sexismo. Se trata de violencias invisibles que son el sustrato de las desigualdades sociales y cuentan con la aquiescencia de las instituciones, las que muchas veces no reconocen su gravedad, manteniendo su reproducción práctica y simbólica.

La violencia de género se asienta en una organización y comprensión patriarcal de las relaciones de género, caracterizada por una dominación institucionalizada desde donde no se acepta ni reconoce a las mujeres como sujetos autónomos y plenos de derechos (Graciela Hierro, 2004). Esta violencia comienza siendo estudiada como violencia contra las mujeres, aunque hoy se reconoce que no es ejercida exclusivamente sobre ellas, sino en extenso sobre cuerpos que expresan signos feminizados. No obstante, es la violencia que con mayor frecuencia padecen las mujeres (Segato, 2003).

Durante las últimas décadas, la violencia de género contra las mujeres, se estableció como una prioridad en las agendas de género de América Latina, reconociéndola como una grave violación a los derechos humanos. Esto se ha traducido en reformas a los marcos legales, tanto a nivel internacional como nacional, y en la ejecución de diversas políticas y programas públicos. A pesar de los impulsos igualitaristas de las sociedades actuales, expresados en mejores oportunidades para las mujeres, las políticas no han sido suficientes para enfrentar el problema y la violencia sexista sigue manifestándose en diversos ámbitos simbólicos, políticos, económicos, corporales y psicológicos.

La violencia sexual, y el acoso sexual como una de sus manifestaciones, se configuran como acto disciplinador de las mujeres, quienes se presentan como una amenaza al espacio masculino. El cuerpo de las mujeres representa un territorio a ser dominado y se simboliza como patrimonio de los hombres (Segato, 2003). La violencia sexual atenta contra la autonomía, la libertad sexual y la dignidad de las personas, así como contra el derecho a desenvolverse en un ambiente seguro. Puede encontrarse en diversos espacios, desde el hogar hasta la calle, con magnitudes de ocurrencia y gravedad que varían según países y niveles socioeconómicos. Sus formas más conocidas ocurren en el espacio público (acoso callejero) y en contextos laborales, en el último tiempo también se ha identificado su ocurrencia en el espacio educativo.

La Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile (DIGEN) se ha propuesto generar conocimiento acerca de los diversos fenómenos que reproducen las desigualdades y la violencia de género en la Universidad, para fundamentar el diseño de políticas y medidas antidiscriminatorias y hacer seguimiento a las existentes. Este esfuerzo comenzó el año 2013 con la investigación que dio origen al libro “Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile”.

El estudio sobre acoso sexual que se presenta en este documento, realizado entre 2015 y 2016, es una continuación de esa labor, su propósito fue poner a disposición de la comunidad universitaria información acerca del estado de situación del acoso sexual en la Universidad de Chile. Sus resultados, si bien tardaron en publicarse, sirvieron como insumo para el diseño de políticas de prevención y de protocolos de actuación.

La publicación de estos resultados es una contribución institucional frente a las demandas levantadas por la movilización feminista del año 2018 y coincide con la creación del Observatorio de Violencias e Igualdad de Género, dependiente de la DIGEN, organismo que se encargará de generar información sistemática y monitorear distintos aspectos de la realidad universitaria.

Comprender, dimensionar y analizar el problema del acoso sexual al interior de la comunidad educativa corresponde al horizonte que recorre el estudio, cuestión que se perfila no sólo como una necesidad de la institución, sino también como una contribución a nivel nacional, transformándose en referente para el sistema de educación superior chileno. Las preguntas centrales que guiaron el estudio se orientaron al reconocimiento de la incidencia, prevalencia, características y aspectos subjetivos del fenómeno del acoso sexual. Para esto, la investigación se estructuró en dos etapas: una cuantitativa, que tuvo como objetivo general dimensionar y caracterizar el problema y otra cualitativa, que buscó aproximarse a la experiencia subjetiva de personas que han vivido situaciones de acoso sexual y, de este modo, conocer cómo se desarrollan estas experiencias, sus consecuencias y cómo había sido, hasta el año 2016, el tratamiento institucional de las denuncias, en caso de que se hubiesen realizado.

El presente documento se organiza en cinco apartados. Tras el capítulo introductorio, el segundo capítulo establece el marco conceptual, que define la perspectiva comprensiva sobre violencia de género, precisa los antecedentes conceptuales sobre violencia y acoso sexual en el ámbito universitario, dando cuenta del contexto de emergencia y sus consecuencias en las personas afectadas. El tercero es el marco normativo, donde se exponen las definiciones y estándares nacionales e internacionales y las regulaciones internas de la Universidad, situando la violencia de género y el acoso sexual como vulneraciones de derechos fundamentales. El cuarto presenta los principales resultados del estudio. El quinto da cuenta de la respuesta institucional que se tradujo en la política de prevención del acoso sexual, así como en el modelo de atención psico-socio-jurídica de las personas afectadas. Finalmente, en el apartado conclusiones, se presentan las principales reflexiones expuestas en el documento, así como los desafíos que plantea. ■

## II. MARCO CONCEPTUAL

El acoso u hostigamiento sexual es una expresión de la violencia de género. Es decir, se trata de una práctica originada en un contexto de desigualdades históricas y de asimetrías de poder social, económico y político entre los sexos, que es aprendida a través de la socialización de las personas en una cultura patriarcal (Guzmán, 2005; Castaño-Castrillón y Páez-Cala, 2010; Mesa, 2012; Bardales y Ortiz, 2012). En otras palabras, hombres y mujeres aprenden e incorporan patrones aceptados para desenvolverse socialmente, lo que se traduce en comportamientos clásicamente asociados a la masculinidad hegemónica en el caso de los hombres, como la autoridad y el ejercicio de la violencia, mientras que la femineidad es sinónimo de subordinación y debilidad. Lo anterior justifica, entonces, el supuesto derecho masculino al cuerpo y la voluntad de la mujer, y con ello, a exigir favores sexuales e imponer su voluntad (Guzmán, 2005).

El sexismo se ampara en la violencia sexual para perpetuarse, para lograrlo se nutre de una compleja trama de prácticas cotidianas y simbólicas y pactos masculinos de sexualización de los cuerpos (Amorós en Hierro, 2004). La violencia sexual, por tanto, no puede entenderse como una respuesta individual, aunque se exprese socialmente en personas específicas, puesto que está anclada simbólicamente en la cultura (Segato, 2003). Una cultura donde la masculinidad que ejerce la violencia sexual es aquella que condensa y confunde poder sexual, poder social y poder de dar muerte (Segato, 2003).

El modelo psicopatológico que pretendió explicar la violencia sexual como expresión netamente individual pierde completamente de vista el problema así planteado, pues oscurece el origen sociocultural de la violencia que explica cómo los hombres son socializados para ejercerla (Scully, 1994 en Segato, 2003). Si la violencia sexual es uno de los medios de control social ocupados para disciplinar el comportamiento y delimitar la identidad de las mujeres o bien para castigarlas por su transgresión a los idearios de género, es porque a través de ella se pretende ahondar en las desigualdades de poder de varones sobre mujeres. Y por este motivo que resulta tan necesario el acceso a la justicia y la superación de la impunidad.

El fenómeno del acoso sexual en universidades ha existido probablemente desde que las mujeres ingresaron a estas instituciones. Sin embargo, principalmente por la acción de los movimientos feministas, ha emergido de manera reciente como un problema de

carácter público, lo que ha impulsado a los medios, las políticas públicas y las instituciones a atender esta situación.

Estas formas de subordinación se manifiestan en creencias y estereotipos sexistas en relación al desempeño laboral y profesional de varones y mujeres, donde estas últimas son tratadas como inferiores, y sus derechos vulnerados (Caballero, s/f). Osborne, citado por Aguilar et al. (2009), destaca cómo el contexto universitario devalúa y margina a las mujeres, donde el acoso sexual y la misoginia, que se manifiestan en variados espacios y círculos académicos, operan como formas de violencia de género. La Universidad de Chile no está exenta de estas situaciones, tal como lo evidenció el estudio Del Biombo a la Cátedra de la entonces Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género (2013), el presente estudio y las movilizaciones feministas de las estudiantes durante el año 2018.

## DEFINIENDO EL CONCEPTO

No existe una definición estándar del fenómeno del acoso u hostigamiento sexual compartida por toda la comunidad científica, a lo que se suman las diversas interpretaciones y legislaciones alrededor del mundo, por lo general influenciadas por el contexto social (Guzmán, 2005). A pesar de ello, sí existe consenso en que el fenómeno emerge de la conjunción entre poder, sexualidad y violencia (Bardales y Ortiz, 2012).

En instrumentos internacionales de Derechos Humanos se ha señalado que la violencia sexual “se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno” (OEA, MESECVI, 2014). Un elemento que destaca, además de la naturaleza sexual de la conducta o su relación con el ámbito de la sexualidad, el cuerpo o la intimidad de la persona, es la falta de consentimiento. La persona afectada suele recibir presiones para realizar alguna acción que no desea y a pesar de ello puede hacerlas con el fin de evitar una vulneración mayor.

Otras definiciones, como la de la Organización Mundial de la Salud (OMS), plantean la utilización de la sexualidad de una persona mediante coacción, incluyendo situaciones en que hay uso de grados variables de fuerza, intimidación psicológica, extorsión, amenazas o la falta de condiciones para otorgar el consentimiento, por ejemplo, por estar en estado de ebriedad o bajo efectos de un estupefaciente, estar dormida, o estar “mentalmente incapacitada” (OMS y OPS, 2013).

Convenciones internacionales señalan que el acoso u hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo (aplicable a los contextos educativos u otros), “incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho”, que “puede ser humillante y [...] constituir un problema de salud y seguridad”, y es discriminatoria si existen “motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas

en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (ONU 1992; Comité CEDAW, Recomendación General N°19).

Asimismo se releva que puede existir acoso sexual “mediante la creación de un entorno laboral hostil que puede incluir : 1) discusión de actividades sexuales; 2) contactos físicos innecesarios; 3) utilización de términos humillantes o fuera de lugar; 4) realización de gestos indecorosos; 5) concesión de ventajas laborales a quienes consienten en participar en actividades sexuales; y 6) utilización de un lenguaje crudo u ofensivo, e incluso la exhibición de material pornográfico” (ONU, Comisión de DDHH, 1997 párrafo 51)

De este modo, el acoso sexual podría definirse como una conducta de naturaleza o connotación sexual, que es indeseada por la persona que la recibe y que tiene consecuencias negativas en dos niveles: el subjetivo, que considera las dimensiones psicológica, emocional y física; y el práctico, que refiere a las condiciones materiales y el rendimiento o desempeño en el trabajo o estudio (Guzmán, 2005; Mesa, 2012).

Como comportamientos de naturaleza o connotación sexual, se consideran aquellos que aluden o involucran de manera implícita o explícita a la sexualidad, el cuerpo o la intimidad de una persona (Guzmán, 2005). En consecuencia, el acoso sexual no considera otras formas de violencia o discriminación que pueden enmarcarse más bien, aunque no excluyentemente, en la misoginia, el sexismo, la homofobia, la lesbofobia o transfobia. Junto a lo anterior, una conducta es acoso sexual si es indeseada, es decir, si ocurre de manera unidireccional o sin consentimiento. En ocasiones, quien acosa puede considerar que sus comentarios o conductas serán bienvenidas por quien las recibe, sin embargo, al ser no consentidas, constituyen para la persona afectada “una invasión a su intimidad, restringen su libertad de decisión y atentan contra su dignidad como persona” (Guzmán, 2005).

## LOS EFECTOS DEL ACOSO SEXUAL

La Salud Mental ha sido definida como “la capacidad de las personas para interactuar entre sí y con el medio ambiente, de modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de sus potencialidades psicológicas, cognitivas, afectivas y relacionales, el logro de sus metas individuales y colectivas, en concordancia con la justicia y el bien común” (Ministry of Supply and Services Canada, 1988).

Como se ha documentado, la violencia de género en sus diversas manifestaciones vulnera los derechos de las personas afectadas generándole sufrimiento y malestar. Este sufrimiento se expresa en impacto emocional pudiendo perpetuarse en el tiempo como secuelas emocionales y daño psicológico (Echeburúa, 2005). En el trabajo con mujeres que han experimentado violencia de género se observa que en su proceso de recuperación han debido transformarse a sí mismas, en especial en relación a las expectativas de género (Parson, 2010; Clarisa Showden en Boesten, 2013).

Los daños en la calidad de vida de personas afectadas por violencia se explican desde el enfoque del trauma. Al haber experimentado un evento abusivo y deshumanizante

la persona experimenta una ruptura psicológica alterando su capacidad de confiar en otros y afectando las distintas esferas de su vida. Las consecuencias traumáticas están influenciadas por las condiciones sociales y culturales que favorecen desnaturalizar y visibilizar la violencia (Rodríguez et al., 2014), así también, dependen de la intensidad o habitualidad del evento, la percepción del suceso, el carácter inesperado, el grado de riesgo vital sufrido, las condiciones de vulnerabilidad (historia previa), el apoyo existente y los recursos disponibles para afrontarlo (Echeburúa, 2002). Sus principales manifestaciones se expresan como experiencia de pérdida, marcada por un quiebre vital de un antes y un después de la experiencia, percepción de amenaza y miedo, culpabilización y vergüenza, desorganización vital que se traducen en dificultades para contraer responsabilidades productivas, dependencia emocional, suspicacia y hostilidad (Echeburúa, 2005).

En estudios de violencia de género, el impacto emocional del abuso en las personas afectadas ha confirmado sus consecuencias clínicas a nivel somático y de la salud mental (Heise, Ellsberg y Gottemoeller, 1999; Janin, 2002; Velzeboer et al., 2003; Crempien, 2005;) incrementando los indicadores de depresión, estrés postraumático e ideación suicida. (Velzeboer et al., 2003; Plazaola-Castaño et al., 2004; Pico-Alfonso et al., 2006 en Rodríguez et al., 2014). En todo caso, en especial tratándose de casos donde la violencia es múltiple, los estudios reportan un efecto acumulativo en la salud (Coker 2000 en Ruiz-Pérez, 2006).

Del mismo modo, el acoso sexual limita el ejercicio de derechos al trabajo, la educación y al libre desplazamiento. De acuerdo a la ONU (1977), es nueve veces más probable que una mujer deje su empleo como consecuencia de un acoso sexual a que lo haga un hombre. En términos simbólicos y prácticos, las agresiones tienden a excluir a las mujeres del espacio público y a reforzar su adscripción al espacio doméstico que supuestamente les brinda mayor seguridad y protección. La "Violencia real, su percepción y respuesta psicológica del miedo lleva a autocensura y reduce autonomía (impide) disfrutar plenamente de las ciudades lo que empobrece sus relaciones sociales y las margina de espacios de protagonismo". (Dammert, 2007)

**DIAGRAMA 1:  
CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL**



## MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL EN AMBIENTES UNIVERSITARIOS

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, definidos por la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre víctima y victimario (Guzmán, 2005; Ekore, 2012; Bardales y Ortiz, 2012). Se denomina acoso por chantaje o “quid pro quo”, al que ocurre en una relación de poder vertical, ya sea en el ámbito laboral como en el académico. En él, quien ostenta el cargo o la jerarquía superior tiene el poder para influir en las condiciones de empleo o educativas de la otra persona, ofrecer algo a cambio de un favor sexual o de provocar un perjuicio ante el rechazo. En el ámbito laboral las decisiones relativas a la contratación, la terminación, la promoción o el sueldo se hacen sobre la base de la respuesta a las insinuaciones sexuales, y que es posible “cuando el hostigador tiene una determinada influencia sobre las condiciones de empleo de la víctima” (ONU, Comisión de DDHH Relatora Especial sobre violencia de género, 1997a).

El segundo tipo se denomina acoso por intimidación, que refiere a aquellos hechos que ocurren entre dos personas que no sostienen un vínculo jerárquico laboral o educativo, como ocurre entre compañeros de trabajo o de estudio.

En los contextos universitarios, donde se conjugan vínculos, habituales u ocasionales, entre estudiantes, funcionarios/as y académicos/as, es posible reconocer relaciones jerárquicas y horizontales, por lo que el acoso sexual puede ocurrir en forma de intimidación y también de chantaje, incluyendo conductas no verbales, verbales, digitales y físicas, como las siguientes:

## DIAGRAMA 2:

### MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL EN CONTEXTOS UNIVERSITARIOS



### III. MARCO NORMATIVO

Los sistemas internacionales y regionales de protección de los Derechos Humanos han desarrollado, en diversos instrumentos, las obligaciones de los Estados en materia de protección, reacción, atención y garantía ante la violencia de género y el acoso sexual. Todos estos instrumentos contractuales (convenciones, tratados) y no contractuales (declaraciones, principios, reglas, directrices, observaciones generales, opiniones consultivas, etc.)<sup>1</sup>, forman parte de un marco jurídico común o *corpus juris* sobre derechos humanos de las mujeres, que debe ser interpretado y aplicado de forma sistemática, coherente y armoniosa, operando los segundos como criterios orientadores que actualizan el sentido de los primeros, y en algunos casos constituyen interpretaciones auténticas (O´Donnell, 2007; OEA, MESECVI, 2014).

#### VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Tanto el sistema de Naciones Unidas como el Interamericano pasaron del concepto de violencia y discriminación contra la mujer en los primeros instrumentos, al concepto de violencia y/o discriminación de género, comprendiendo que ésta afecta de forma prevalente y desproporcionada a las mujeres, en virtud de los roles, características y estereotipos que se atribuyen a hombres y mujeres, y al significado social y cultural otorgado a dicha diferencia que jerarquiza las identidades masculinas por sobre las femeninas (ONU, Comité CEDAW, 2010).

Los primeros instrumentos específicos del sistema universal sobre los derechos de las mujeres conceptualizaron la discriminación, como “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, independientemente de su estado civil, 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” (Art. 1º Convención sobre la eliminación de todas las formas de

1 La doctrina también habla de la distinción entre instrumentos contractuales/no contractuales, como *hard law/soft law*.

discriminación contra la mujer. CEDAW, ONU, 1979)<sup>2</sup>. Se formula como una discriminación que viven las mujeres “por ser mujeres” o que les afecta en forma desproporcionada (ONU, Comité CEDAW, 1992).

Muy temprano, los organismos de seguimiento al cumplimiento de esta Convención, como el Comité CEDAW de las Naciones Unidas y los mecanismos emanados de aquella, señalan que la violencia dirigida hacia las mujeres, incluida la violencia sexual, es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de sus derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, y que es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre (ONU, Comité CEDAW, 1989, 1992, 1993).

En el sistema regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belém do Pará” (CBDP), define violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, que puede ocurrir en cualquier lugar o tipo de relación y ser ejecutada por cualquier persona; ya sea “dentro de la familia o unidad doméstica[,] en cualquier otra relación interpersonal [y/o] en la comunidad”, ser realizada “por cualquier persona perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes”, y que comprende, entre otras, formas de violencia sexual como el acoso sexual en el lugar de trabajo y/o en instituciones educativas (OEA, 1994)<sup>3-4</sup>.

Resulta sustantivo en esta Convención la formulación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y su comprensión desde un enfoque de derechos que supera perspectivas asistenciales o basadas en estereotipos sobre la “debilidad de las mujeres”. Destaca asimismo el foco en las acciones preventivas, adicionales a las de reacción y sanción, así como el planteamiento de un objetivo ambicioso pero necesario, como es la erradicación de la violencia de género.

## ESTÁNDARES INTERNACIONALES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

Sin ánimo de agotar ni sistematizar el conjunto de estándares internacionales en la materia, se exponen a continuación algunos estándares aplicables y pertinentes en el abordaje de la violencia de género en los contextos institucionales y universitarios.

2 Vigente en Chile desde diciembre de 1989.

3 Vigente en Chile desde noviembre de 1998.

4 Previamente, en el sistema universal, la Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) define violencia contra la mujer en términos similares, como “todo acto de violencia basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coerción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada” (ONU, Declaración..., 1993, Art. 1°).

En cuanto a obligaciones genéricas de prevención, la Convención de Belém do Pará enfatiza el deber de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, así como todo tipo de medidas apropiadas para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer (Art. 7° inciso 1° y letra e).

En sus desarrollos posteriores, el sistema interamericano, en virtud de las obligaciones de reacción y sanción, ha enfatizado la necesidad de visibilizar todas las manifestaciones de la violencia de género y la interrelación entre ellas, incluida la violencia psicológica, económica y simbólica, y el hostigamiento sexual, entre otras, que suelen ser sus manifestaciones menos expresas o reconocibles lo que afecta su prevención (OEA, CIM y MESECVI, 2014). Además, se hace hincapié en la necesidad de compatibilizar y articular las políticas de prevención con las políticas o iniciativas de sanción y de atención. (Ídem).

En cuanto a los estándares de atención, investigación y sanción, cobra relevancia la existencia de mecanismos y servicios de atención especializada e interdisciplinaria que cubran los aspectos psico-sociales, reparatorios y jurídicos, con recursos y personal suficientes, con formación y capacitación permanente de tales especialistas, así como de todas las personas que trabajen en la institución o puedan tomar contacto con las personas afectadas (CBDP, Art. 8° letra d; ONU, Comisión de DDHH, 1997a y 1997b).

Asimismo, aparece como esencial el estándar de debida diligencia, que implica la existencia de mecanismos definidos previamente, eficaces y accesibles que operen en tiempos oportunos, ya que las demoras excesivas pueden implicar denegación de justicia, y limitar la adopción de medidas de protección efectivas para que el agresor se abstenga de hostigar, intimidar o poner en peligro a la persona afectada (CBDP, Art. 7° letras b, d y e; ONU, Comité CEDAW, 1992, párr. 24 letra i).<sup>5</sup>

En el ámbito de las obligaciones genéricas, se reiteran los deberes de abstención de realizar acciones o prácticas de violencia de género por parte del Estado, sus autoridades, funcionarios, personal y agentes, así como los de reparación y la garantía de no repetición (CBDP, Art. 7° letras b y g).

En materia de investigación y sanción de la violencia sexual, y con el objeto de evitar discriminaciones arbitrarias y la re-victimización de las afectadas, se postula la erradicación de estereotipos de género tanto en la evaluación de la existencia o ausencia de consentimiento o coacción como en la obtención y valoración de la prueba

Es un criterio genéricamente asentado que el consentimiento debe ser expresado de

5 El estándar de debida diligencia en casos de violencia de género ha sido desarrollado de forma específica en sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, tales como: Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009; Corte IDH. Caso Véliz Franco y otros vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 19 de mayo 2014.

manera explícita, voluntaria y libre y que no podrá inferirse “de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para darlo o cuando ésta sea incapaz, ni del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la supuesta violencia sexual” (Corte Penal Internacional, 2005, Regla N°70). Por lo mismo, se debe evaluar cuidadosamente la existencia de coacción o de relaciones desiguales de poder, pues en este tipo de situaciones, las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia, o pueden faltar las condiciones para consentir o manifestar la voluntad de forma positiva o negativa (OMS y OPS, 2013).

Si bien esta regla se crea para el tratamiento de los crímenes de lesa humanidad y genocidio, la doctrina en materia de Derechos Humanos ha aplicado este criterio de forma general a las situaciones de violencia sexual, incluido el contexto universitario, y la propia Universidad de Chile se ha pronunciado en favor de esta interpretación, en sus documentos oficiales (OIOG y Nash, C., 2015).

Respecto al proceso de obtención de la prueba se releva que en cualquier contacto que tengan las personas operadoras de justicia o administrativas con quienes se han visto expuestos/as a situaciones de violencia sexual, deben adoptarse ciertos resguardos para evitar la victimización secundaria. Ello, implica no cuestionar la veracidad de los relatos, ni traspasar la responsabilidad de los hechos a las víctimas, evitar la reiteración innecesaria de los testimonios, y respetar las obligaciones de confidencialidad y resguardo de la información e identidad hacia terceros.

Finalmente en el tema la valoración de la prueba, se ha desarrollado el estándar del valor reforzado del testimonio de la víctima; “a partir de un enfoque de género, implica, sobre todo, liberarse de los prejuicios de cómo deberían haber actuado las víctimas (estereotipo de la víctima ideal); entender la dinámica misma de la violencia; las relaciones de poder que pueden existir entre la víctima y el agresor; y no prejuzgar sobre la forma de vida de la víctima o sobre sus actos anteriores o posteriores a los hechos” (ONU, OACNUDH Guatemala, 2015)<sup>6</sup>. Todo ello resulta irrelevante respecto de la ocurrencia de un acto de violencia sexual, promueve estereotipos respecto de la supuesta conducta de una víctima de violencia sexual o de una persona “creíble” y puede influir de forma ilegítima en la evaluación de la credibilidad, en su valoración posterior. Es así como “la credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la víctima o de un testigo no podrán inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior de [aquellos/as]” (Corte Penal Internacional, 2005, Regla N°70).

También es relevante considerar que este tipo de agresiones suelen ocurrir en contextos privados, sin presencia de testigos u otros mecanismos de registro, por tanto, el testimonio o los dichos de la persona afectada tendrán un valor preponderante o funda-

6 El valor reforzado del testimonio de la víctima en casos de violencia sexual ha sido desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en: Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra vs. México, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Párrs. 89, 91, 109, 196.

mental<sup>7</sup>. Cabe destacar que la Contraloría General de la República en Chile ha acogido este criterio en dictámenes sobre investigaciones por faltas graves a la probidad administrativa, como son los actos contra la dignidad de otros/as funcionarios/as públicos/as (entre otros, el acoso sexual), al señalar que debido al carácter “subrepticio” u oculto de este tipo de infracciones, se debe otorgar valor al testimonio de las personas afectadas para acreditarlas, no por sí solo, pero sí sumado a otros antecedentes que permitan presumir la ocurrencia de los hechos de determinada manera -presunciones graves, precisas y concordantes- (CGR, Dictamen N°48983, 2015; CGR, Dictamen N°91174, 2014; CGR, Dictamen N°66506, 2013).

Por último, la doctrina de los derechos humanos, junto a los enfoques teóricos sobre la victimización en materia de violencia sexual, han concluido que es usual que existan imprecisiones en los relatos de las afectadas, atendidos los efectos traumáticos de los mismos, lo que no implica la inexistencia o falta de veracidad de los hechos, por lo que debe evaluarse aquello antes de calificar a priori dichas imprecisiones como inconsistencias en el relato (Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México, 2010, Párr. 91; ONU, OACNUDH Guatemala, 2015).

## NORMATIVA NACIONAL Y UNIVERSITARIA SOBRE ACOSO SEXUAL

A pesar de la ausencia de una legislación integral en Chile en materia de violencia de género y del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, existen leyes y reglamentos que prohíben expresamente el acoso sexual como acto contrario a la dignidad de las personas, lo que, unido a la vasta normativa internacional vigente, permiten sancionar este tipo de conductas

Tanto la Ley General de Educación (Arts. 2 y 10), la Ley sobre Educación Superior (Art. 2), el Código del Trabajo (Art. 2) y el Estatuto Administrativo (Art. 84 letra I), señalan la prohibición de actos contrarios a la dignidad de las personas, incluyendo expresamente la prohibición del acoso sexual y la discriminación arbitraria, y promoviendo el respeto y promoción de los derechos humanos como principio.

El Código del Trabajo fue reformado en 2005 a través de la Ley No.20.005, para tipificar y sancionar el acoso sexual, y señala que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona [siendo] 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”. El Estatuto Administrativo, en tanto, prohíbe el acoso

<sup>7</sup> Así, en el caso *Fernández Ortega y otros Vs. México* de 2010 (Párr. 100) y “Caso Rosendo Cantú y otra vs. México” de 2010 (Párr. 89): “En primer lugar, a la Corte le resulta evidente que la violación sexual es un tipo particular de agresión que, en general, se caracteriza por producirse en ausencia de otras personas más allá de la víctima y el agresor o los agresores. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho”.

sexual y otros actos contra la dignidad de los/as demás funcionarios/as, remitiéndose a esta misma definición.

Esta legislación se perfeccionó con la entrada en vigencia de la Ley N°21.094, sobre Universidades del Estado, promulgada en junio 2018. Dicha ley, por una parte, tipifica la comisión de actos contra la dignidad como el acoso sexual o la discriminación arbitraria entre los distintos integrantes de la comunidad universitaria<sup>8</sup>. Y, por otra parte, equilibra los derechos de las personas denunciantes o afectadas y de las personas denunciadas en el procedimiento, otorgando a ambas el derecho a ser notificadas, aportar pruebas o antecedentes, conocer el contenido de la investigación desde la etapa de formulación de cargos, e interponer recursos o reclamar de las decisiones. Esta normativa fue replicada en la Universidad de Chile en los procedimientos que involucran a estudiantes denunciados por hechos de acoso sexual<sup>9</sup>.

Asimismo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile prohíbe expresamente el acoso sexual y la discriminación arbitraria contra cualquier integrante de la comunidad universitaria o persona vinculada a la misma (Art. 3 N°4), considerándolo una infracción al deber de respetar a las otras personas. Dicho reglamento define acoso sexual 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 físico; y/o incidiendo en las oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral/académico de las víctimas cuando ocurre en el contexto universitario” (REUCH, 1993, Art. 13 letra f). ■

---

8 Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución” (Art 49 inciso 1 LUE).

9 Para los procedimientos iniciados antes de septiembre de 2019, en el nuevo Art. 38 del Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes a mediados de 2018, y viene incorporado en el nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias por Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria del año 2019, y en el nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes vigente desde septiembre de 2019.

## IV. EL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DEL ESTUDIO

A continuación se presentan los principales resultados del estudio empírico referido en la introducción.<sup>10</sup>

### EL DESCONCIERTO: ¿ESTO ES ACOSO SEXUAL?

Tal como se ha demostrado en estudios sobre violencia de género y violencia sexual (SERNAM, 2012), hay una diferencia relevante entre la vivencia del acoso sexual y su significación y percepción como hecho de violencia. Los resultados del estudio señalan que, efectivamente, esta diferencia existe también en la comunidad universitaria.

Para aproximarse a la autopercepción de vivencias de acoso sexual se preguntó a las personas encuestadas si “¿Ha sido víctima de algún hecho de acoso sexual por parte de algún miembro/a de la Universidad de Chile?”. Tal como muestra la primera serie de columnas del gráfico 1, sólo 6,5% respondió afirmativamente, porcentaje que alcanzó 11,3% en mujeres y 2,3% en hombres.

A diferencia de la autopercepción, la prevalencia, es decir la vivencia de acoso sexual en algún momento de la trayectoria universitaria, se midió a través de reconocimiento guiado, consultando a las y los encuestados por vivencias específicas mostrando formas más evidentes y reconocibles de acoso sexual.

<sup>10</sup> El estudio fue de tipo descriptivo, contó con un enfoque mixto, estructurado en una primera etapa cuantitativa y una segunda etapa cualitativa. En la primera parte, el diseño fue probabilístico de representatividad proporcional, del universo triestamental de hombres y mujeres de la comunidad universitaria y contempló un total de 47.240 personas mayores de 18 años. Se realizó una encuesta autoaplicada a una muestra de 1.038 casos. Para la producción de información cualitativa se aplicó la técnica de entrevista semiestructurada, y la selección de los/as participantes se definió en función de criterios estructurales, identificando personas que sufrieron acoso sexual en la Universidad, de los tres estamentos.

## Manifestaciones de acoso sexual mencionadas a las personas encuestadas

- Proposiciones o promesas de beneficios, explícitas o implícitas, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas, explícitas o implícitas, para exigir conductas que no son deseadas por usted y que atentan contra su dignidad.
- Uso de palabras con connotación sexual (escritas u orales), insinuaciones sexuales, miradas o gestos obscenos que sean humillantes u ofensivos.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas y que resulten ofensivas.
- Otras más graves

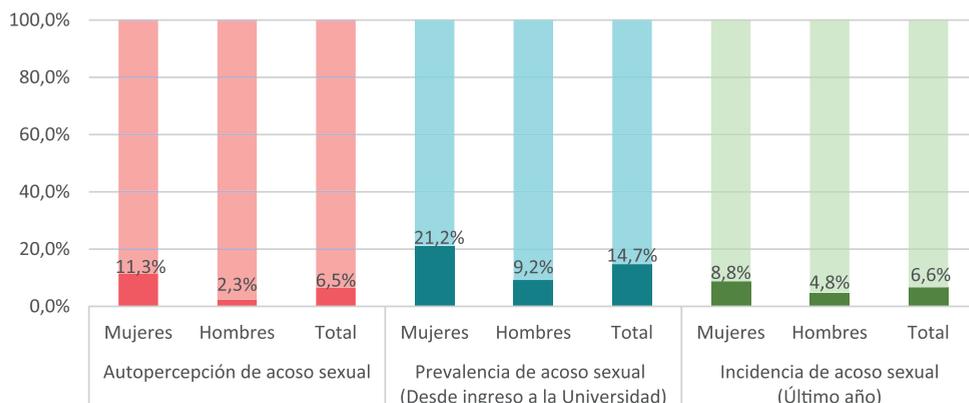
Los datos indican que la prevalencia supera ampliamente la autopercepción alcanzando 14,7% en total, 21,2% en mujeres y 9,7% en hombres. Finalmente, en la tercera serie de columnas del gráfico 1 se indica que la incidencia del acoso sexual en la comunidad universitaria, es decir, las vivencias ocurridas en los últimos 12 meses, medida nuevamente a través de reconocimiento guiado, alcanzó 6,6% total, 8,8% en mujeres y 4,8% en hombres.

La evidencia señala una amplia discordancia entre reconocer haber vivido acoso sexual y la vivencia experimentada, dado que más de la mitad de las personas que han sufrido acoso nunca identificaron los hechos como expresiones de violencia sexual. Este fenómeno responde a un comportamiento y contexto sociocultural que normaliza prácticas, tratos y relaciones vejatorias, considerándoles como formas socialmente aceptadas de relacionarse entre dos personas en un espacio laboral o educativo, o bien, se asume como una consecuencia inherente a este tipo de contextos (Guzmán, 2005; Larena y Molina, 2010). Estas cifras demuestran además el importante efecto de las desigualdades de género en relación a la violencia sexual: las mujeres sufren más del doble de acoso sexual que los hombres de la Universidad.

Es posible que, si esta pregunta se aplicara en la actualidad, tras las movilizaciones feministas del año 2018 que pusieron en relieve esta problemática en las universidades del país, la brecha entre el reconocimiento y la vivencia experimentada sea menor.

## GRÁFICO 1

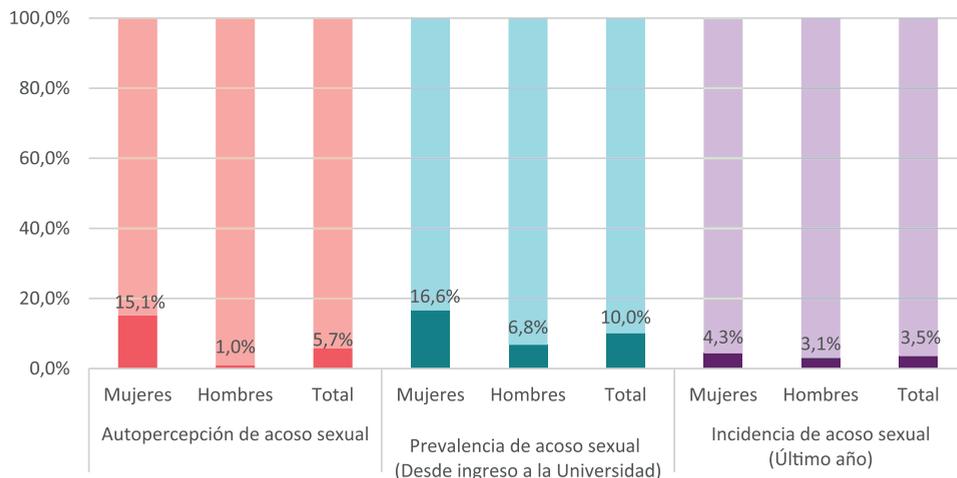
Autopercepción, prevalencia e incidencia del acoso sexual en la comunidad universitaria, por sexo y total



Tal como se describe en los gráficos 2, 3 y 4, al analizar autopercepción, prevalencia e incidencia del acoso sexual para cada estamento de la Universidad, se observan ciertas particularidades. El gráfico 2 da cuenta que la autopercepción de acoso sexual es particularmente alta en el grupo de mujeres académicas, que alcanza 15,1%, en contraste con el 11,3% de las mujeres de toda la comunidad universitaria. El gráfico 4 indica que la prevalencia es más alta para las mujeres estudiantes y para los hombres estudiantes, en contraste con sus congéneres de los otros estamentos, particularmente en el caso de los hombres funcionarios. Un fenómeno similar ocurre en el caso de los hechos de acoso sexual ocurridos en el último año, aunque llama la atención que, en aquella medición, las mujeres académicas presentan una incidencia muy baja en comparación a las mujeres de los otros estamentos (4,3% versus 9,2% en estudiantes y 7,7% en funcionarias).

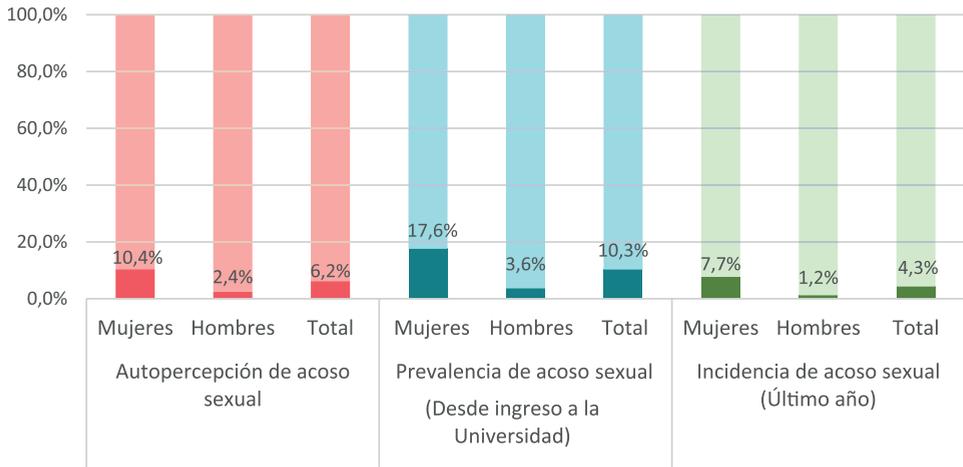
## GRÁFICO 2

Autopercepción, prevalencia e incidencia del acoso sexual en el estamento académico, por sexo y total.



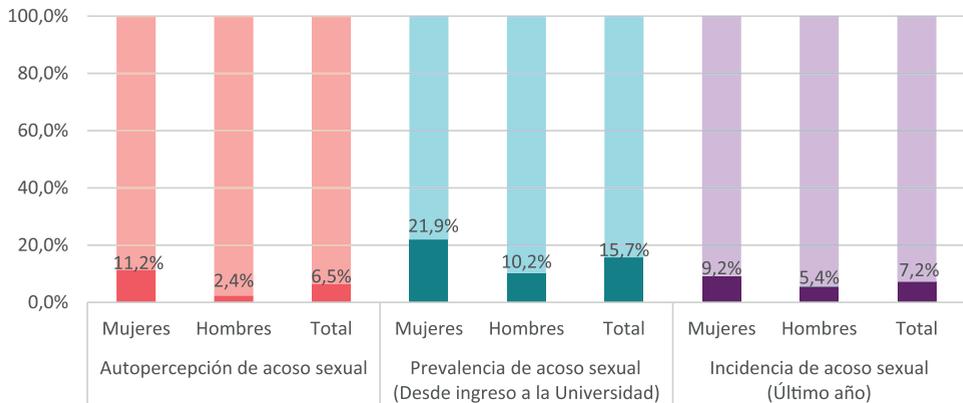
### GRÁFICO 3

Autopercepción, prevalencia e incidencia del acoso sexual en el estamento funcionario, por sexo y total.



### GRÁFICO 4

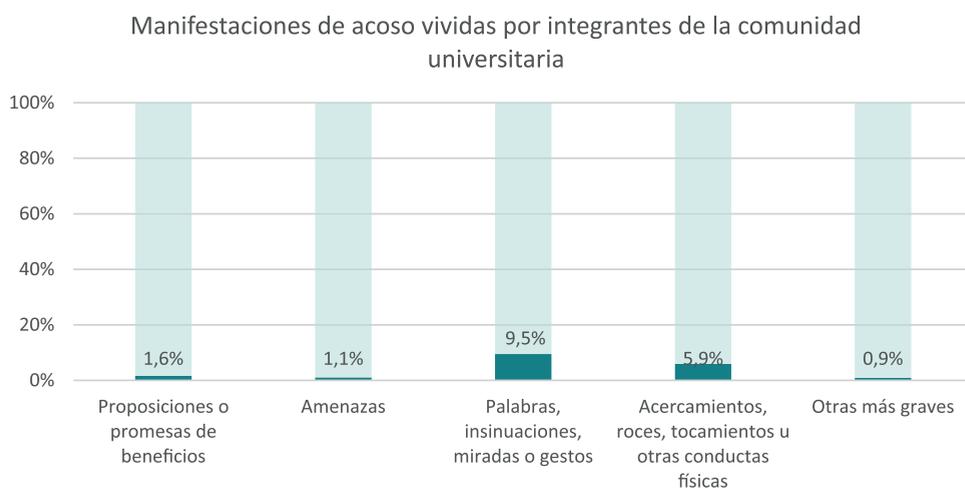
Autopercepción, prevalencia e incidencia del acoso sexual en el estamento estudiantil, por sexo y total.



## MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL

En el gráfico 5 se observa que las manifestaciones más comunes de acoso sexual en la Universidad corresponden a conductas verbales y gestuales -palabras, insinuaciones, miradas o gestos con connotación sexual- que han afectado a 9,5% de la comunidad en algún momento de su trayectoria en la Universidad. A 4,9% le ha ocurrido en el último año. Le siguen las conductas físicas de acoso, como acercamientos, roces y tocamientos, que han afectado a 5,9% de las personas. Porcentajes cercanos al 1%, mayoritariamente mujeres estudiantes, han recibido proposiciones, amenazas y han vivido hechos más graves de violencia sexual, entre los que se encuentra el abuso sexual y la violación.

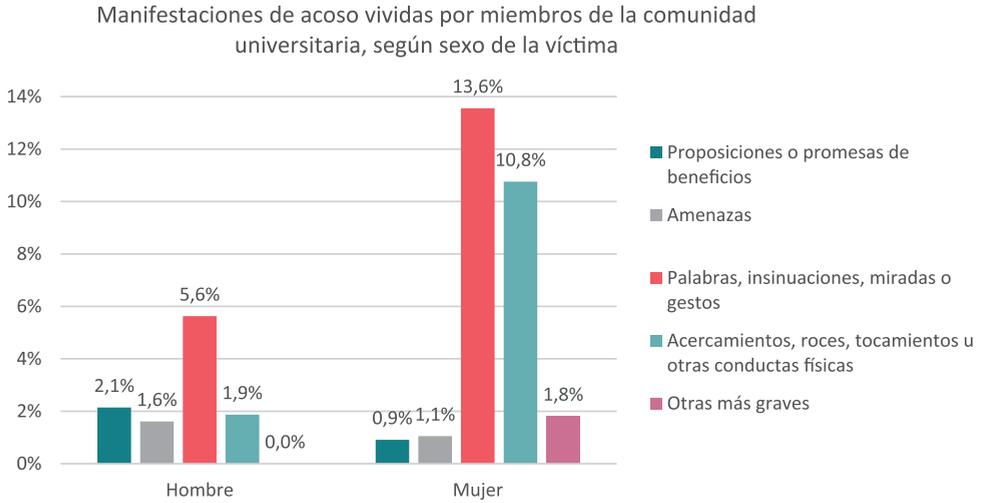
GRÁFICO 5



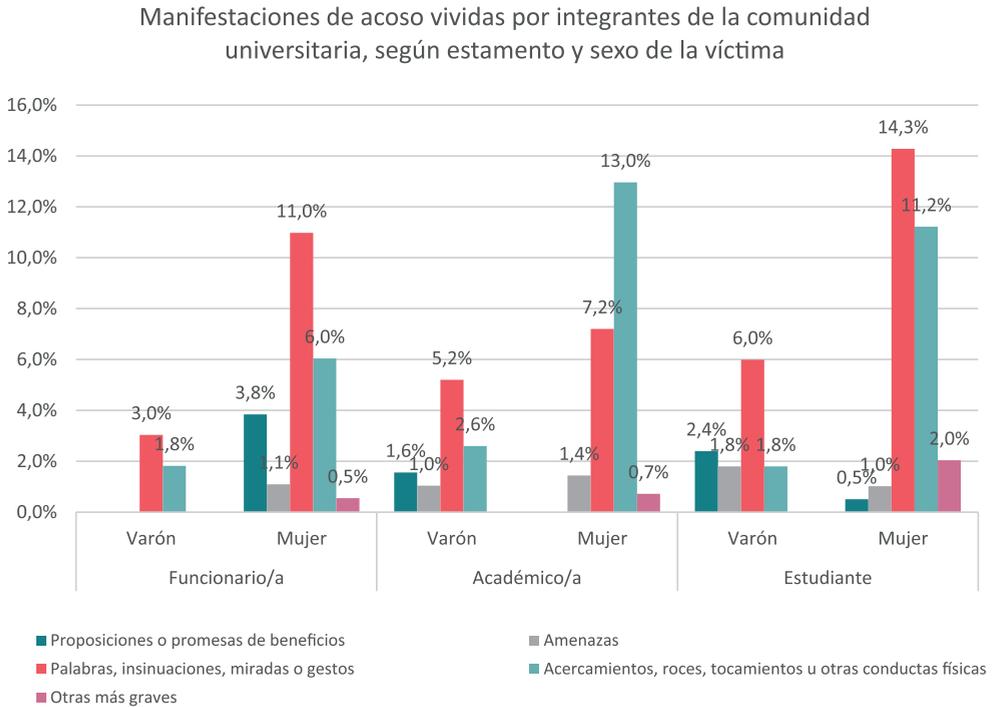
Las manifestaciones de acoso más comunes, según el sexo de la persona afectada, corresponden mayoritariamente al acoso verbal y gestual que afecta 2,4 veces más a las mujeres, tal como se observa en el gráfico 6. En el mismo sentido, el acoso físico afecta casi 6 veces más a mujeres que a varones, y las conductas más graves de acoso sexual las afectan sólo a ellas. Cabe señalar, además, que las formas de acoso que involucran chantaje, es decir, amenazas o proposiciones, ocurren levemente más a hombres que a mujeres.

La desagregación por estamentos, en el gráfico 7, permite observar que el acoso verbal es la forma más recurrente en mujeres estudiantes y funcionarias (14% y 11% respectivamente) y en hombres de los tres estamentos. En el caso de las académicas la manifestación más común es de carácter físico, afectando al 13% de ellas, y al 11% de las estudiantes. Es posible distinguir, adicionalmente, que las funcionarias están más expuestas el chantaje a través de promesas y beneficios. Cabe señalar que un cuarto de las personas afectadas ha vivido dos o más tipos de manifestaciones de acoso mencionados.

## GRÁFICO 6



## GRÁFICO 7



## DESCONOCIMIENTO: LA NECESIDAD DE DECIR “ESTO ES ACOSO SEXUAL”

Como se ha señalado, al momento de realizar este estudio existía un importante porcentaje de personas acosadas de los tres estamentos que en un primer momento no reconocía haber sido víctima de acoso sexual (47%), lo que es coincidente con otros estudios en la materia (Larena y Molina, 2010: 206). Un elemento a considerar para comprender este fenómeno es el desconocimiento inicial de las situaciones que constituyen acoso por parte de las personas afectadas. En este contexto, el acoso se reconoce como tal si hay persistencia de los hechos en un período de tiempo y al socializar la experiencia con personas cercanas. En ambos casos, el elemento común es el desconcierto frente al primer hecho de acoso sexual.

*“Recuerdo en lo personal, que un día me lo crucé. Era un tipo muy simpático, yo lo encontraba muy simpático, muy buen profesor además en su materia. Me quedé conversando con él, cruzando unas palabras y cuando me despedí, sentí que me agarraba una pechuga, pero yo dije no, nos habremos chocado [ríe]. Bueno, a **la segunda vez que pasó** ya me di cuenta que no habíamos chocado, que era una conducta, ¿no? Ahora lo cuento con risa, **en su momento fue primero muy desconcertante y después ya violento**”. (Académica)*

*“Y así estuvimos una semana más o menos [yendo acompañada al baño, con una amiga], pero igual seguía el problema que se acercaba mucho y a mí no me gustaba y un día **le dije que no era así como de abrazos, ni nada. “Ah ya” dijo, como que ahí quedó**. Pero después cuando yo le dije eso, pensé que se había terminado todo el tema, la niña que me acompañaba se enfermó y estuvo con licencia, y ahí bajaba sola al baño y volvió a pasar lo mismo, estaba a la salida y cuando yo iba almorzar él estaba en la puerta de la [unidad académica] así como para hablar y yo no lo tomaba en cuenta. **Después de eso hablé con otra persona** y le comenté, porque como había hecho la práctica con él, tenía confianza” (Funcionaria).*

En algunos casos, el reconocimiento del entorno social más cercano, como compañeros/as o colegas, es el primer filtro para identificar el acoso. La apertura del tema con otras personas, especialmente con otras mujeres que han vivido situaciones similares, les permite a las personas afectadas confirmar las sospechas y nombrar la experiencia vivida como acoso sexual, y en ciertos casos, también como acoso laboral o como expresiones más graves de la violencia sexual. La incredulidad inicial de la persona afectada, sumada a los otros factores mencionados, propician que las primeras alertas de acoso sexual no sean interpretadas como tales por ellas, convirtiéndose probablemente en la antesala de comportamientos explícitos o graves, que más adelante confirmarán sus sospechas.

*“Entonces a mí me pareció que era algo inadecuado, me era algo molesto, pero no lo socialicé, **porque dije a lo mejor es su forma de ser (...)** no hay una **doble intención en esto, solamente estoy imaginando**”. (Académica)*

Dos elementos dificultan el reconocimiento de las conductas de acoso sexual: su minimización al considerarlo como una ‘frescura’, ‘coquetería’ o que responde a la personalidad de quien acosa, individualizando y normalizando su comportamiento ; y por otra, la idea de que sería una cuestión personal ajena al ámbito laboral, situación que les lleva a no hablar de la situación –particularmente en académicas jóvenes– por temor al prejuicio de que sean consideradas como ‘feministas locas’, exageradas, o problemáticas<sup>11</sup>.

*“Yo creo que nos equivocamos nosotros, mirando hacia atrás, [creyendo] **bueno esto no es acoso, es un patudo, es un fresco** (...) Porque siempre lo entendí dentro de los **códigos del “varón fresco”**. Este tipo patudo, fresco, que tiene, digamos, todo el derecho de algún modo de hacerse el lindo con la mujer que se le cruce. Entonces en ese sentido –como lo veía [desde la noción de] relaciones de poder, insisto en esa idea– no lo vi. Me molestaba, trataba de no pasar por ahí, nunca pensé en hacer una denuncia. Es más, con muchas colegas de ahí como que nunca se nos ocurrió denunciar”. (Académica)*

Reafirmar que lo vivido es acoso responde a una necesidad personal de quien es víctima de ratificar que no se trata de una exageración o que no es fruto de su imaginación. A su vez, permite desarrollar mecanismos de denuncia que puedan alertar a la comunidad, impidiendo la reproducción de estos comportamientos y generando antecedentes para personas que se encuentren en una situación similar. En este sentido, el reconocimiento es fundamental para visibilizar, y con ello, responder institucionalmente con medidas y acciones pertinentes.

*Nosotros en este momento tenemos un sumario administrativo a un profesor de (...) Es por un tema más de conducta del profesor, pero también consideramos un poco una posibilidad de que pudiera haber algo de acoso, pero en realidad eso no lo tenemos claro. Eso es otro de los problemas porque **¿Qué es lo que se considera como acoso?** Algunos aspectos que uno cuando empieza a ver lo que ha habido (...) uno se da cuenta que **muchas cosas o actuaciones que uno las considera como normal, también son posibles de considerar como acoso**. Entonces uno se pregunta por ignorancia o porque es realmente un acoso. Ha sido un aprendizaje en ambas direcciones. (Decano)*

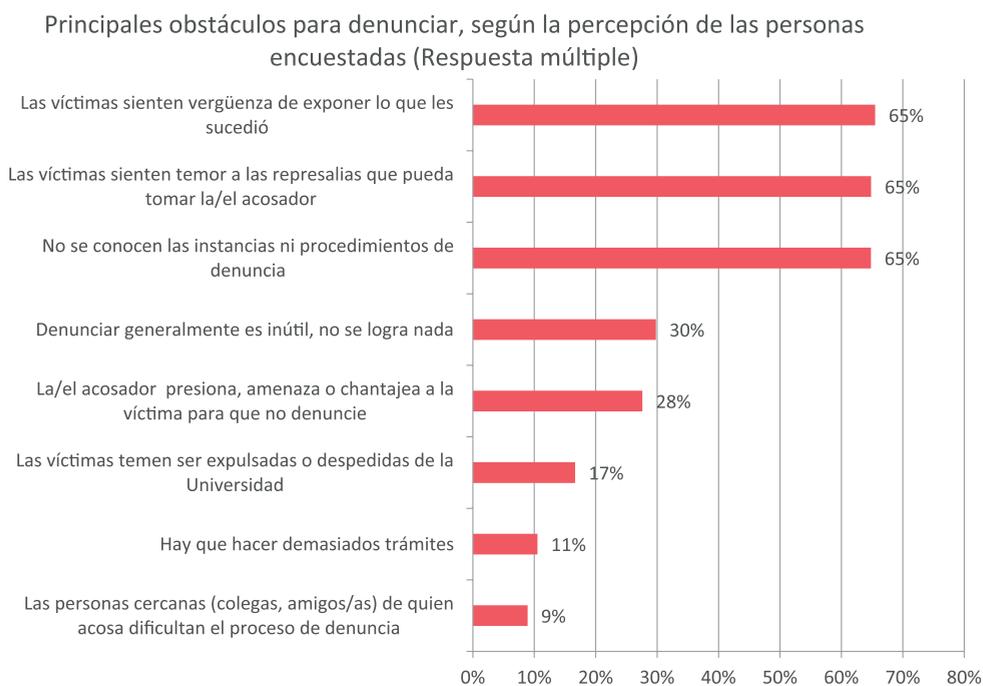
## VERGÜENZA, MIEDO A REPRESALIAS Y SILENCIO

Respecto de las denuncias para que se investigaran las agresiones, los resultados de la encuesta evidenciaron que se percibe que éstas pueden volverse contraproducente para las personas afectadas, pues temen consecuencias negativas ya sea emocionales, en sus oportunidades laborales y en su desenvolvimiento en la comunidad. Al consultar acerca de las principales barreras que enfrentan las víctimas para realizar las denuncias,

<sup>11</sup> Este elemento se refuerza en el texto “Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Chile”, particularmente en el apartado sobre acoso sexual. Ver: Carmen Andrade Lara (Coord.), Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile (2014). Del Biombo a la Cátedra, Igualdad de Oportunidades en la Universidad de Chile.

las personas encuestadas identifican la vergüenza, el temor a las represalias y el desconocimiento de las instancias de denuncia, todas con 65% de las elecciones. Le siguen la percepción de inutilidad de la denuncia, la presión y chantaje de quien acosó, y el temor a la expulsión o al despido, tal como se indica en el gráfico 8:

## GRÁFICO 8



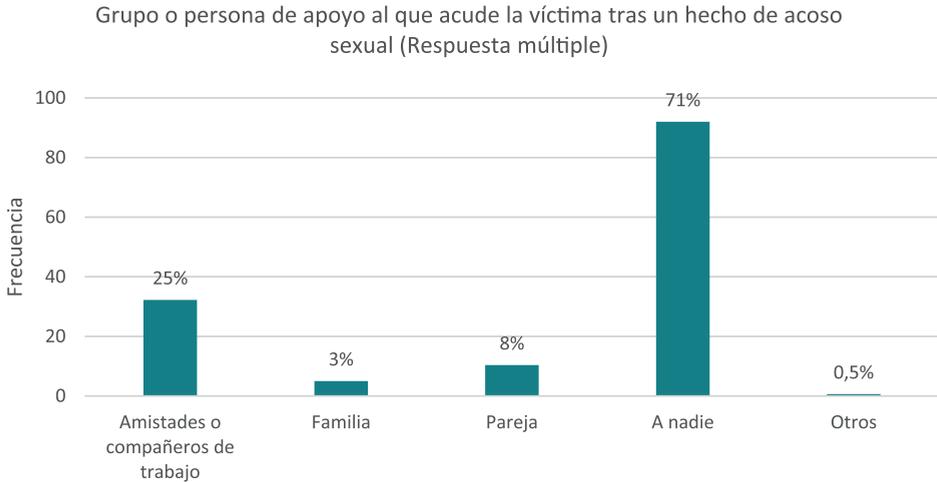
Los altos porcentajes de personas que señalan el temor a represalias, como obstáculo a la posibilidad de la denuncia, grafican la relevancia de las jerarquías de poder en la Universidad. La represalia sólo es posible en la medida en que el agresor se encuentra en una situación de poder, jerárquica o simbólica. La vergüenza constituye también una barrera a las denuncias, relacionada con la estigmatización que reciben quienes experimentan y denuncian acoso sexual, al culpabilizarlas del acto cometido en su contra y catalogarlas como “problemáticas o conflictivas” lo que da cuenta de prejuicios y estereotipos que surgirían a partir del descrédito sobre la situación de acoso.

*Después, cuando empecé a cachar que los demás se daban cuenta [de lo que estaba pasando] me empecé a **sentir avergonzada, tonta** (...) Eso me afectó demasiado y me influyó en que me demorara mucho tiempo en hablar este tema. (Estudiante)*

*Me daba vergüenza el hecho de haber llegado a trabajar hace poco y de haber tenido en menos de un mes un problema con una persona. **Pensé que iban a decir que era problemática**, porque yo estaba a prueba. Me daba miedo. Me gustaba la facultad y quería trabajar acá, sentía que eso podía ser una amenaza para mi trabajo, futuro laboral. (Funcionaria)*

Si en términos positivos se señala la socialización de los hechos como un factor que potencia o refuerza la denuncia, el silencio juega en contra y romperlo es fundamental para darse cuenta de la experiencia y desarrollar una respuesta. Sin embargo, como se evidencia en el gráfico 9, 71% de las víctimas de acoso no acudió a nadie para contar lo sucedido o pedir algún tipo de ayuda; y quienes lo hicieron recurrieron principalmente a sus pares.

## GRÁFICO 9



La información del estudio permite observar que, en la Universidad, el acoso sexual se había callado, debido a diversos factores como la invisibilización de los hechos, posibilitados por el desconocimiento y negación; y el silencio por vergüenza o temor a represalias.

*Ella pasó por todas las etapas: "esto es culpa mía", "esto no pasó", "es idea mía". Después "sí, sí pasó, pero es mi culpa porque yo lo subí al auto". Después "no, en realidad **tengo miedo, es loco, me va a hacer algo, tengo susto**, voy a dejar el magister, me voy a tener que ir". (...). Cuando yo le pregunté, me dijo (...) "**no soy capaz de denunciar, me da mucho miedo**". "Y si tú quieres denunciar, yo te apoyo -le dije- ¿puedo contar tu historia?" (Estudiante).*

*Y lo otro es que yo tenía mucho miedo (...) en el sentido de hablar, **que él tomara una represalia conmigo**. O sea, en la calle, pasara algo, cualquier cosa. Me dijeron que no, no. Y ahí me dijeron que tenía que hablar. (Funcionaria)*

## MECANISMOS DE RESPUESTA PERSONAL: LA AUTOMARGINACIÓN Y AUTOCENSURA

La *automarginación* es una respuesta de carácter individual, un mecanismo de defensa frente a la posibilidad de ser nuevamente víctima de acoso, y consiste en excluirse de los espacios donde pueda estar el acosador, cuestión también presente en indagaciones internacionales sobre la materia (Castaño-Castrillón et. al.; 2008; Guzmán, 2005).

Evitar la proximidad física o alejarse de la situación incómoda como medida de auto-protección, posibilita la impunidad, limita la opción de levantar una alerta y permite la persistencia de las acciones del acosador con la misma u otras personas. Este tipo de estrategias, por lo general se manifiesta en los primeros momentos del acoso, y tiene consecuencias en la decisión de realizar la denuncia: si la socialización de la situación de acoso sexual entre pares ayuda a reconocer y denunciar el hecho; por el contrario, la automarginación impediría reconocerlo.

Junto con las dudas iniciales, las afectadas relatan que sus primeras reacciones son de evitación y ya cuando comienzan a conversarlo unas con otras, lo hacen de manera consciente y grupal.

*“Diría que me vi afectada en términos de que generó un clima en [unidad académica] muy desagradable porque... O sea, un ejemplo: si yo llegaba y veía que él estaba ahí, **yo ya no saludaba a nadie de beso porque se le iba la mano, se le iba la boca.** Y en las situaciones en que efectivamente a uno no le quedaba otra que saludar, era muy desagradable porque te estampaba una cuestión cuneteada<sup>12</sup>, o de repente como que te agarraba acá [cintura y espalda baja] cuando te iba a saludar...” (Académica)*

*“Mentiría si dijera que fue un impacto radical, que me impidió seguir produciendo, no. Pero sí en cuestiones tan importantes como ser parte de una unidad académica que yo respeto, quiero y con la gente que está ahí me nutro intelectualmente como [unidad académica]. **O sea, no es que no me sintiera parte, si no que ni siquiera podía estar físicamente o muy poco.**” (Académica)*

Por lo general, las afectadas comenzarán a restarse de actividades académicas, del espacio de oficinas que compartían o cambiar su forma habitual de comportamiento o vestimenta, resultando una situación incómoda y limitante para su autonomía y desarrollo.

*De ese tipo de comentarios fueron muchos, **así que al final iba a su casa con chaleco en verano** porque me sentía todo el rato observada. (Estudiante)*

*Siempre su forma de saludar era como de esos que te dan beso, beso en la cara, siempre me apretaba del brazo así, y **como corporalmente yo empecé a alejarme mucho.** Entonces cada vez que iba a su casa, **yo me sentaba en una esquina de la mesa, lo más apartado posible de él,** siempre lo hacía hasta que me empezó a decir: pero siéntate más cerca, si no te voy a hacer nada (Estudiante)*

*Pero cuando ellas [las denunciantes] **me relataban a mí, lloraban y me decían “¿Sabe qué? No haga nada porque yo me voy, yo ya no puedo estar acá.”** Y no fue una, fueron varias. (Representante de Funcionarias)*

12 Coloquialmente se llama “cuneteado” a un beso que se espera que sea en la mejilla, pero se da muy cerca o rozando la comisura de los labios.

Sin embargo, y esto es común en las personas entrevistadas, el enfrentamiento y la denuncia no son la primera opción. Muy por el contrario, se hacen cuando ya no se encuentran otras estrategias para evadir el acoso o las restricciones que la presencia de esa persona implica, o bien, cuando los episodios son reiterados en el tiempo:

*En su momento no sé por qué no hice la denuncia, o sea no puedo explicar racionalmente qué hizo que... **porque dije que no era tan grave, en algún punto dije “ya va a pasar, este tipo no puede hacerme nada”** (Académica Ex Estudiante).*

*“Entonces él sabe cómo llevar las situaciones a un límite, a un límite que tú decís, **¿me estoy pasando rollos o esto es verdad?** Y en verdad si tú lo piensas aisladamente, cada situación no es nada tan terrible, pero todas juntas,*

## PERCEPCIONES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN TORNO AL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL

La invisibilización del acoso sexual como fenómeno que efectivamente existe en la Universidad, que lleva a quienes lo sufren a no identificarlo como tal, a normalizarlo, a autocensurarse y a automarginarse de los espacios educativos y laborales, tiene como base la configuración de una cultura que avala, legitima y cataliza prácticas de violencia de género y violencia sexual como el acoso.

En el estudio, tal como se desprende del gráfico 10, entre un tercio y un cuarto de la comunidad universitaria presentaba opiniones que invisibilizan el acoso sexual en la Universidad. En efecto, 24% estaba de acuerdo o muy de acuerdo con la idea de que el acoso sexual ocurre muy pocas veces, tratándose más bien de casos aislados, y 29% con la idea de que en la Universidad de Chile el acoso sexual era un problema casi inexistente.

A lo anterior se suma, tal como se describe en el gráfico 10, que, si bien sólo 2% consideraba que sí la o el acosador es una persona cercana a la víctima, es mejor no denunciar y evitarse problemas, este porcentaje aumenta al 26% cuando el agresor es una autoridad institucional, lo que reafirma la percepción que la cultura jerarquizada y ocupar posiciones de poder protegería a quienes ejercen acoso sexual e inhiben la denuncia.

Esta situación se refuerza y complejiza si se considera lo expresado en el gráfico 11 donde el 64% de las personas encuestadas concuerda en que comportamientos específicos que son responsabilidad de las eventuales víctimas, como la ‘actitud coqueta’ y ‘mostrar el cuerpo’, podrían generar una mayor probabilidad de sufrir acoso sexual. Por el contrario, 46% está de acuerdo o muy de acuerdo con la idea de que una persona que es acosada nunca lo provoca voluntariamente. Si bien un porcentaje bastante alto contradice la responsabilización, aún existe un 36% que está en desacuerdo o muy en desacuerdo con esa afirmación.

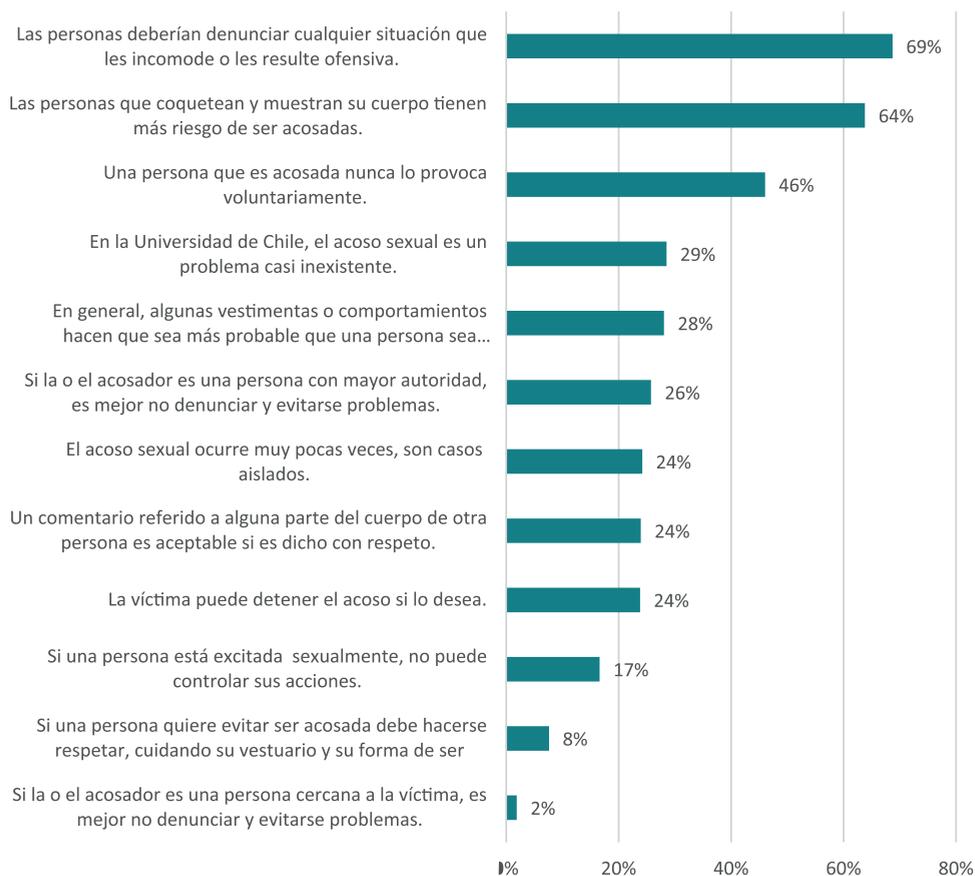
Consecuente con ello, 17% de las personas encuestadas está de acuerdo o muy de acuerdo con que “Si una persona está excitada sexualmente, no puede controlar sus ac-

ciones”, afirmación que en cierta medida justifica el comportamiento del acosador y las agresiones, al comprender las conductas sexuales como potencialmente involuntarias.

En el mismo sentido, un cuarto de las personas encuestadas afirma que un comentario referido a una parte del cuerpo de otra persona es aceptable si es dicho con respeto. Si bien esto no parecería especialmente grave, se desconoce que, para las mujeres, que viven acoso callejero recurrente desde muy temprana edad, enfrentan múltiples discriminaciones y están expuestas constantemente a la cosificación e hipersexualización, recibir comentarios alusivos a su cuerpo las pueden afectar de una manera distinta a los hombres que no han vivido de la misma forma y magnitud estas diversas formas de violencias de género.

## GRÁFICO 10

Acuerdo con afirmaciones en torno a la violencia sexual  
(% representa respuestas De acuerdo y Muy de acuerdo)

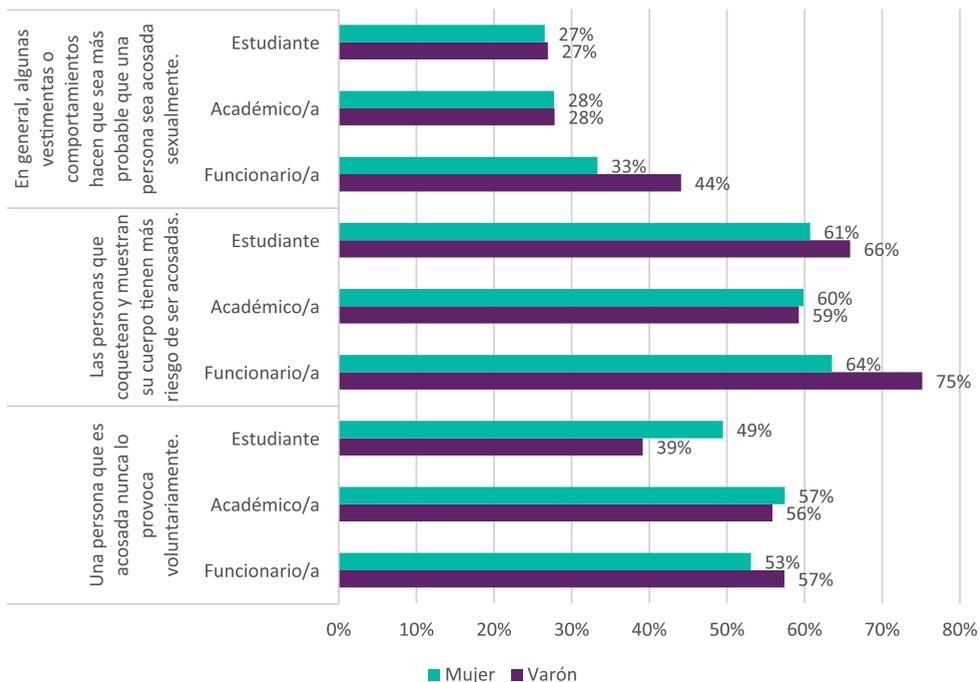


Estas tendencias son concordantes con estudios internacionales (Bardales y Ortiz 2012) que evidencian la existencia de “creencias asociadas a las situaciones de violencia de género que favorecen estas actitudes, como que las víctimas son las responsables y quienes provocan la situación, o que los violadores tienen problemas mentales o no pueden evitar sus necesidades sexuales” (Larena y Molina, 2010:46).

Estas percepciones de responsabilización de las víctimas, si bien están presentes, no son homogéneas en la comunidad universitaria, suelen concentrarse en los grupos de hombres, especialmente del estamento funcionario, como se aprecia en los tres gráficos siguientes (11, 12 y 13).

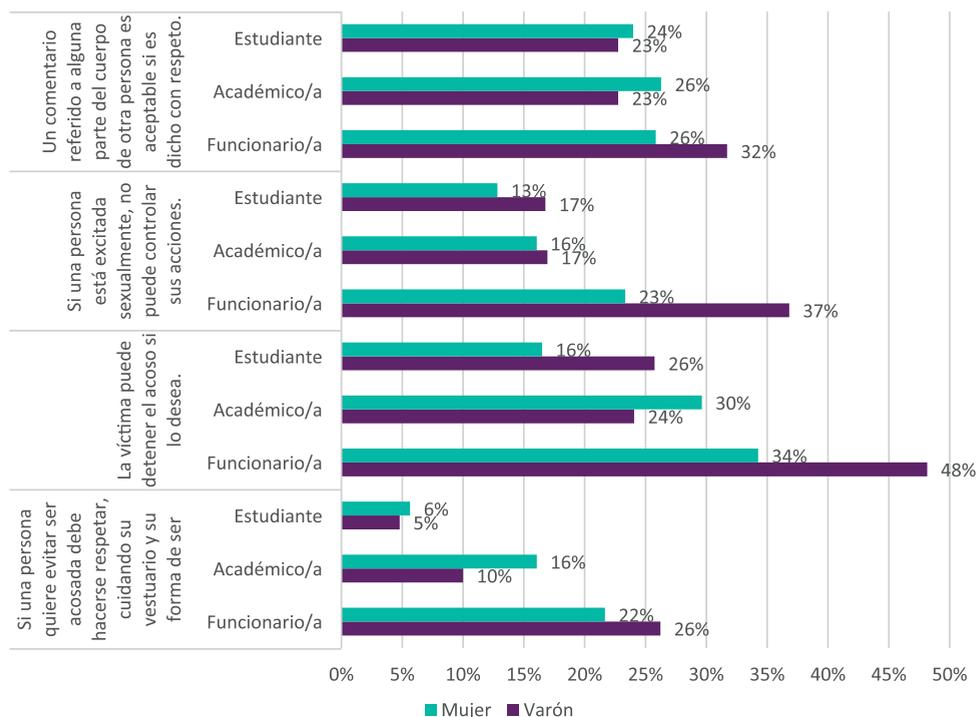
### GRÁFICO 11

Acuerdo con afirmaciones sobre percepciones en torno al acoso sexual, por sexo y estamento (Parte 1)



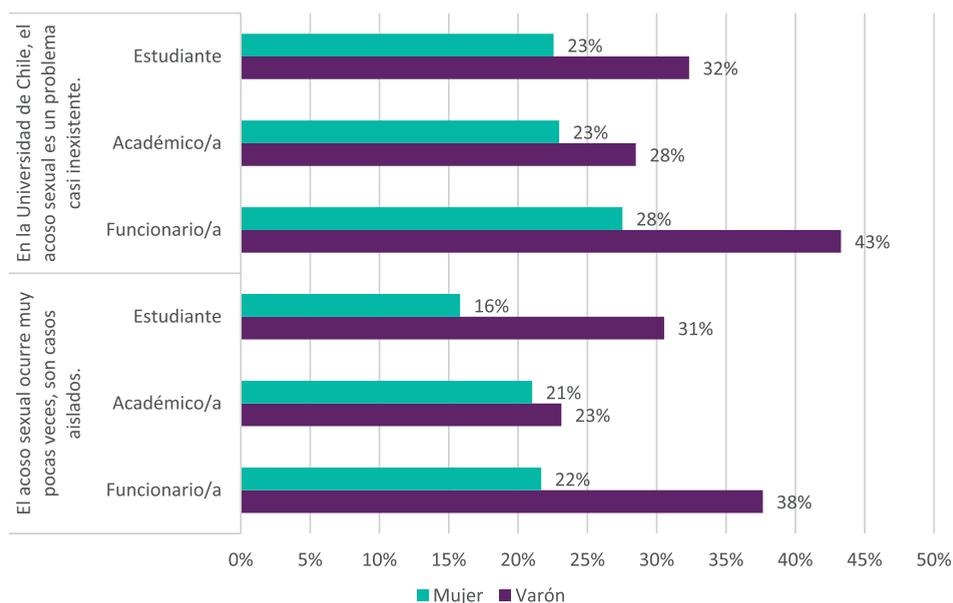
## GRÁFICO 12

Acuerdo con afirmaciones sobre percepciones en torno al acoso sexual, por sexo y estamento (Parte 2)



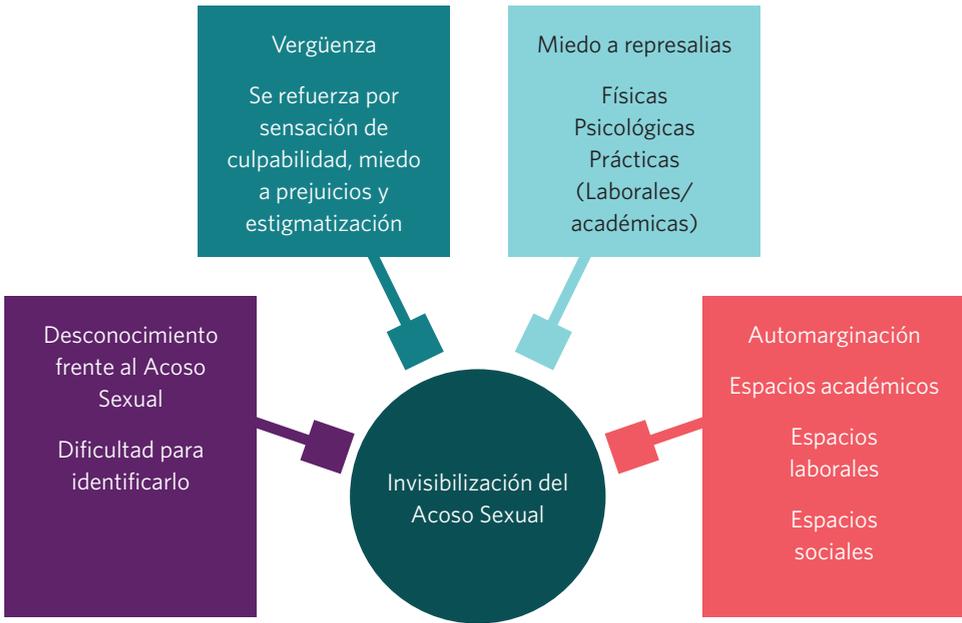
## GRÁFICO 13

Acuerdo con afirmaciones sobre percepciones en torno al acoso sexual, por sexo y estamento (Parte 3)



Como se ha observado, existen múltiples barreras y percepciones que favorecen la persistencia del acoso sexual en los espacios universitarios, limitan las denuncias, atribuyendo la responsabilidad de los hechos a las propias personas afectadas, cuestionando la voluntad de quienes acosan y, en general, legitimando una cultura donde la violencia sexual aparece como normal. En el siguiente diagrama se visualizan de manera resumida, algunos de estos elementos simbólico-culturales que se entrecruzan y dificultan la respuesta institucional -denuncias y procesos de investigación-, que podría frenar y alertar frente a este tipo de situaciones.

**DIAGRAMA 3:**  
**ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN LA INVISIBILIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE**

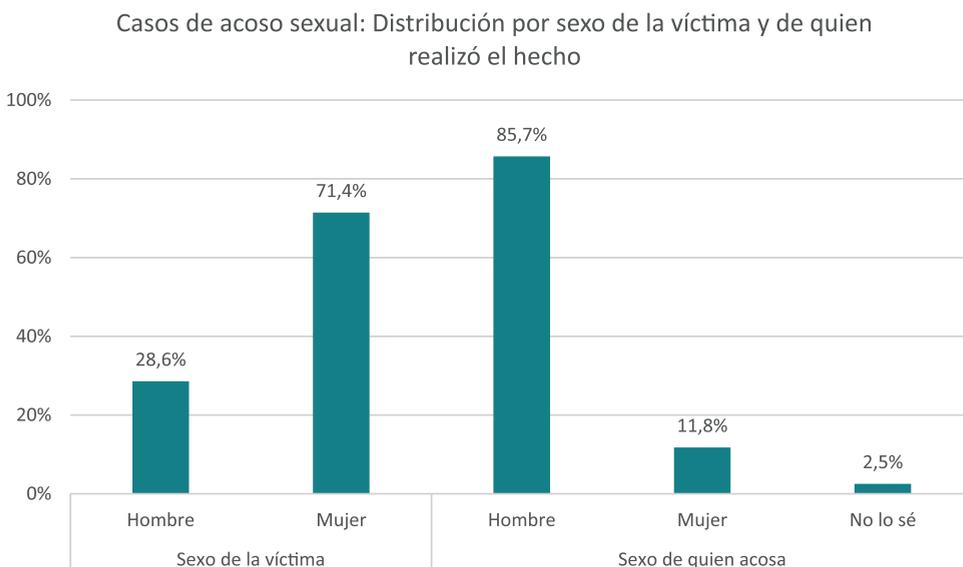


## CARACTERIZACIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO

Para caracterizar en mayor profundidad los casos de acoso sexual en la Universidad, en la etapa cuantitativa del estudio se pidió a las personas que lo han experimentado que se refieran a una situación específica, y si es que han vivido más de una, que seleccionen aquella que consideraran más grave<sup>13</sup>. El gráfico 14 muestra que en un 71% de estos casos tienen como víctima a una mujer y 29% a un hombre; en 42% de los casos la víctima pertenece al estamento estudiantil, 29% al estamento funcionario y un porcentaje equivalente al estamento académico.

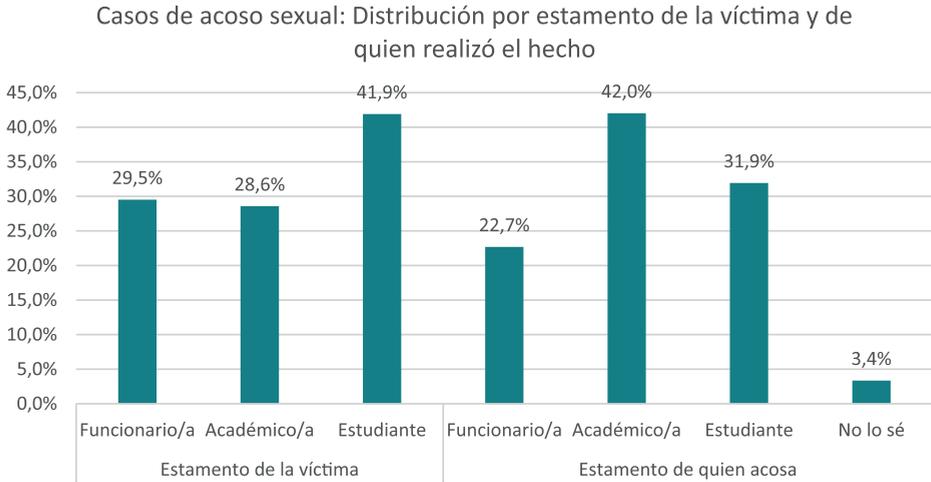
En el mismo gráfico se observa que 86% de las situaciones de acoso descritas fueron perpetradas por hombres, 12% por mujeres lo que confirma estudios previos. Asimismo, el gráfico 15 da cuenta que 42% de las situaciones de acoso fueron perpetradas por personas del estamento académico, 32% del estamento estudiantil y 23% del estamento funcionario. El sexo y el estamento de los perpetradores restantes para completar el 100% de los casos eran desconocidos para las víctimas.

### GRÁFICO 14



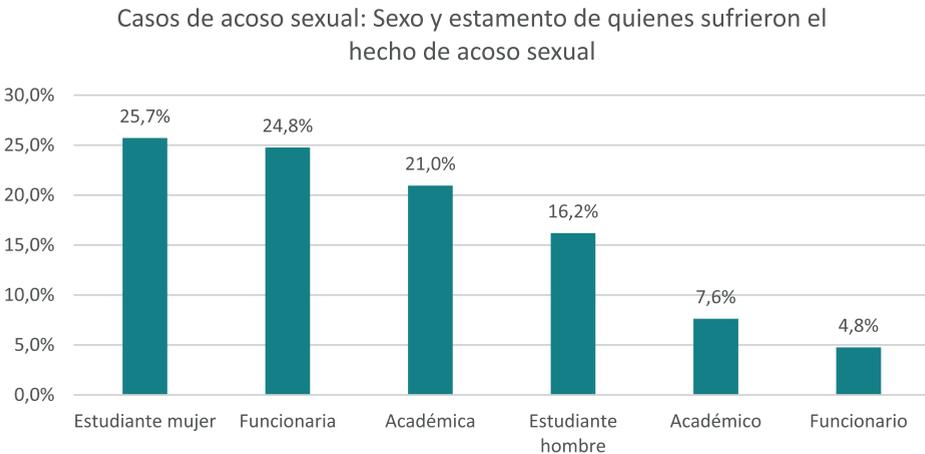
13 Los datos que refieren a estas situaciones se han presentado sin ponderar, con el fin de graficar los hechos ocurridos a la muestra, sin pretensión representativa.

## GRÁFICO 15



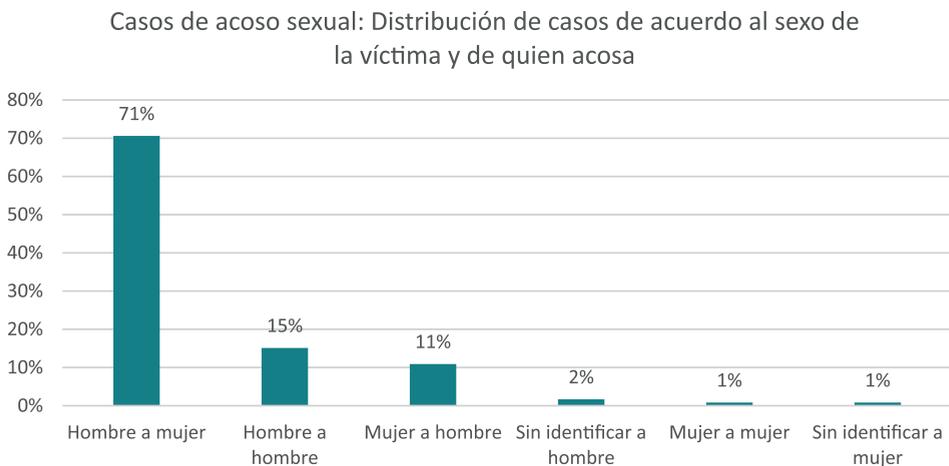
De lo anterior se desprende que, del total de situaciones de acoso sexual reportados en la encuesta, el gráfico 16 describe que 26% afectó a estudiantes mujeres, 25% a funcionarias, 21% a académicas y el 28% restante se distribuye entre hombres de los distintos estamentos, siendo los estudiantes los más afectados dentro de ese grupo.

## GRÁFICO 16



Como es posible intuir a partir de los gráficos anteriores, al combinar la información del gráfico N°17 sobre sexo del acosador respecto de la persona afectada, muestra que en 71% de las ocasiones corresponde a un hombre acosador y una mujer víctima. En relación a los hombres que son acosados, los hechos provienen mayormente de otros hombres (15%), y en un porcentaje menor (11%) de mujeres.

### GRÁFICO 17

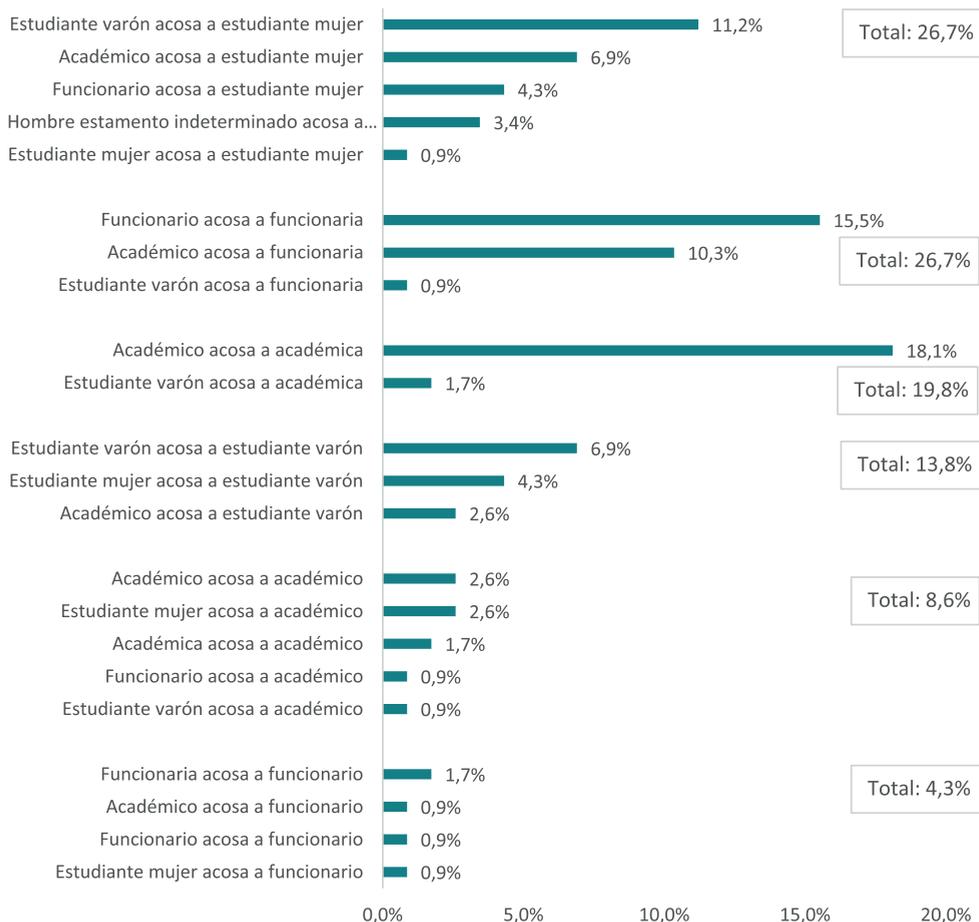


El gráfico 18 da cuenta que si bien la combinación más recurrente entre los casos de acoso sexual reportados<sup>14</sup> se concentra en académicos que acosaron a académicas (18,1%), son las estudiantes y también las funcionarias las más afectadas, alcanzando ambos grupos el 26,7% total. Se observa de manera adicional que, a diferencia de las funcionarias, que son acosadas principalmente por funcionarios, académicos y de manera marginal por estudiantes varones, las estudiantes son las más acosadas por varones de los tres estamentos. Se observa, finalmente que, para los tres estamentos, independiente del sexo de la persona afectada, lo más recurrente es que la persona agresora pertenezca al mismo estamento.

14 Información se presenta sin ponderar y considera sólo los casos donde se reportan características de la persona agresora.

## GRÁFICO 18

### Casos de acoso sexual: Distribución de casos ocurridos, según víctima y agresor.

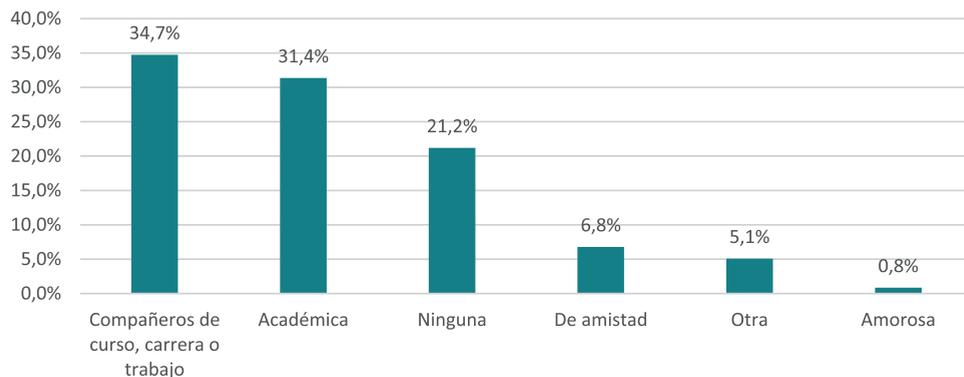


De acuerdo a lo descrito en gráfico 19, al indagar en el tipo de relación entre persona afectada y quien acosó, la mayor parte se trata de relaciones entre compañeros de curso, carrera o trabajo (35%), seguido de una relación académica (31%) o ninguna relación (21%). Porcentajes menores mantenían relaciones de amistad o amorosas.

Según lo presentado en gráfico 20, en el caso de acoso sexual a hombres, la mayor parte ocurre en relaciones de tipo académicas (36%). Para las mujeres, en cambio, la mayor parte de los casos se concentran en relaciones de compañeros (39%).

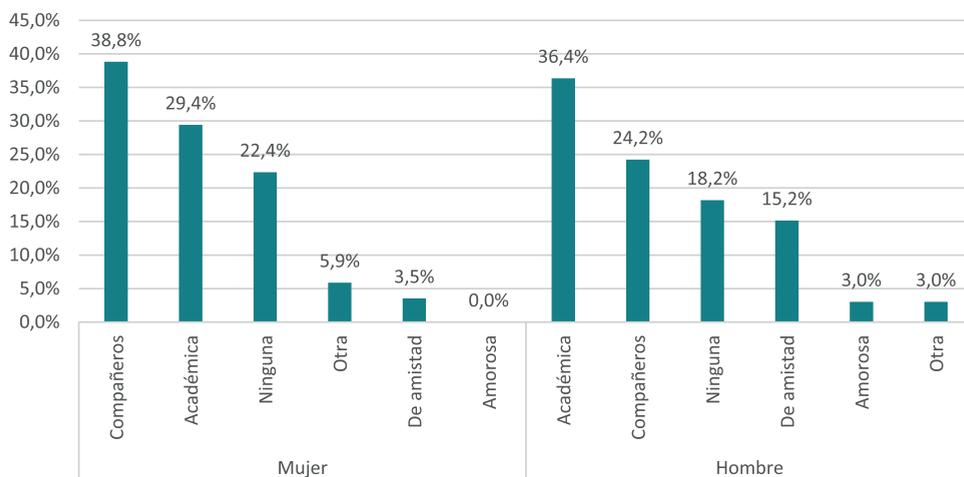
## GRÁFICO 19

Casos de acoso sexual: Distribución de tipos de relación entre víctima y agresor.



## GRÁFICO 20

Casos de acoso sexual: Distribución de tipos de relación entre víctima y agresor, según sexo de las víctimas.



## PARTICULARIDADES POR ESTAMENTO

### a. Las estudiantes

Las mujeres estudiantes constituyen el grupo más afectado, 22% de ellas ha vivido acoso sexual en la Universidad (Gráfico 4), aunque sus tiempos de permanencia en la institución son menores en comparación con los otros estamentos. En particular, los datos muestran que de los casos:

- 11% corresponde a estudiantes mujeres que han sido acosadas por sus compañeros (gráfico 18).
- 7% corresponde a estudiantes mujeres que han sido acosadas por académicos (gráfico 18).
- 4% corresponde a estudiantes mujeres que han sido acosadas por funcionarios (gráfico 18).
- Las formas más comunes corresponden a acoso verbal, gestual o físico. 14,3% de las estudiantes ha recibido palabras, comentarios, silbidos o gestos con connotación sexual, y 11,2% ha vivido acercamientos, tocaciones y otras formas de acoso sexual físico (gráfico 7).

Adicionalmente, del total de hombres, los estudiantes son los que más sufren acoso sexual. En este grupo, el acoso sexual alcanza el 10% y quienes los acosan son principalmente otros hombres, mayoritariamente sus compañeros. La forma más común que ellos han vivido, al igual que en el caso de las mujeres, es el acoso verbal y gestual, que ha afectado a 6% de ellos. Le sigue el acoso por chantaje, a través de promesas de beneficios y proposiciones sexuales, que ha ocurrido a 2,4% del grupo.

Una característica particular de las estudiantes es que viven el acoso sexual como una forma de hostigamiento público en contexto de aula por parte de profesores. Las entrevistas evidenciaron que durante el desarrollo de las clases se producen cuestiones como la ridiculización, comentarios relativos al cuerpo de la estudiante o de carácter sexual que suele ser minimizados y naturalizados.

*“Un profesor de la Facultad, de planta, jornada completa que me hizo dos cursos, que durante un año se dedicó, no a acosarme individualmente, sino en **clases haciendo comentarios totalmente desubicados**: cada vez que aparecía una “función seno”, era la función [nombre de la entrevistada]. (...) Hacía comentarios horribles todas las clases, éramos 2 mujeres y 20 hombres y eso ayuda”. (Estudiante).*

La discriminación y humillación que han vivido algunas estudiantes evidencia las formas que puede adquirir el acoso sexual en una relación entre docente y estudiante, utilizando el espacio educativo y el rol académico para hacer valer una posición de poder.

“Ese ramo yo lo reprobé, para la última prueba que era la semestral. Entonces yo fui a revisar, como muchos otros compañeros, el resultado de mi prueba con el profesor, para ver si es que había algún mínimo error y eso hacía que aprobara el ramo. Y cuando fui a hablar con el profesor, el profesor me citó sola. **Me hizo pasar a su oficina, cerró la oficina, apagó la luz porque dijo que así se veía mejor la pantalla, puso las dos sillas a un costado de la otra, lo cual era muy incómodo y revisamos alternativa por alternativa de la prueba**, luego de eso yo me di cuenta según la rúbrica que efectivamente yo tenía la nota que tenía y que no había nada que hacer y yo le dije que ok, que gracias por la oportunidad y yo me quería retirar. **El profesor me planteó que si había ido solo por eso, porque en realidad la diferencia era mínima y siempre se podían hacer otras cosas, existían muchas formas de arreglar esta situación**. Y yo le planteé que no veía que forma más que repitiendo el ramo, porque en realidad el promedio no me daba (...) el profesor me planteó que estaba equivocada, **que siempre podía haber alternativas**, que nos podíamos arreglar entre nosotros porque intentando repetir el ramo yo no iba a conseguir nada y yo quedé como atónita y yo le dije ¿Cómo qué no? (...) Y bueno me insistió, se acercó, yo me sentí súper incomoda, mal, **no tuve la claridad en el momento que estaba siendo acosada, pero me sentí muy mal, muy mal**. Y me sentí como amedrentada y después que el profe se me acercó y yo lo único que atiné fue a pararme, a decirle que muchas gracias por la instancia, traté de ser lo más protocolar y abrí la puerta y salí corriendo”. (Estudiante)

Otro tipo de “estrategias” que se utilizan para acosar a las estudiantes ocurre bajo el pretexto de mantener una relación cercana y de confianza, buscar situaciones de mayor intimidad, encontrarse a solas con las estudiantes y en espacios determinados: reuniones en oficinas con la puerta cerrada, o bien fuera de la Universidad, como en cafés, restaurantes o en sus casas. Algunos testimonios dan cuenta que la utilización de este tipo de espacios es una característica común que rodea los contextos de acoso sexual, pero siempre bajo la excusa de que se trata de instancias formativas como revisar evaluaciones, reunión investigativa o de coordinación.

“Él siempre me habló fuera de la sala también, en el patio, o también uno va a corregir con los profesores sus trabajos a la oficina del departamento. Y así un par de instancias **yo fui a corregir con él y el profesor en una ocasión me tocó las piernas y yo me sentí muy incómoda y le dije que no tenía más dudas y que me retiraba**”. (Estudiante)

“Todas las conversaciones donde él me ganaba, **eran en su casa**. De hecho, estábamos trabajando y era la hora de almuerzo, entonces me dijo: ya, cocinemos algo. Pero yo no quería cocinar nada, porque eso implicaba estar más tiempo en su casa”. (Estudiante)

“Entonces él decidió **hacer las clases en la casa** y siempre dejaba a esta

alumna. *“Mira, **yo tengo que hablar contigo unos minutos**, que se vayan tus compañeros”. Siempre hacía lo mismo con ella, para explicarle ciertas cosas y entonces al final fue una insistencia... se le tiró al dulce varias veces”. (Académica)*

*“Con ese proyecto tuvimos que **viajar varias veces a [ciudad] en auto**, a veces con mi compañera y a veces solo, entonces igual hubo una relación bien cercana, y ahí empezaron los comentarios raros”. (Estudiante)*

Cuando el acoso sexual se vale de una relación de confianza previa, se genera una atmósfera en que los límites comienzan a difuminarse, por lo que es mucho más difícil para las estudiantes identificar, señalar y nombrar las situaciones particulares que pudieran ser reprochables. Según los testimonios, la relación de confianza traspasa la relación habitual entre profesor y estudiante, por ejemplo, compartiendo en instancias festivas y bajo la influencia del alcohol.

*“Entonces cuando llegamos a su casa, **sacó este pito y se lo empezó a fumar** y me dijo si es que yo quería y yo me puse súper nerviosa, yo igual fumo, pero ahí me puse súper nerviosa y le dije así como “no”, como que fumé un poco y le dije “ya no quiero más”. **Y se sentó al lado mío y me empezó a hacer cariño en el pelo y yo me puse nerviosa y le dije “oye, sabes que tengo sueño, me quiero ir a acostar, mañana hay que levantarse temprano”** y me dijo así como **“oye pero no ‘quieris’ acostarte conmigo”**. **Yo estaba muy mal”**. (Estudiante)*

*“Ese año nos fuimos los tres a un congreso, arrendamos una cabaña los tres, pero separada su parte con nuestra parte. **Él se curó, nos contó toda su vida, como que cruzaba el límite** porque él era una persona súper sola, **entonces juraba que éramos sus amigas, y en verdad éramos dos pendejas de 20”**. (Estudiante)*

*“Igual tomaba hartito, entonces **cuando ya estaba medio curado, como que empezaba ya con las tallas como sexuales**, que en verdad nosotras no nos reíamos, ya ni siquiera nos daban risa, nos daban asco; igual pocas veces le paramos los carros, **porque como que nos daba nervios decirle algo”**. (Estudiante)*

Las estudiantes, al acceder a estas instancias o espacios caracterizados como “zonas grises” estarían potencialmente exponiéndose a que la cercanía que se genera entre ambos se transforme en un eventual acoso. Una académica explica en la entrevista cómo este espacio de lo “personal” o “íntimo” tiende a invisibilizar el acoso y justificar al docente tiñendo las situaciones con un vínculo amoroso.

*“Se habló de una **zona gris, que había un espacio donde al final las relaciones son tan ambiguas que uno no se puede ir a meter ahí**, son tan a nivel personales, tan íntimas que no corresponde, casi por pudor de la institución, ir a meterse esa zona gris, casi de afecto. **Como que los profesores y las alumnas tienen derecho a enamorarse digamos, cuestión que no era. La cabra estaba***

**diciendo que era acoso**, no que se hubiera enamorado del profesor y que había una zona gris. Entonces se instaló un discurso donde no se le dio el espacio de credibilidad a la estudiante” (Académica).

*“Muchas veces me hacía comentarios como, no directamente, “quiero tener algo contigo”, pero comentarios incómodos (...) me ponían incómoda porque yo estaba -por ejemplo- sola con él en el auto, porque íbamos almorzar o en la noche me invitaba, no sé, a comer. Y yo tenía una relación tan cercana con él que igual fui como muy ingenua, **pero como era mi profe nunca pensé...**”* (Estudiante)

Otro tipo de situaciones en las que se producen conductas de acoso entre estudiantes y académicos, son las ayudantías de cátedra, investigación, consultorías, trabajo de laboratorio, salidas a terreno, etc. realizadas por estudiantes y que suelen ser instancias poco reguladas: de carácter flexible y con límites poco claros entre las partes. En el caso de las entrevistadas, se presentan situaciones en las que el profesor es gravitante en su desarrollo académico, por ejemplo, guía de tesis o profesor de seminario de grado, lo que dificulta la posibilidad de que la estudiante afectada pueda realizar un reclamo formal.

Parte importante de las denuncias de acoso sexual identificadas en el estudio corresponden a situaciones entre los mismos estudiantes, en algunos casos se dan en el marco de una vinculación afectiva y se mezclan con otras formas de violencia de género, como violencia psicológica y física.

*“Él fue muy **controlador, muy manipulador de mis emociones**, de esa cuestión de cómo tener que estar chequeándote todo el rato. Pero no solo eso, sino que para mí yo creo que una de las cosas más terribles, fue que **él me llamaba todas las noches, y me llamaba básicamente todas las noches para angustiarme**, porque de hecho ni siquiera me hablaba por teléfono a veces, era como que me hacía pitanzas al celular, como veinte, me podía dejar veinte llamadas perdidas”. (Estudiante)*

*“Una vez me agredió en la calle, lleno de gente, **me acuerdo que me pegó un cabezazo en la nariz y me la dejó hinchada y morada**. Nadie intervino a excepción de una señora que dijo “aquí están los carabineros niña, ven y denúncialo”. Pero yo estaba muerta de vergüenza y no hice nada, me acuerdo de esa instancia porque fue la más pública y nadie hizo nada”. (Estudiante)*

### b. Las funcionarias

El acoso sexual en el estamento funcionario opera con ciertas particularidades y también lo cruzan ejes comunes con los otros estamentos. Del total de situaciones de acoso caracterizados en la encuesta, los gráficos 15 y 16 dan cuenta que 30% afectó a personas del estamento funcionario, 25% a mujeres y 5% a hombres. Adicionalmente, 23% del total fueron perpetrados por personas del mismo estamento.

El grupo de hombres funcionarios es el que menos experimenta acoso sexual (3,6%), que corresponden a acoso verbal/gestual y físico. No se reportan casos afectados por chantajes (amenazas o proposiciones), ni por las formas más graves de violencia sexual. Las funcionarias, sin embargo, son el grupo más expuesto a acoso por chantaje a través de proposiciones o promesas de beneficios a cambio de favores sexuales.

Las funcionarias entrevistadas, de manera similar a las estudiantes, han vivido acoso sexual a través de manifestaciones insistentes y prolongadas y con frecuencia quienes acosan se valen de la jerarquía, formal o simbólica.

*“Él se puso detrás mío, ¿ya?, detrás mío. Y me dice: “Levante los brazos”. Yo estaba parada, levanté los brazos, así. Y me dice: “Mire”. **Me tomó de aquí, esta parte de aquí del lado, le podría decir como cintura, busto.** Y me dice: “Mire, yo estoy aquí detrás suyo, y yo me contengo”. O sea, él no me estaba topando con su cosa, como se dice, por no decirle otra cosa, ¿ya?. Me dijo: “Yo no la estoy tocando” Que sé yo. Como que igual me molestó. Porque quedé así como Op!, qué pasa. Fui, me senté, me senté (...) **Y zap, que me da un beso, ¿ya?, me da un beso.** Y yo lo miré. Quedé así. Y yo dije: “Pucha”. Y estaba sentada. Era como que no me podía mover. Después él va y se acerca un poco más y me dice: “A ver, abra la boquita, abra la boquita”. (Funcionaria)*

*“**Y hay otro que ponía la mano, te ponía la mano de saludarte como que a la altura de la pechuga, a la altura de tu pecho** [Silencio y suspiro]. Como uno tiene **necesidad de trabajar** y en ese minuto estaba muy mal porque necesitaba sacar a mi familia adelante”. (Funcionaria)*

La necesidad de trabajar y, por ende, mantener en silencio el acoso sexual por miedo a perder el empleo es un factor particularmente importante en el caso de las funcionarias, lo que se agrava por la relación que se manifiesta entre acoso sexual y acoso laboral.

*“Se cruza con el acoso laboral, que tú lo reconoces inmediatamente. El acoso laboral lo reconoces de inmediato. **El acoso sexual está tapado por el acoso laboral muchas veces.** Y está ahí. Pero estás siendo acosada laboral y sexualmente. A mí me ha tocado ver casos de acoso laboral más que sexual (...) Porque el acoso sexual, como que tú sientes vergüenza [voz temblorosa], porque sientes que a lo mejor tú tuviste un poco de responsabilidad”. (Funcionaria)*

A partir de lo anterior, es plausible señalar que el acoso sexual, dadas sus características, se esconde como una situación secundaria frente al acoso laboral que atemoriza en mayor medida, principalmente a quienes enfrentan inestabilidad laboral ya sea porque son nuevas en el empleo, por su edad o su tipo de contrato, entre otros.

*Y se daba con administrativas, las más débiles seguramente. Las nuevas, las que estábamos a honorarios. Las que querían ser contratadas por la universidad. Se vulneraban sus derechos para sacar provecho de ello. Qué fuerte. Pero es así, es la cruda realidad”. (Funcionaria)*

*“El horario era propicio para ciertas cosas. A estos otros personajes los encontré un sábado, que empecé a hacer unos **turnos con mis compañeras para incrementar mi sueldo**. Entonces, los encontré un sábado. Uno de ellos se me abalanzó encima y me dijo: “Ay, ¿Que no te gusta besar?”. Y yo le dije: “Oiga, de qué se trata esto”. Y lo empujé”. (Funcionaria)*

*“Yo creo que tiene que ver con una cuestión de poder, del que **se siente con poder sobre una mujer que es vulnerable**”. (Funcionaria)*

La estigmatización y las ‘consecuencias’ adversas implícitas y explícitas se advierten con frecuencia, luego de hacer público el hecho principalmente de parte de personas cercanas al acosador.

*“Yo tuve que **aguantar de las secretarias las indirectas que tiraban al aire**, que sabía que eran para mí: “es que aquí no puedes mirar a nadie porque luego te acusan de acoso”. Y a mí me dio lata, porque es mujer y es que seguramente le tocó la suerte de que no pasó por eso, pero me dolió la situación de ellas”. (Funcionaria)*

Por otra parte, en algunos casos se articulan medidas de protección y alerta entre las mujeres, particularmente, respecto de aquellas que ingresan al espacio.

*“Cuando llegaron chicas en práctica yo me sentía como nerviosa, y les decía -si tienes un problema cuéntame, si alguien se te insinúa, porque no es normal- sin decir [el nombre de la persona]. A mi esta situación sí me preocupaba (...) cuando llegaba una alumna en práctica a mí me pone nerviosa que le vaya a hacer algo, y siempre me hago amiga de las chicas. [Y les digo] Mira ten cuidado, trata de no ser simpática con la gente porque no lo toma como que tú”. (Funcionaria)*

### c. Las académicas

Del total de casos de acoso descritos en la encuesta, que corresponden a los más graves, 21% tuvo como víctima a una académica, y 8% a un académico; 42% de éstos fueron perpetrados por personas del mismo estamento.

El acoso a académicas se configura de manera distinta a los casos anteriores, pues las vivencias mayoritarias se concentran en el acoso sexual físico, que ha afectado a 13% de ellas.

Los testimonios de las académicas, ejemplifican una situación particular de este grupo: la continuidad de estudios desde pregrado a postgrado y posteriormente el desempeño como académicas, configura un largo período de permanencia y una mayor exposición a situaciones de acoso sexual. Algunas de las entrevistadas dan cuenta de un caso de acoso por parte de un académico que afectó a estudiantes de pre y postgrado, académicas y funcionarias, sucedido hace varios años en contextos de investigación académica, donde las docentes participaban como ayudantes o investigadoras. La denuncia se realizó una vez que las académicas socializaron entre ellas y tomaron conciencia sobre la

gravedad de la situación, catalizada por la preocupación de estudiantes de posgrado al ver que el acoso sexual persistía.

El hecho de que estudiantes estuviesen siendo vulneradas implicaba para las académicas la responsabilidad de protegerlas al asumir que las alumnas sí se encontraban en una posición de subordinación respecto del acosador y que, en tanto mujeres que se habían enfrentado a la misma situación, debían apoyarlas en sus denuncias.

*“Nuestra mirada era que había que estar atenta a lo que pasara. Por mi parte, yo como profesora, a lo que pasara con las estudiantes. **O sea, si este tipo se atreve a hacer este tipo de cosas con nosotros, a lo mejor con las estudiantes es mucho más agresivo, puede ser, y esa era la preocupación para nosotros. Porque para nosotras por lo menos, como estábamos entendiendo el acoso, la cuestión se complicaba mucho más, porque había una relación directa profesor – alumna. Por lo menos nosotros teníamos la opción de no pasar por [Nombre unidad académica] y si nos aburríamos, decirle algo, cuestión que nunca hicimos (...)** Entonces ese fue como el escenario en general y cuando los chicos [estudiantes de posgrado] se organizan, hacen una carta -si mal no recuerdo- y se hace la denuncia formal a la facultad, nosotros apoyamos esto también, las profesoras, **que sentíamos que no estaban para nada exagerando, ni nada, porque habíamos vivido una experiencia similar, o sea creíamos, todo lo que estaban diciendo y las chicas que lo acusaban eran creíbles**”. (Académica)*

En el caso de las académicas las conductas de acoso sexual perturban su actividad docente e investigativa. En este sentido, no sólo afecta la integridad de la persona, sino también aspectos fundamentales para su desarrollo profesional e institucional.

*“Entonces, por más que yo quisiera hacer cosas, me encontraba con limitaciones grandes (...) Y **tenía muchos proyectos entretenidos, interesantes, de los cuales yo te diría que podré haber logrado la quinta parte de todo lo que quería hacer. Eso también es frustrante. O sea, te sientes como amenazada por todos lados. Y es injusto a estas alturas de la vida. Es injusto. Y todo esto por haberle dicho que no a una invitación que a mí me pareció absolutamente ofensiva. Porque que a una le digan eso, es como partir de la base que tú vas a decir que sí. Y eso es una ofensa tremenda. [Suspiros] Qué más te puedo decir [con voz temblorosa]**”. (Académica)*

El caso anterior responde a un elemento que propio de las dinámicas de acoso sexual en contextos laborales, ya que -tal como se ha explicado en el caso de las funcionarias- se percibe que el acoso sexual antecede al acoso laboral, el cual se manifiesta de forma constante como una consecuencia o repercusión luego de la negativa a acceder a un requerimiento sexual.

*“Yo te diría que **el acoso sexual fue en una oportunidad. Pero el acoso laboral ha sido permanente, permanente, permanente. Y es lo que más mal me tiene**” (Académica).*

Finalmente, las entrevistadas consideran que, por lo general, quienes acosan optan por mujeres en condiciones de vulnerabilidad, ya sea más frágiles emocionalmente, más jóvenes o con menor rango, cuestión que podría ser vista como una razón para que accedan o bien guarden silencio.

*“Muchas de las personas que fueron acosadas sexualmente por él en algún minuto, **son personas más jóvenes, y con menos posibilidades**, diría yo, de poder decir las cosas. Porque **están como más vulnerables, desde el punto de vista laboral**. Más subordinadas todavía, digamos. Y en otros momentos de sus vidas. Donde a lo mejor no tienen tantas posibilidades de decir: aquí, yo me paro firme en esto”. (Académica)*

*“El caso flagrante que yo, en el que tuve que intervenir como [Autoridad], fue el caso de un profesor que acosó a una alumna de doctorado, producto de lo cual la alumna casi pierde su doctorado, se retiró como tres años porque se vio muy afectada. **Generalmente estos personajes actúan sobre las personas más frágiles**, no se van a ir enfrentar con quien los puede denunciar, o que les da una patada o qué se yo qué, ellos son depredadores, entonces buscan los personajes más frágiles. En este caso era muy notable, **una persona muy frágil emocionalmente**, estuvo a punto de perder el doctorado, entonces digo, tuvo consecuencias”. (Académica)*

El siguiente diagrama sintetiza algunas características del acoso sexual comunes en los tres estamentos universitarios:

#### DIAGRAMA 4: CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL SEGÚN LAS PERCEPCIONES DE LAS AFECTADAS



## SER MUJER EN UNA UNIVERSIDAD

Las instituciones de educación superior propician “un ambiente adverso hacia las mujeres (...) el acoso sexual y la misoginia se manifiestan en el día a día de la universidad, entre diferentes colectivos, en los currículums académicos o en los debates de las aulas. En este contexto hay formas de subordinación y de violencia hacia las mujeres, un intento de control mediante la fuerza, la dominación o el silencio” (Larena y Molina, 2010: 208).

Las académicas entrevistadas señalan lo hostil que puede llegar a ser convivir en un ambiente con dinámicas y trato que no son aptas para un desenvolvimiento laboral adecuado

*“Siento que tengo colegas hombres que han sido todo el rato súper agresivos conmigo y diría que hay cierta misoginia (...) El clima acá realmente no es bueno y la cuestión de ser académica, mujer, que vive de determinada manera, igual te expone a cuestiones. Si yo tuviera ganas de dar más batalla podría tener un par de cuestiones que decir”. (Académica).*

Adicionalmente, se percibe por parte de las entrevistadas que ser mujer en la universidad supone una mayor exigencia, porque deben combinar sus roles culturales, la crianza y/o maternidad con su desempeño laboral y académico, y por estar en una constante evaluación y escrutinio que incluyen la vestimenta, el maquillaje y sus comportamientos.

*“A nosotros se nos hace bastante más difícil. Creo que **uno tiene que demostrar el doble de capacidades que lo que necesitan demostrar los hombres para poder surgir**. Eso es categórico. Eso al margen de que también tenemos el doble de obligaciones que las que tienen ellos. Porque tenemos las académicas más las familiares, que la mayoría de los hombres se las saltan. No todos, obviamente. Y no todas las mujeres, tampoco, toman las familiares. Pero estoy hablando como del común. **Yo diría que sí, que se hace más difícil**”. (Académica)*

*“**Uno tiene que demostrar doblemente que se la puede**. Y de repente, incluso, **es mal visto que tú te arregles mucho** o que, no sé, te preocupes de cosas que las mujeres habitualmente nos preocupamos”. (Académica)*

En este sentido, la mujer se siente constantemente “a prueba”, presionadas a demostrar sus capacidades intelectuales y laborales, cuestión que posiblemente las somete a situaciones de estrés e inseguridad. Vinculado con lo anterior, académicas señalan que existe –de forma tácita e implícita– un resguardo a las prácticas masculinas, a través de redes de protección o ‘compadrazgo’ entre varones, incluso si han cometido acoso sexual, minimizando la situación o desacreditando a la víctima:

*“No sé cómo llamarlo, pero creo que existen ciertos antros de poder, y que también existe un tema de resguardo de sexo, de género. O sea, que los hombres les cubren las espaldas a otros hombres”. (Académica)*

*“Lo que tendría que cambiar es la cultura como de compadrazgo entre los hombres y de protección, porque yo creo que hubo, o sea, profesores que sabían y que no le daban importancia, que consideraban al tipo sólo en términos académicos y les parecía que lo otro era un defectito, esa es la percepción”. (Académica)*

Estas relaciones entre varones se reforzarían en tanto ocupan espacios de poder y está vinculado con la percepción de que existen “redes” al interior de la Universidad, de carácter informal, y que en el contexto del acoso sexual operarían para la protección de los involucrados, especialmente en el ámbito académico:

*“Hay **redes en la universidad. Hay redes en los departamentos.** Hay redes que se protegen entre ellas y entre ellos. Hay mafia. Quiero decirlo porque es así. Hay mafias. Y **hay mafia, porque hay mucho nepotismo**”. (Funcionaria)*

*“En esta institución la gente se conoce hace muchos años, trabajan los mismos casi que desde el pregrado entonces al final, como **priman los criterios de protección del amigo.** O sea, yo considero que los sumarios no deberían ser conducidos por [la autoridad] de acá. Pienso que **siempre deberían ser sumarios externos en que esas redes de protección se debiliten, esa sería una cosa que claramente no debería funcionar así**”. (Académica)*

Investigaciones recientes enfatizan la importancia de este punto al momento de enfrentarse a las situaciones de acoso sexual: “La condición de jerarquía y autoridad propicia un reconocimiento diferenciado basado en lo sexual, donde las mujeres son evaluadas y vulneradas a partir de su cuerpo y sexualidad” (Muñoz, Follegati & Jackson, 2018:4). El acoso sexual no se configura, de esta manera, como un hecho aislado, sino que es parte de la experiencia de ser mujer dentro de la institución universitaria.

En ese sentido, las situaciones de acoso sexual se enmarcan en modelos de masculinidad que potencian la violencia de género, donde comportarse sexualmente de una determinada manera otorga un status (Larena y Molina, 2010:207). De esta forma se propicia la reproducción de roles de género al interior del espacio universitario, a través de la conformación de grupos de afinidad masculinos y del establecimiento de ciertos modelos de comportamiento

El sexismo en la institución se manifiesta también en el trato que se les da a las estudiantes, particularmente por parte de los académicos varones. Si bien algunos casos no constituyen acoso sexual, testimonios de estudiantes señalan la forma sexualizada en que se refieren a ellas, minusvalorando su capacidad intelectual anteponiendo adjetivos que valoran sus atributos físicos por sobre los académicos.

*“Es que a grandes rasgos te están poniendo en un lugar que te desliga de lo que es la cabeza, **no eres un ser pensante, si no que un objeto decorativo, un objeto sexual.** En una sala de clase eso no debería pasar ni a hombres ni a mujeres, ni a nadie, ni a profesores”. (Estudiante)*

## REPERCUSIONES DE LA EXPERIENCIA DE ACOSO SEXUAL

La evidencia internacional es categórica en señalar las repercusiones personales y profesionales de quien es víctima de acoso, como de aquellas que solidarizan con ella (Larena y Molina, 2010: 215). “Las conductas de incomodidad, coerción y acoso sexual formal causan una disminución importante de la calidad de vida de las mujeres víctimas. Dos de cada tres mujeres reportan efectos negativos en el desempeño académico y laboral como consecuencia de ser víctimas del acoso” (Caballero, s/f). Como consecuencias específicas producto de una situación de acoso sexual, la víctima presenta dificultades en relaciones interpersonales y afectivas, disminución en el rendimiento académico, problemas de autoestima, síntomas depresivos, ansiedad y temor a ser perseguido/a (Castaño-Castrillón et. al, 2010:21).

En este estudio, se observan diversas consecuencias de haber vivido situaciones de acoso caracterizadas por: experiencias de hastío, estados de ánimo depresivos y desilusión, que afectan a nivel emocional, social y laboral o académico, y que además suelen permanecer en el tiempo. Lo anterior es coincidente con un estudio sobre acoso sexual en Costa Rica, donde se indica que “15.5% de la población hostigada reportó disminución en el rendimiento escolar o laboral; el 10.1% realizó traslado de curso o puesto a raíz de la situación de acoso (...) un 23.8% afirmó haber experimentado otras consecuencias negativas tales como deseos de irse de la Universidad, asco, desconfianza, miedo o baja autoestima” (Guzmán, 2005:51).

*“Y cada vez que uno lo relata, es duro. Y a estas alturas, o sea, yo ya tengo ¿cuántos? 60 años. No soy ninguna niñita, te fijas. **Pero cada vez que cuento este tema, me quiebro.** Porque hasta el día de hoy lo estoy pasando mal. Y no lo veo como un tema resuelto. [con voz temblorosa]”. (Académica)*

Las repercusiones en el rendimiento académico o profesional también se evidencian en los testimonios de las personas entrevistadas, que varían desde problemas de concentración hasta repitencia de ramos.

*“Igual en la tesis directamente, yo creo que me he demorado mucho porque no fui capaz de enfrentarlo laboralmente, y como además era mi profe guía me alejé. Y de verdad como psicológicamente, **en el momento que tenía que trabajar más no pude, yo me iba a la biblioteca y me ponía a llorar y no sabía por qué.** No sabía por qué hasta que lo conversé con mis amigas, y ellas me dicen que era obvio, porque era él y estaba traumada; y cuando logré identificar como mi trauma, como que lo aislé y avancé”. (Estudiantes)*

*“A mí me costó mucho sé que soy buena alumna, **pero me eché un ramo y lamentablemente siento que me farrié<sup>15</sup> muchas instancias porque mi cabeza estaba en otra parte** y no sabía cómo enfrentarla, pero afecta demasiado (...) Siento que a causa de estas cosas **no puedes explartyte bien académica-***

15 Palabra coloquial para referirse a ‘desperdicié’.

**mente**, como tienes la cabeza en otro lado, no puedes dedicarte 100% a la U aunque te guste". (Estudiante)

"Actualmente **mi concentración para estudiar es cero**, me ha sido muy difícil tener pruebas, evaluaciones porque no encuentro el incentivo para estudiar". (Estudiante)

Por lo general, las consecuencias de la situación de acoso también se manifiestan en largos períodos de angustia; soledad, pena y marginación del entorno social.

"Igual tengo pena, tengo mucha pena, **tengo mucha angustia por todo lo que he pasado** [con voz temblorosa]. Igual, independiente que mis hijos estén más cerca o lejos, pero estoy, como se dice, ellos me están apoyando igual, ¿me entiende? Pero tengo mucha pena por lo que me pasó". (Funcionaria)

La sensación de indefensión también es recurrente, particularmente si el acosador realiza acciones de hostigamiento, intimidación y burlas a la víctima. En muchas ocasiones, la afectada no tiene resguardo frente a tales actitudes, lo que puede desencadenar en un mayor alejamiento de los espacios y de la institución en general.

"Porque la crítica más grande es que los tipos pueden volver a estudiar y uno no, a ti te cagan, te cagan la vida. Yo encuentro que es así, o sea, **yo lo que veo ahora son como cuatro años de esfuerzo que se fueron por la basura**, así. Yo he sabido de niñas que los otros huevones **las hostigan o las tratan mal porque ellas denunciaron**, y porque los tipos no están yendo a la U. **Y no tienes cómo defenderte frente a esa intimidación finalmente**, porque puede que los tipos te dejen de hueviar, pero los amigos no te van a dejar de hueviar porque los vas a seguir viendo". (Estudiante)

"Yo creo que me afectó porque primero me hizo alejarme de mis amigos con los que pasaba mucho tiempo y eso fue lo más difícil de escuchar de ellos mismos. Como que **yo sentía que estaban envenenados, escuchaban tantas burlas y cosas del profe, que empezaron a tener ellos mismos esta actitud así como "esta niñita, está loca"**". (Estudiante)

"Yo terminé **congelando este año**, porque yo pensaba que ahora sí iba a poder estar tranquila, ahora sí iba a poder hacer mis cosas pero no. **Porque los amigos de él están ahí y tener que estar en clase con ellos me agotaba**, me incomodaba". (Estudiante)

Finalmente, y en la línea de la automarginación, algunas de las entrevistadas manifiestan un fuerte rechazo asociado a los espacios universitarios, cuestión que las lleva a congelar la carrera o incluso retirarse.

"**Congelé porque no era capaz de ir a la facultad**, no, no, de hecho, venir para acá me es un poco incómodo, pero no quiero tener esa parte de la Chile. Entonces por eso trato de enfrentarlo igual, porque quiero resignificarlo igual antes de volver a las clases. **Pero a mi facultad y el perímetro de lo que es**

[nombre de facultad] **no, no lo piso, no voy, no circulo por ahí.** De hecho, ya he llegado a un momento en el cual no circulo por ninguna parte, salí ahora, **no salgo hace meses de mi casa.** O he salido pero para ir al psicólogo nomás, a eso". (Estudiante)

"Entonces ahí yo empiezo a caer en una depresión con la institución y una **depresión ya como sistémica, de tener un hastío por la facultad.** De querer cerrar rápido mis ramos, en el último semestre que me quedaba, quería puro licenciarme". (Estudiante)

"Viene este segundo semestre porque veo que no avanzo, que no me siento mejor, **que mis temores no disminuyen, si no que aumentan (...)** hoy en día **no me siento capaz de hacer nada,** me siento tonta, me siento incapaz, me siento fea (...) en algún momento del verano me quise matar, mi desilusión fue tal que dije me quiero morir, yo decía: **como me quiero morir**". (Estudiante)

Una de las críticas que manifestaron las entrevistadas, especialmente las estudiantes, en relación a las consecuencias negativas dice relación con la falta de apoyo de la institución en medidas concretas, por ejemplo, contar con un abogado, con terapia psicológica o bien, tener flexibilidad para cumplir con las exigencias académicas.

"Esperaría que **me ofreciesen abogado como mínimo,** esperaría que el proceso fuese más rápido, esperaría de ellos que cuando digo urgencia en verdad es urgencia". (Estudiante)

"Y a mí me complicó 'caleta' la vida universitaria, porque yo estaba con toda la carga emocional de haber sido violada, de haber sufrido una relación abusiva. **Y no existen no sé, beneficios,** no existe nada bueno que yo pueda sacar (...). Y para mí la universidad como que ve estos casos y dice, oh, que cacho, realmente ellos 'se pasan la pelota' entre ellos". (Estudiante)

"Y yo ni siquiera pude tener terapia constante, **porque tampoco había plata en mi casa para ir al psicólogo (...)** y no puedo ir al psiquiatra porque no hay plata". (Estudiante)

Estos elementos confirman que el hostigamiento sexual afecta las relaciones sociales de las personas, generando una merma en el desempeño laboral propiciando inseguridad y desconfianza en las personas afectadas (Guzmán, 2005: 42). Las consecuencias se expresan particularmente en su estado de bienestar general, en sus condiciones materiales de estudio o empleo, y en términos generales, en la libertad para desenvolverse en un espacio libre de violencia y discriminación. ■

## V. LA RESPUESTA INSTITUCIONAL: POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

### EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Dando cumplimiento a los compromisos contraídos por el Estado chileno, que son extensivos a las instituciones que lo conforman, y atendiendo la gravedad del problema, la Universidad de Chile adoptó medidas para erradicar y no tolerar el acoso sexual. El eje articulador de estas medidas es la Política de Prevención del Acoso Sexual.

Las acciones de difusión y sensibilización realizadas desde fines del año 2013, por la ex Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género (actual DIGEN), en coordinación con la organización de las estudiantes y con académicas/os feministas, fue fundamental para visibilizar el problema del acoso sexual en los campus universitarios y para abrir el debate en la comunidad universitaria. Este proceso impulsó la decisión política de la Rectoría de conformar la Comisión Triestamental de Prevención del Acoso Sexual y la discriminación de género<sup>16</sup>, encargada de elaborar una propuesta de política universitaria para dar respuesta institucional al problema. El trabajo desarrollado por esta comisión permitió que el 8 de junio del 2017, el Senado Universitario aprobara por votación unánime la “Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile”.

Esta Política representa un paso importante en el camino hacia la implementación de una política integral de igualdad sustantiva de género en la Universidad de Chile, que aborde las diversas desigualdades y discriminaciones existentes, de las que el acoso sexual es una de sus manifestaciones. Actúa como marco orientador y mandato para el conjunto de la Universidad y define las líneas y acciones que comprometen a todos

16 En esta instancia participó, la ex Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género (actual Dirección de Igualdad), la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC), la Dirección Jurídica, la Dirección de Bienestar, la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH), las Secretarías de Sexualidades y Género (SESEGEN y SESEGEN FECH), la Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH) y el Senado Universitario.

sus organismos y estamentos en su implementación. Su seguimiento está a cargo de la Comisión triestamental de Igualdad de Género y de la DIGEN, a través del Observatorio de Violencias e Igualdad de Género, que inició su funcionamiento en 2019.

La política institucional concibe la violencia y el acoso sexual como violaciones del derecho a la igualdad y al principio de no discriminación de las personas. Su objetivo general es *“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”*.

Se trata de una estrategia de intervención integral, cuyo eje es la prevención, y que desarrolla simultáneamente acciones en dos niveles: uno en el que se abordan las pautas culturales en las que radican las causas del acoso sexual, mediante procesos de información, sensibilización y formación y otro, abocado a la entrega de asistencia especializada a personas afectadas por situaciones de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral o discriminación arbitraria.

Sus objetivos específicos son:

- 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.
- 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.
- Contar con un equipo especializado a nivel central para brindar asistencia, asesoría y acompañamiento oportuno y pertinente de las víctimas.

#### *a. Líneas de acción de la Política de Prevención:*

- *Prevención y sensibilización* en los campus, facultades e institutos, a través de acciones permanentes tales como talleres, coloquios, seminarios, charlas informativas y campañas comunicacionales.
- *Formación y capacitación* a través de la realización de cursos de formación en derechos humanos y violencia de género para estudiantes de pregrado y de planes de capacitación en temas de violencia de género y acoso sexual para funcionarios/as y académicos/as.
- *Realización y difusión*, dentro y fuera de la Universidad, de estudios e investigaciones, sobre temas de violencia de género y acoso sexual.
- *Elaboración y adecuación de las normas y reglamentos universitarios y elaboración de protocolo de actuación* para la tipificación, denuncia y adecuada investigación y sanción del acoso sexual.
- *Desarrollo de mecanismos y procesos de investigación en materia de acoso sexual*, que garanticen los derechos de las/os involucradas/os, el debido proceso y eviten la revictimización de las/os denunciantes.

- *Atención y acompañamiento especializado a las personas afectadas*, en los ámbitos sociojurídico, psicológico y /o judicial según se requiera, derivando a la red interna o externa si fuese pertinente.

## *b. La institucionalización de la Política de Prevención*

### Protocolo De Actuación Ante Denuncias Sobre Acoso Sexual, Violencia De Género, Acoso Laboral Y Discriminación Arbitraria

A partir de la puesta en marcha de la Política, se han generado relevantes cambios en la normativa y la institucionalidad universitaria. En enero de 2017 se aprobó el primer Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. Dicho Protocolo fue actualizado en 2019 para mejorar su implementación y adecuarlo a la nueva ley de universidades estatales en la que, a instancias de la Universidad de Chile, se modificaron los procedimientos de investigación. Ambas versiones fueron construidas de manera participativa y triestamental<sup>17</sup>.

El Protocolo establece los criterios generales que deben guiar la respuesta institucional frente a las situaciones de personas afectadas en su dignidad y derechos por otros integrantes de la comunidad universitaria. Complementa las normas de investigación y sanción vigentes (Estatuto Administrativo y Reglamentos Estudiantiles), especifica cuáles son las situaciones que se pueden denunciar, quiénes pueden hacerlo, la forma y lugar en que deben ser presentadas. Señala, además, las autoridades competentes y los plazos de tramitación e investigación, las obligaciones de respeto y confidencialidad, así como las medidas disponibles durante el desarrollo del procedimiento.

Asimismo, el Protocolo:

- Incorpora la Violencia de Género, que excede el acoso sexual, en concordancia con instrumentos internacionales de Derechos Humanos;
- Define los/as actores/as universitarios involucrados/as en su aplicación;
- Presenta los contenidos y etapas del procedimiento de forma cronológica;
- Explicita los derechos de las personas denunciantes y/o afectadas y denunciadas, manteniendo el equilibrio de posibilidades de intervención de todas ellas a partir de la nueva Ley de Universidades del Estado;
- Ejemplifica medidas administrativas de protección y cautelares o preventivas disponibles y de las autoridades encargadas de adoptarlas a nivel local y central;

<sup>17</sup> El Nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Universidad de Chile (D.U.E. N°0019942 de 17 de mayo de 2019) fue construido durante el año 2018 en el denominado “Grupo de Trabajo sobre Cambios Normativos”, coordinado por la Dirección de Igualdad de Género e integrado por la Dirección Jurídica y representantes de la Federación de Estudiantes (FECH), de la Secretaría de Género y Sexualidades (SESEGEN), de la Asamblea de Mujeres, de la Federación Nacional de Funcionarios/as de la Universidad (FENAFUCH), de académicas del Instituto de Asuntos Públicos (INAP) y del Grupo de Académicas “Profesora Ana Hederra Donoso” de la Facultad de Derecho.

- Expresa derechos específicos para las personas afectadas y de medidas concretas para prevenir su revictimización;
- Reitera la prohibición de instancias de mediación en casos de acoso sexual o violencia de género, enfatizando la total voluntariedad y participación informada en los casos de acoso laboral o discriminación en que se permite.

### Unidad de Investigaciones Especializadas

Con el propósito de profesionalizar y mejorar los procesos de investigación de las denuncias dando garantías de objetividad e imparcialidad, en abril de 2019 se instala la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, dependiente de la Dirección Jurídica.

La creación de esta Unidad, compuesta por abogadas con formación en género, derechos humanos y relaciones laborales, cristaliza una institucionalidad específica para abordar este tipo de casos superando las dos modalidades de investigación utilizadas anteriormente. Es decir, las realizadas por parte de funcionarios/as o académicos/as nombrados por las autoridades de los distintos organismos universitarios o las realizadas por personas de distintas Facultades e Institutos que fueron capacitadas para estos fines. Ambos procedimientos fueron cuestionados tanto por su falta de especialización como por los largos tiempos que demoraban los procesos, dado que se trataba de personas de diversas disciplinas, sin formación pertinente que debían sumar estos roles de investigadores a sus agendas habituales de trabajo.

Simultáneamente, se modificaron las normas internas respecto a las facultades de los Decanos de Facultades y Directores de Institutos de instruir y resolver las investigaciones sumarias y los sumarios por acoso sexual contra funcionarios/as públicos, y estudiantes<sup>18</sup>. Esto implicó que la facultad de instruir las investigaciones se delegara en el Director Jurídico de la Universidad y la resolución de las investigaciones en el Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios. Significa además que los procedimientos que eran realizados en las Unidades Académicas se trasladan al nivel central de la institución propendiendo de este modo a tratar estos conflictos con criterios uniformes y especializados.

Esto se suma a creación de institucionalidad en materia de atención y acompañamiento especializado, a partir de la creación de la Oficina de Atención de Acoso y Violencia Sexual, dependiente de la Dirección de Igualdad de Género, en enero de 2018.

18 Para el caso de funcionarios/as El Decreto Afecto N° 1230, "Delega Facultades de ordenar la instrucción y resolver investigaciones sumarias y sumarios administrativos, y deroga el D.U. N°2811, de 1989, y demás disposiciones que señala", de 17 de abril de 2019 (aprobado por Contraloría General de la República el 25 de abril de 2019); y en el caso de estudiantes el Decreto Exento N°0019943, "Modifica D.U. N°008307, de 1993" de 17 de mayo de 2019 (para investigaciones iniciadas hasta agosto de 2019), y el Decreto Universitario Exento N°0026685, "Aprueba nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes" de 28 de junio de 2019 (para investigaciones iniciadas desde septiembre de 2019 en adelante).

### c. El modelo de atención en la Universidad

El marco de interpretación del problema de la violencia, que subyace a los modelos de atención a mujeres víctimas de violencia de género en Chile,<sup>19</sup> tiene una trayectoria coincidente con el avance de las teorías feministas y los estudios de género. Va desde aquellas perspectivas centradas en factores individuales, tales como la intraindividual y la psicosocial; pasando por aquellas que vinculan el comportamiento abusivo en las relaciones humanas con la violencia estructural presente en la sociedad, hasta la perspectiva feminista que sitúa el origen y fundamento de la violencia de género en el sistema patriarcal y la hegemonía de poder masculino.

Desarrollar un modelo de atención hacia la violencia de género y el acoso sexual pertinente al contexto universitario es un intento pionero en el ámbito educativo, dado que la mayor parte de los modelos existentes en el país están referidos a la atención de la violencia intrafamiliar o de la violencia en la pareja. Éste requiere tener en cuenta que las manifestaciones de violencia no se dan necesariamente en el marco de relaciones de pareja, sino de relaciones y vínculos propios de la vida universitaria. Pueden ser de carácter jerárquico, en el cruce de relaciones de poder entre estamentos, u horizontales, tanto entre estudiantes como dentro del cuerpo académico o funcionario.

Atendida esta situación se diseñó un sistema de intervención con el objetivo de disminuir el impacto que los eventos de violencia y acoso provocan en las vidas de las personas afectadas, a través de acciones que les permitan ejercer plenamente sus derechos a estudiar y a trabajar en un ambiente seguro.

La propuesta fue construida en el marco de la movilización feminista de 2018, en base a la discusión realizada por una mesa triestamental coordinada por la Oficina de Atención de Acoso Sexual de la DIGEN.

El modelo se adecúa a los estándares y normativas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y violencia de género; tiene como base teórica el modelo ecológico feminista, que posibilita organizar y articular las acciones de los actores involucrados en la atención de las personas afectadas. Contextualiza los diferentes niveles de la sociedad en los que se ejerce violencia de género y construye un marco conceptual integrativo que considera simultáneamente diversos niveles:

El **macrosistema** o nivel social, corresponde al conjunto de valores y creencias culturales de una sociedad sobre los estilos de vida, la moral, y lo aceptado o rechazado por quienes la componen. Son las representaciones culturales sobre las personas, que influyen directamente en los estereotipos y prejuicios sobre lo que debiera ser hombre y ser mujer.

El **exosistema** o nivel comunitario, está conformado por las organizaciones, las institu-

<sup>19</sup> Fuente: Presentación realizada por Angélica Marín Díaz, psicóloga, magister en políticas sociales y gestión local, Secretaria Ejecutiva de la Oficina de género y sexualidades de la UMCE, en Encuentro de las Oficinas de Género del CRUCH, realizado el 5 de agosto de 2019.

ciones, la comunidad próxima, la escuela, las iglesias, los medios de comunicación, el sistema judicial y legislativo, entre otros. Estas instancias sostienen y reproducen los valores culturales del patriarcado sobre la violencia hacia las mujeres. Podrían, bajo esta misma consideración, ser un factor fundamental en la superación y modificación de esta cultura.

El **microsistema** o nivel relacional, es el nivel más próximo entre las personas. Considera los comportamientos, prácticas y vínculos de contextos cotidianos. Incluye a la familia, el grupo de pares, el vecindario, el trabajo, las amistades.

El nivel **individual** hace referencia a los determinantes más personales de la socialización y ciclo vital, incluye las características y diferencias entre las personas.

Cuando se producen interacciones entre dos o más entornos en los que la persona participa activamente, se habla de **mesosistemas**. Este es el lugar donde se sitúa la acción de la Universidad.

El objetivo general del modelo de atención es brindar atención jurídica, social y psicológica<sup>20</sup> oportuna y de calidad a las personas que han sido afectadas por acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por motivo de género.

#### *Objetivos Específicos:*

- Disponer de un espacio de primera acogida y entrega de información local a las personas afectadas en las unidades académica sobre los procedimientos con que cuenta la Universidad.
- Brindar orientación, asesoría y acompañamiento socio-jurídico
- Entregar atención integral en salud mental a las personas denunciantes si fuera pertinente.
- Implementar un espacio de trabajo socioeducativo con estudiantes que han tenido conductas de acoso o violencia de género hacia sus compañeras/compañeros.

<sup>20</sup> Si fuera pertinente

## DIAGRAMA 5: CRITERIOS ORIENTADORES PARA LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL

A.- La relación entre quien atiende y la persona afectada se dará en el marco de reconocimiento como sujeto de derechos, garantizando su derecho a la no discriminación, a la igualdad y a una vida libre de violencia.

B.- Todo el proceso de acogida, entrevista y la información que se recibe de la persona afectada será tratada bajo confidencialidad y sólo se dará a conocer con su autorización.

C.- La atención que se ofrece estará libre de prejuicios, estereotipos de género y trato discriminatorio por motivos de género, origen social, edad, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, preferencias, condición social o de cualquier otra índole.

D.- Durante todo el proceso se considerarán las necesidades e intereses de la persona afectada, fortaleciendo su autonomía y su capacidad de decisión, favoreciendo su empoderamiento para enfrentar la situación por la que está siendo atendida.

E.- A través de una intervención clara en sus procedimientos, eficiente y de calidad se evitará la victimización secundaria de la persona atendida. Todo el equipo profesional tomará las medidas necesarias para que su función se realice en un ambiente que evite toda consecuencia negativa en las diferentes etapas del proceso.

F.- Se brindará una intervención integral, lo que supone considerar los diferentes ámbitos en los que se ve afectada la vida de la persona que solicita atención.

G.- Se entregará atención oportuna, es decir, que considere las necesidades específicas de las personas afectadas y que se produzca dentro de los plazos establecidos en el protocolo, plazos que deben ser informados y conocidos por la persona afectada.

H.- La intervención profesional considerará unidad de criterios de la atención, es decir la existencia de procesos homogéneos para la entrega de información, orientación y atención que se entregue a la persona afectada.

I.- Transversalidad de la responsabilidad, es decir el desempeño de la función que corresponde a cada instancia en el modelo de atención, debe ser entendido como responsabilidad institucional, no sólo de la o el profesional que la realiza.

El modelo de atención contempla un conjunto de servicios y prestaciones que están a cargo de distintas entidades especializadas.

- Direcciones de Asuntos Estudiantiles (DAE) o unidades similares de las Unidades Académicas
- Oficina de Atención de Acoso Sexual de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN)
- Unidad Especializada de Investigaciones en materia de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Dirección Jurídica (DIRJU)
- Unidad Especializada de Atención del Servicio Médico y Dental de Alumnos (SEMDA)
- Centro de Atención Psicológico de la Facultad de Ciencias Sociales (CAPS)
- Clínicas Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

Su funcionamiento requiere de la articulación de todas las instancias, y de que cada área tenga claridad sobre su función en el proceso. Para lograr estos propósitos la Oficina de Atención de Acoso Sexual: coordina la red interna de las unidades facilitando un circuito de referencia y derivación, propicia instancias de capacitación de la red, mantiene actualizada la información sobre reglamentos, protocolo y mecanismos de funcionamiento las gestiones realizadas en el trabajo colaborativo (derivaciones, atenciones, denuncias presentadas).

DIAGRAMA 6:  
**EL PROCESO DE ATENCIÓN**



### Primera acogida en la Facultad o Instituto

Es el primer contacto de la persona afectada con el sistema de atención que debe darse en un marco de respeto y escucha empática, considerando su voluntariedad y autonomía. Esta función es realizada por el/la Trabajador/a Social o Psicóloga/o de la Facultad o Instituto (o la persona designada en la Unidad Académico para este efecto). Consiste en recibir y escuchar el relato de la persona afectada, y posteriormente, informarle sus derechos y el procedimiento a seguir, derivándola para iniciar los procesos de acompañamiento e intervención que requiera.

Con el propósito de acotar esta primera instancia a la recepción de información general sobre la situación vivida y prevenir la victimización secundaria de la afectada, el relato se registra en una ficha tal como ella identifica la situación, los requerimientos de medidas preventivas y la información sobre sus redes familiares y personas cercanas. Las preguntas que se realicen serán abiertas nunca directivas, evitando la valoración de sus dichos o establecer conjeturas sobre estos. Luego, se deriva a la Oficina de Atención de Acoso Sexual.

### Orientación, asesoría y acompañamiento jurídico y social

Esta función la asume la Oficina de Atención de Acoso Sexual de la Dirección de Igualdad de Género, a través de la atención de una abogada y una trabajadora social especialistas en estas materias. Consiste en Informar a las personas afectadas sobre los procedimientos definidos en el Protocolo de Actuación de la Universidad; asesorarlas en la formulación de las denuncias si deciden presentarlas y en la gestión de acciones jurídicas en los procesos investigativos internos, particularmente si se hace necesario presentar escritos o recursos en la etapa de formulación de cargos o en la etapa de decisión final. Asimismo, la Oficina les Informa sobre los procedimientos de denuncia en la justicia penal si procede y las derivar a las Clínicas Jurídicas de la Facultad de Derecho, si es pertinente y/o a la Corporación Humanas para que las asesoren en los trámites internos de la investigación. En caso de requerir atención especializada en salud mental se las deriva al Servicio Médico Estudiantil (SEMDA); a centros de atención en violencia sexual de la red pública; garantizar la mantención y/o adecuación de beneficios estudiantiles y realizar seguimiento de las denuncias recibidas y del inicio de los procesos de investigación que se derivan de ellas, así como de las derivaciones internas o externas que se realizan.

### Atención integral en salud mental

Considerando los efectos que ocasiona el acoso sexual en las personas que lo viven y en particular las consecuencias emocionales y subjetivas de la violencia, el sistema de atención incluye la derivación para otorgar una respuesta psicológica especializada, en caso de requerirse, a través de diversas unidades internas y externas:

- Centro de Atención Psicológica (CAPS) de la Facultad de Ciencias Sociales, que recibe a estudiantes con matrícula vigente en situación de vulnerabilidad socioeconómica. La intervención consiste en 12 sesiones de atención psicológica.

- Centro de Atención de Delitos Violentos del Ministerio del Interior, cuando se trata de delitos sexuales o lesiones.
- Centro de Atención de la Violencia Sexual del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.
- Equipo de Salud Mental del Servicio Médico y Dental de Alumnos (SEMDA)

Para estudiantes que han ejercido acoso sexual u otras formas de violencia de género está en construcción una línea de trabajo socioeducativa, de intervención breve individual y grupal que les permita reconocer que su comportamiento abusivo ha causado daño a otra persona y a responsabilizarse por sus consecuencias. La reflexión crítica sobre la identidad masculina y la violencia de género facilitan la construcción de formas alternativas de masculinidades y de nuevas relaciones sociales de género. La participación en este espacio será voluntaria y considera el compromiso del estudiante a ser parte activa del trabajo grupal.

En esta materia son evidentes los déficits de las políticas públicas ya que existen Centros y programas de atención para hombres agresores en contexto de violencia intrafamiliar, así como programas socioeducativos para adolescentes que han ejercido violencia. Los estudiantes universitarios no califican en ninguna de estas categorías y no existen programas de atención pertinentes lo que obliga a las universidades a hacerse cargo de problemáticas prescindiendo de la respuesta estatal.

## VI. CONCLUSIONES

La violencia de género es efecto de un ordenamiento y estructura patriarcal de las relaciones de género en la que se enmarca el fenómeno del acoso sexual, respondiendo así a formas que buscan reproducir y perpetuar la subordinación de las mujeres (CEPAL, 2007). El acoso sexual ocurre en distintos espacios, en el trabajo, en el transporte, en establecimientos educativos. Las universidades reproducen también estas relaciones de asimetría de poder entre hombres y mujeres, por lo que no están exentas de estas manifestaciones, tal como confirma el presente estudio.

La violencia y el acoso sexual repercuten en las distintas esferas de la vida; afectan el desarrollo personal de quienes son víctimas, vulnerando sus derechos humanos, su integridad física, psicológica y también sus oportunidades educativas y laborales, así como también puede afectar a las comunidades y las instituciones donde ocurre. Por eso es imprescindible generar respuestas institucionales.

El movimiento feminista universitario así lo comprendió y planteó como necesidad en sus petitorios la “revisión y modificación exhaustiva del Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria que tiene la Universidad de Chile y la corrección de las falencias que este posee, con el objetivo de definir claramente los criterios y mecanismos de recepción de denuncias y medidas reparatorias para el denunciante. Esto debe realizarse de manera triestamental, paritaria y democrática” (Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile, 2018).

En el mismo sentido se pronunciaron más de 1000 mujeres, académicas, funcionarias y estudiantes de la Universidad, quienes en 2016 adhirieron a un Manifiesto (Mujeres de la Universidad de Chile, 2016) que, entre otros, planteaba la necesidad de establecer “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 (...) 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 propor-

cionales a la falta. Que se normen medidas reparatorias para los/as afectados/as, tales como atención médica y/o psicológica”.

Estas demandas de la comunidad universitaria permitieron profundizar los esfuerzos institucionales que ya venía haciendo la Universidad de Chile para enfrentar la violencia de género. Atenderlas requiere contar con información sistemática sobre la realidad universitaria en materia de violencia de género, para orientar el diseño de políticas y medidas pertinentes y eficaces.

El estudio, pionero en universidades chilenas, permite precisamente dimensionar y caracterizar el acoso sexual en el ámbito universitario, mostrando que cerca de un 15% de personas ha sufrido acoso sexual directamente en el entorno universitario y/o en actividades vinculadas con la universidad.

Como se confirma en el recorrido de esta publicación, en el espacio universitario aún perviven algunas personas que reproducen prejuicios y estereotipos de género, que justifican el acoso sexual como si fuera expresión de impulsos sexuales incontrolables, o como resultado de la provocación de la víctima. Asimismo, estas conductas se han naturalizado y mantenido inalterables a través de los años, generando condiciones de desprotección de las víctimas e impunidad de los agresores.

La invisibilización del acoso sexual en la Universidad, que lleva a quienes lo sufren a no identificarlo como tal, a normalizarlo, a autocensurarse y a automarginarse de los espacios educativos y laborales, tiene como base una cultura que avala, legitima y cataliza prácticas de violencia de género y violencia sexual como el acoso.

Analizando la distribución de casos por género y estamento los resultados evidencian que la principal figura que ejerce acoso sexual es el académico varón en relación a las mujeres de los tres estamentos, y las principales afectadas son las estudiantes, quienes son acosadas por sus profesores o compañeros.

Las personas afectadas dan cuenta de un conjunto de obstáculos para enfrentar la violencia. La minimización del acoso sexual descrito como “frescuras”, el miedo a las represalias, la vergüenza por los reproches o la automarginación de sus tareas educativas o laborales, restándose de oportunidades y espacios como medidas de autoprotección. Las personas entrevistadas confirman que han visto vulnerados sus derechos lo que no puede ser tolerado. Las víctimas suelen relatar su experiencia a personas de su círculo cercano y, en el contexto de aplicación de la encuesta, en el año 2015, tendían a no presentar denuncias formales por lo que tampoco se daban cursos a investigaciones ni se aplicaban sanciones.

Desde la perspectiva institucional, identificar y revertir cuestiones como el temor o ‘la vergüenza a la denuncia’ es fundamental para favorecer que las personas afectadas se acerquen a solicitar información y acompañamiento, al mismo tiempo que evita la individualización del problema y el aislamiento de la persona. Desnaturalizar las prácticas de acoso del entorno universitario permite identificar las situaciones que constituyen acoso sexual y dimensionar la transversalidad del problema. Es también una exigencia

para con las personas afectadas, así como una tarea necesaria para buscar una respuesta orgánica e integral y un ejercicio ineludible de la formación en educación superior tendiente a preparar profesionales responsables que prevengan y no reproduzcan formas de relación abusivas.

Situar el acoso sexual universitario dentro del marco de comprensión del continuo de la violencia de género en la sociedad permite explorar concepciones, prácticas y maneras de relacionarse buscando transformar las condiciones de su perpetuación, visualizando alternativas de prevención, así como para su sanción y reparación. Documentar que la violencia de género y el acoso sexual universitario son vulneraciones de derechos, obliga a establecer un compromiso orgánico del conjunto de las y los integrantes de la universidad.

Frente a esta situación, claramente discordante con los valores y principios que propugna y defiende la institución, la Universidad de Chile lejos de minimizarla o esconderla ha decidido enfrentarla con decisión, partiendo por establecer que se trata de un comportamiento sancionable, que viola los principios de la convivencia universitaria y, que será investigada en forma seria y rigurosa por profesionales especializadas.

En este sentido ha expresado su compromiso y su responsabilidad de desarrollar medidas permanentes y sistemáticas, que permitan erradicar el acoso sexual y generar territorios educativos libres de violencia y discriminación de género y asegurar un proceso de formación igualitario, inclusivo y seguro.

Para avanzar en este propósito la Dirección de Igualdad de Género elaboró el estudio presentado, cuyos resultados han sido utilizados, en conjunto con diversos órganos y representantes universitarios, en el diseño de una política de prevención y un protocolo de actuación frente al acoso sexual, la violencia y la discriminación por motivos de género. La política, elaborada en una comisión triestamental, se centra en la prevención y la formación de personas, involucra además la creación de organismos universitarios especializados para investigar los hechos, la creación y/o modificación de normas y reglamentos y el desarrollo de sistemas de atención a las personas afectadas en los que participan distintos actores universitarios y externos.

Desde esta óptica ofrecer a la comunidad los antecedentes conceptuales, así como difundir los resultados del estudio y la respuesta institucional, cobra plena vigencia al constituirse en una herramienta disponible para la formación y prevención.

Para el año 2020 se proyecta la realización de un nuevo estudio sobre prevalencia e incidencia en acoso y violencia de género en la Universidad, que favorezca una comprensión más profunda y actualice la información aquí disponible, así como indagar en la valoración de la respuesta institucional que permita perfeccionar los mecanismos vigentes.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- . “Código Penal”, Art. 373, República de Chile, noviembre 1874.
- . “Código Del Trabajo”, Decreto con Fuerza de Ley N°1 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, República de Chile, julio 2002.
- . “Estatuto Administrativo”, Decreto con Fuerza de Ley N°29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, República de Chile, diciembre 2017.
- . “Ley General de Educación”, Decreto con Fuerza de Ley N°2 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370, República de Chile, diciembre 2009.
- . “Ley N°20.005 Tipifica y sanciona el acoso sexual”. República de Chile, marzo 18, 2005.
- . “Ley N°21.091 sobre Educación Superior”, República de Chile, mayo 2018.
- . “Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales”, República de Chile, junio 2018.
- Aguilar, C.; Olea, A.; Melgar, P.; Molina, S. “Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación Pedagogía Social”. Revista Interuniversitaria, núm. 16, marzo, 2009, pp. 85-94 Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social Sevilla, España.
- Akhtar, C. “Sexual harassment at workplace and in educational institutions: A case study of District Srinagar, Kashmir.” *International NGO Journal* 8, no. 3 (2013): 54-60.
- Antón García, L. “Teorías criminológicas sobre la violencia en la pareja”, en Revista Anales de la Cátedra Francisco Suárez, Universidad de Granada, 2014.
- Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile (2018). *Petitorio Unificado Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile 2018*.
- Bardales, O., & Ortiz, Z. (2012). *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio*. Perú: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Boesten, Jelke (2013): Choices women make: Agency in domestic violence, assisted reproduction and sex work. *Gender, Place & Culture*, 20:2, 262-264, DOI: 10.1080/0966369X.2013.772374
- Caballero, M. *El acoso sexual en el medio laboral y académico*. Salamanca: Tesis doctoral. Facultad de Psicología Evolutiva, Universidad de Salamanca, 2003.
- Castaño-Castrillón, J., & Páez-Cala, M. (2010). Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 61(1), 18-27.

- CEPAL. ¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe. Octubre, 2007.
- Corte Penal Internacional, “Principios de la prueba en casos de violencia sexual” en: *Reglas de Procedimiento y Prueba de la Corte Penal Internacional*. 2005.
- Ekore, J. “Gender differences in perception of sexual harassment among university students.” *Gender & Behaviour* (Ife Center for Psychological Studies/Services) 1, no. 10 (2012).
- Guzmán, L. *Proyecto de Investigación-Acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica*. Costa Rica: Vicerrectoría de Investigación, Universidad de Costa Rica, 2005.
- Health and Welfare Canada. *Mental health for Canadians: Striking a balance*. Ottawa: Ministry of Supply and Services Canada; 1988. <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/12/PDF-PLAN-NACIONAL-SALUD-MENTAL-2017-A-2025.-7-dic-2017.pdf>
- Hill, C.; Kearl, H. *Crossing the line: Sexual Harassment at School*. Washington: AAUW, 2011.
- Krebs, C., Lindquist, C., Warner, T., Fisher, B., & Martin, S. (2007). *The Campus Sexual Assault (CSA) Study*. Washington: National Institute of Justice.
- Lehrer, J; Lehrer, E.; Oyarzún, P. “Violencia sexual en hombres y mujeres jóvenes en Chile: Resultados de una encuesta (año 2005) a estudiantes universitarios.” *Revista Médica de Chile*, no. 137 (2009): 599-698.
- Marín, A. “Modelos teóricos de abordaje de la Violencia contra las Mujeres” [PPT]. Documento elaborado por Angélica Marín, Psicóloga, Secretaria Ejecutiva de la Oficina de Género y Sexualidades de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, para Jornada Equipos de Acogida del CRUCH, 05 agosto, 2019.
- Martínez, V. et al. *Una reconstrucción posible. Modelo de intervención Centro de Atención y Prevención en Violencia Intrafamiliar Municipalidad de Santiago*. Servicio Nacional de la Mujer y Municipalidad de Santiago. 1997.
- Mesa, S. (2012). Discriminación, violencia y hostigamiento sexual contra las mujeres estudiantes en la Universidad de Costa Rica. *Reflexiones. Jornadas de Investigación Interdisciplinaria*, 231-238.
- Ministerio de Salud de Panamá. “Plan de capacitación para el recurso humano de la salud”. Biblioteca digital de la Biblioteca Nacional de Panamá. n/d [2004].
- Molina Tapia, L. *Modelo de intervención en VIF: una mirada desde las mujeres víctimas de violencia conyugal*. Tesis para optar al título de Psicóloga, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2008.
- Mujeres de la Universidad de Chile (2016). *Manifiesto: Mujeres de la Universidad de Chile contra el Acoso Sexual*. [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSed1ySw5iQfgZMy9utNemdfYwEkXi\\_uXQcrRqv9xc9icdyw4w/viewform?c=0&w=1](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSed1ySw5iQfgZMy9utNemdfYwEkXi_uXQcrRqv9xc9icdyw4w/viewform?c=0&w=1)
- Muñoz, Ana Luisa; Follegati, Luna, & Jackson, Liz. “Protocolos de acoso sexual: en universidades chilenas: una deuda pendiente”. Serie Policy Briefs – CEPPE UC. Mayo de 2018 - Edición N° 20.
- Nash, Claudio. *Respuesta Institucional ante el Acoso Sexual en la Universidad de Chile*. Santiago: Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, Universidad de Chile, 2015.
- Newcastle University. “Dignity at Work and Study Code of Practice.” Newcastle, United Kingdom, 2011.
- O’Donnell, Daniel. *Derecho internacional de los Derechos Humanos. Normativa, jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e interamericano*. Santiago: ACNUDH Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2da.edición, 2007.

- Observatorio contra el Acoso Callejero. “¿Está Chile dispuesto a sancionar el acoso callejero? Estudio de caracterización y opinión sobre el acoso sexual callejero y sus posibles sanciones.” 2015.
- Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género (OIOG). “Orientaciones para enfrentar el Acoso Sexual en la Universidad de Chile.” Santiago: Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, Universidad de Chile, enero 2015.
- Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género (OIOG) y Nash, C. “Respuesta institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile”. Santiago: Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, Universidad de Chile, enero 2015.
- Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género. *Del biombo a la cátedra: Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile*. Investigación coordinada por Carmen Andrade Lara. Santiago: Universidad de Chile, 2012.
- Organización de las Naciones Unidas. “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)”. 1979. Promulgada por Chile vía D.S. N°789 del Ministerio de Relaciones Exteriores de 27 de octubre de 1989, publicada el día 09 de diciembre de 1989.
- Organización de las Naciones Unidas. “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”. 1993.
- Organización de las Naciones Unidas. “Declaración Universal de los Derechos Humanos.” 1948.
- Organización de las Naciones Unidas. Comisión de Derechos Humanos. “Informe de la Relatora Especial, Sra., Radhika Coomaraswamy sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias”, 12 de febrero de 1997. 1997a: Párrs. 44-70.
- Organización de las Naciones Unidas. Comisión de Derechos Humanos. “Resolución 1997/47 sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, 11 de abril de 1997. 1997b.
- Organización de las Naciones Unidas. Comité CEDAW, “Recomendación General 12, CEDAW. La Violencia contra la Mujer”. 1989.
- Organización de las Naciones Unidas. Comité CEDAW, “Recomendación General 19, CEDAW. La Violencia contra la Mujer.” 1992.
- Organización de las Naciones Unidas. Comité CEDAW, “Proyecto de Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, 16 de diciembre de 2010.
- Organización de las Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala (OACNUDH Guatemala). “Herramienta para la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, en la elaboración de sentencias relativas a delitos de femicidio y otras formas de violencia contra las mujeres”. Guatemala. Diciembre, 2015.
- Organización de los Estados Americanos. “Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia Contra la Mujer, “Convención Belém do Pará”.” 1994. Promulgada por Chile vía D.S. N°1640 del Ministerio de Relaciones Exteriores de 23 de septiembre de 1998, publicado el día 11 de noviembre de 1998.
- Organización de los Estados Americanos. Comité Directivo de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y Comité de Expertas/os del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). “Declaración de Pachuca. Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres”. Mayo, 2014.

- Organización de los Estados Americanos. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). “Declaración sobre la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes y sus derechos sexuales y reproductivos”. Septiembre, 2014.
- Organización Internacional del Trabajo. “Convenio 111. Sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación.” 1958.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Panamericana de la Salud (OPS), “Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia Sexual (Hoja informativa)”. Washington D.C. 2013.
- Oxford University. “Policy and Procedure in Harassment.” n.d.
- Parson, Nia (2010): “I Am Not [Just] a Rabbit Who Has a Bunch of Children!” Agency in the Midst of Suffering at the Intersections of Global Inequalities, Gendered Violence, and Migration *Violence against Women* 16(8):881-901. August 2010
- Reena, M., Saheab, O. “Sexual Harassment against Women at Educational Institutions” *International Journal of Science and Research* 3, no. 12 (Diciembre 2014): 914-917.
- Segato, R. Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Capítulo 1 “La estructura de género y el mandato de violación”. Buenos Aires: Ed Prometeo Libros. 2010: 21-52.
- Servicio Nacional de la Mujer. “Estudio de acoso y abuso sexual en lugares públicos y medios de transporte colectivos.” 2012.
- Servicio Nacional de la Mujer. “Habla la gente: Situación de las mujeres en el mundo laboral.” 2002.
- Taiwo, O; Omole, O; Omole, E. “Sexual harassment and psychological consequence among students in higher education institution in Osun State, Nigeria.” *International Journal of Applied Psychology* 4, no. 1 (2014): 13-18.
- Timmerman, G. “Sexual harassment of adolescents perpetrated by teachers and by peers: An exploration of the dynamics of power, culture and gender in secondary schools.” *Sex Roles* 48, no. 5/6 (March 2003): 231-244.
- Treichler, P. “Campus Sexual Assault: Frequently Asked Questions.” Illinois, Estados Unidos: American Association of University Professors Committee W. Institute of Communications Research, University of Illinois at Urbana Champaign, Enero 2014.
- Universidad de Buenos Aires. *La UBA aprueba protocolo contra la violencia de género*. 12 18, 2015. <http://www.uba.ar/noticiasuba/nota.php?id=14494>.
- Universidad de Chile, Nuevo Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, Decreto Universitario Exento N°0019942 (aprobado 17 de mayo de 2019, control de legalidad Contraloría Universitaria de 01 de agosto de 2019), mayo 2019.
- Universidad de Chile, Nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de la Universidad de Chile, Decreto Universitario Exento N°0026685, junio 2019 (vigencia desde septiembre 2019).
- Universidad de Chile, Política para prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile, Reglamento Exento N°001024, julio 2017.
- Universidad de Chile, Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, Decreto Universitario Exento N°001817, enero 2017.
- Universidad de Chile, Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile, Decreto Universitario Exento N°007586, 1993.

- Universidad de Chile, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes de la Universidad de Chile, Decreto Universitario Exento N°008307, 1993.
- Universidad Nacional de Córdoba. *La UNC contra la violencia de género*. octubre 07, 2015. <http://www.unc.edu.ar/novedades/2015/octubre/la-unc-contr-la-violencia-de-genero>.
- Universidad Nacional de la Plata, Dirección General de Derechos Humanos. “Programa Institucional contra la Violencia de Género en el Ámbito de la Universidad Nacional de La Plata.” La Plata, Argentina, 2015.
- Universidad Nacional de La Plata. *La UNLP tiene un protocolo para actuar ante la violencia de género*. octubre 07, 2015. [http://www.unlp.edu.ar/articulo/2015/10/6/consejo\\_superior\\_oct\\_2015\\_protocolo\\_contra\\_violencia\\_de\\_genero](http://www.unlp.edu.ar/articulo/2015/10/6/consejo_superior_oct_2015_protocolo_contra_violencia_de_genero).
- Universidad Nacional de Rosario. *Espacio de Atención a la Violencia de Género*. 2015. <http://www.fcpolit.unr.edu.ar/espacio-de-atencion-de-violencia-de-genero/>.
- Universidad Nacional de San Martín. *Programa contra la Violencia de Género*. Marzo 2014. <http://www.unsam.edu.ar/pcvg/index.asp> (accessed 11 18, 2015).
- University of Arizona. *Nondiscrimination and anti-harassment Policy*. 06 01, 2012. <http://policy.arizona.edu/human-resources/nondiscrimination-and-anti-harassment-policy>.
- University of California. “Sexual Harassment and Sexual Violence. University of California Policy.” 2014.
- University of Miami. *Sexual Assault*. n.d. [http://www.miami.edu/sa/index.php/student\\_health\\_center/general\\_information/sexual\\_assault/](http://www.miami.edu/sa/index.php/student_health_center/general_information/sexual_assault/).
- University of Western Australia. *University Policy on: Sexual Harassment*. 11 1, 1992. <http://www.governance.uwa.edu.au/procedures/policies/policies-and-procedures?method=document&id=UP07/16>.
- Vásquez, V. *Ministerio de Educación presenta Red Interuniversitaria de Políticas de Género y Diversidad*. agosto 31, 2015. <http://www.pagina12.com.ar/diario/universidad/10-280365-2015-08-31.html>.
- Yale University. *Sexual Misconduct Response*. n.d. <http://smr.yale.edu/sexual-misconduct-policies-and-definitions>.

## VIII. ANEXO: MARCO METODOLÓGICO

### FICHA METODOLÓGICA | ESTUDIO CUANTITATIVO

<b>TIPO DE ESTUDIO</b>	Estudio cuantitativo probabilístico de carácter descriptivo, con medidas de incidencia y prevalencia de los hechos de acoso sexual, es decir, de la ocurrencia de hechos de acoso en el último año y en algún momento de la vida, en el ambiente universitario <sup>21</sup> .
<b>UNIVERSO</b>	Comunidad de la Universidad de Chile, 47.240 personas mayores de 18 años (año 2017), que componen los estamentos estudiantil (pregrado y postgrado), funcionario y académico, de las 16 facultades, cuatro institutos, un programa y Servicios Centrales <sup>22</sup> .
<b>MUESTRA</b>	1.038 casos.  Muestra probabilística; representativa por estamento (estudiantil, académico y personal de colaboración) y por sexo (Mujeres y hombres); con participación de todas las facultades y servicios.  Error muestral de 5% para cada grupo, calculado con un 95% de confianza y bajo el supuesto de varianza máxima; y con una distribución al azar de todas las otras variables de la muestra (edad, nivel socioeconómico, comuna de residencia, etc.).
<b>LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN</b>	Octubre 2015 - Abril 2016

21 Al aludir a ambiente universitario se consideran tanto las instalaciones físicas de la Universidad como espacios fuera de sus límites territoriales pero que consideren un vínculo entre al menos dos personas pertenecientes a la Universidad, lo que puede ocurrir no sólo en clases, sino en prácticas profesionales, terrenos, fiestas, etc.

22 La población total no considera a personas que se desempeñan laboralmente en la Federación de Estudiantes, Liceo Manuel de Salas, Centro de Extensión Artística y Cultural y Hospital Clínico.

## FICHA METODOLÓGICA | ESTUDIO CUALITATIVO

<b>TIPO DE ESTUDIO</b>	Estudio cualitativo de carácter descriptivo, enfocado en personas que sufrieron acoso sexual en la Universidad, de los tres estamentos.
<b>UNIVERSO</b>	Personas de los tres estamentos de la Universidad de Chile que han vivido situaciones de acoso sexual.
<b>MUESTRA</b>	<p>Muestra definida de acuerdo a criterios estructurales, considerando sexo y estamento de las y los sujetos.</p> <p>Atendiendo al componente de género del fenómeno, se consideró sólo a mujeres, y su número se decidió respondiendo al criterio de saturación de la información.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 4 funcionarias</li><li>• 5 académicas</li><li>• 5 estudiantes, acosadas por académicos</li><li>• 3 estudiantes, acosadas por estudiantes varones.</li></ul> <p>Muestra intencionada de informantes clave:</p> <p>Una estudiante perteneciente a una Secretaría de Género</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Una funcionaria en cargo de representación</li><li>• Dos decanos.</li></ul>
<b>INSTRUMENTO</b>	Entrevista cualitativa semiestructurada.
<b>ANÁLISIS</b>	Análisis de contenido cualitativo.
<b>LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN</b>	2016-2017



**DIRECCIÓN  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**

**UNIVERSIDAD DE CHILE**