

Respuesta
Institucional ante el
ACOSO SEXUAL
en la Universidad de Chile

DR. CLAUDIO NASH

SANTIAGO DE CHILE

ENERO 2015



UNIVERSIDAD DE CHILE
Vicerrectoría de Extensión
y Comunicaciones



OFICINA DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE GÉNERO
UNIVERSIDAD DE CHILE

CONTRA EL DOBLE DISCURSO

El documento y la guía informativa que presentamos han sido elaborados contando con la participación activa de la Comisión de Igualdad de Género de la Universidad de Chile que coordina la Oficina de Igualdad*. Tienen como propósito contribuir a visibilizar, a generar debate y a motivar acciones para abordar un problema presente en diversos espacios laborales y estudiantiles. Nos referimos al acoso sexual que expresa la desigualdad de poder y afecta principalmente a las mujeres violando sus derechos elementales.

Investigaciones realizadas por el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) detectaron que 63% de las personas entrevistadas opinó que el acoso sexual se vive con frecuencia en el trabajo, 44% de las mujeres denunció haber experimentado situaciones de acoso sexual y un 28% de ellas debió renunciar a su trabajo. Asimismo, estudios de la Dirección del Trabajo señalan que los efectos más negativos del acoso sexual en el trabajo son *“la pérdida del empleo, situación que representa al 45,4% de los casos analizados, que se produce, sea por despido, por la renuncia voluntaria de la persona afectada o porque ésta hace abandono del trabajo. Y (...) los negativos efectos (...) en la salud mental de las víctimas, quienes sufren depresión, trastornos de ansiedad y del ánimo, entre otros malestares, que derivan en largos períodos de licencias médicas”* (Carrasco, Vega, 2009).

A pesar de su magnitud e impacto y de que está tipificado y sancionado legalmente, el acoso sexual no ha sido abordado plenamente y tiene escasa visibilidad. Es considerado por muchos como un comportamiento *“natural”* en las instituciones laborales, una conducta sobre la que no se habla, salvo en círculos de confianza y, que en general, no es denunciado porque quienes lo han vivido desconocen sus derechos y las instancias de protección, desconfían de los procedimientos de denuncia, temen que no serán consideradas o incluso que podrían sufrir represalias.

Nuestra Universidad no está exenta de estas situaciones, tal como se detectó en el estudio realizado por la Oficina de Igualdad de Género el año 2013, y ello amerita abrir la discusión con franqueza, asumir un papel activo en la prevención del acoso sexual y diseñar mecanismos que, junto con sancionar a los agresores, ofrezcan a las víctimas alternativas efectivas de denuncia y reparación.

Diversas acciones deberían surgir de este debate, tales como, la realización de campañas de prevención y de información, la creación de un procedimiento específico que sea coherente con el marco legal del país y a la vez responda a la realidad de los diversos estamentos que componen la comunidad universitaria, generación de protocolos, entre otras.

En síntesis, proponemos hacernos cargo de una realidad que rechazamos y queremos erradicar porque contradice profundamente las reglas de convivencia y los valores de la Universidad de Chile. Si logramos avanzar en esta línea podremos decir con certeza que la Universidad encarna los principios que comparte para la sociedad en su conjunto.

* La Oficina de Igualdad está a cargo de **Carmen Andrade Lara**. La Comisión de Igualdad de Oportunidades está integrada por: Loreto Rebolledo (Iniciativa Bicentenario JGM), Olga Grau (Facultad de Filosofía y Humanidades), Nancy Hitschfeld (FCFM), Scarlet Mac-Ginty (VAEC), Irma Palma (FACSO), Kemy Oyarzún (Facultad de Filosofía y Humanidades), Pavel Capetillo (Facultad de Odontología), Iván Capetillo (Estudiante FCFM), Andrea Rengifo (VAEC), Klaus Franz Demané (FECH), Patricia Grau (Facultad de Medicina), Ximena Morales (FENAFUCH) y Patricia Retamal (VEXCOM).

Sin embargo, asumimos además que entre las manifestaciones de abuso de poder la del acoso sexual es sólo una de ellas. Existen otras asociadas a la discriminación, homofobia, xenofobia, entre otras, que también dañan nuestra convivencia. Nuestro desafío es enfrentar cada una de ellas de manera transparente de manera tal que cuando hablamos desde la Universidad de Chile lo hacemos sin doble estándares ni ambigüedades.

4 ~

FARIDE ZERAN

Vicerrectora de Extensión y Comunicaciones.

PRESENTACIÓN

El presente informe se emite a solicitud de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, de la Universidad de Chile. El objetivo es revisar la actual normativa universitaria y determinar las medidas que deben adoptarse para que la Universidad cumpla con su obligación de dar una respuesta efectiva ante los casos de acoso sexual que se puedan presentar en la institución.

El informe se centra en el acoso sexual ya que este fenómeno tiene ciertas particularidades que aconsejan un tratamiento diferenciado de otras prácticas de violencia, como discriminación en base a género u orientación sexual, entre otras.

Este informe está dividido en cuatro capítulos y un apartado con conclusiones y recomendaciones: uno sobre aspectos generales relativos al acoso sexual y las obligaciones del Estado y sus órganos e instituciones; un segundo, sobre el acoso sexual en el ordenamiento jurídico chileno; un tercero, sobre los mecanismos vigentes en la Universidad de Chile para hacerse cargo de situaciones de acoso sexual; un cuarto y final, con propuestas concretas a distintos niveles de la institución y; finalmente, algunas conclusiones y recomendaciones

II. ACOSO SEXUAL Y EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

1

EL ACOSO SEXUAL COMO UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN

6 ~

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) reconoce al acoso sexual como una forma de discriminación que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que vulnera sus derechos humanos. Más precisamente, lo reconoce como una manifestación de la violencia contra la mujer que constituye una forma extrema de discriminación. Este reconocimiento se centra en que *las causas* de la violencia contra la mujer, incluido el acoso u hostigamiento sexual, están fuertemente arraigadas en el contexto general de discriminación estructural por razones de género y otras formas de subordinación de aquella¹ y que esta conducta tiene como *consecuencia* la exclusión de las mujeres “de los espacios públicos, haciendo primar su rol sexual y reforzando su adscripción al espacio doméstico, en contraposición a un espacio público amenazante”.²

En tanto, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), de la que Chile es parte, establece que el acoso sexual es una de las formas de violencia contra la mujer que tiene lugar en la comunidad, que puede ser perpetrado por cualquier persona y que comprende el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.³

En igual sentido se ha pronunciado el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer a la hora de interpretar la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), también ratificada por Chile, y formular recomendaciones a los Estados Parte. El Comité de la CEDAW ha reconocido que “La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”⁴ y que el acoso sexual es una de sus múltiples y complejas manifestaciones.⁵

¹ Secretario General de las Naciones Unidas. Poner Fin a la Violencia contra la Mujer: De las palabras a los hechos. Naciones Unidas, 2006, p. 27.

² TOLEDO, Patsilí. “Ley No. 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile”. En: Anuario de Derechos Humanos. Centro de Derechos Humanos. Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 2006, p. 204.

³ Artículo 2 de la Convención Inter-Americana para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer (Convención Belem Do Pará).

⁴ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General No. 19 “La Violencia contra la Mujer”. 11º Período de Sesiones, 1992. UN Doc. HR1\GEN\1 Rev. 1 At 89 (1994), párr. 1.

⁵ Ver también, artículo 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993.

Lo que está en la base de este tipo de actuaciones es la existencia de estereotipos. Los estereotipos son construcciones culturales que categorizan a las personas de acuerdo a determinados rasgos y en relación con otros. No todos los estereotipos constituyen caracterizaciones negativas, pero en el caso del acoso sexual operan estereotipos donde se asume lo femenino como una posición con subordinación. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha indicado que la creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género contra la mujer:

7~

“En similar forma, el Tribunal considera que el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado [...], es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial, como ocurrió en el presente caso. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer”⁶

Aunque los estereotipos sean apelados consciente o inconscientemente, el impacto que revisten en un determinado espacio social puede constituir un patrón de conducta que menoscaba la dignidad de las personas.

⁶ Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No.205, párr. 401. En el mismo sentido: Corte IDH. Caso Veliz Franco y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014. Serie C No. 277, párr. 213..

2

DEFINICIÓN

El DIDH, al igual que buen número de legislaciones del Derecho Comparado⁷, ha adoptado una definición amplia del acoso sexual, para entenderlo como una conducta de naturaleza sexual o cualquier otra conducta basada en el sexo, no deseada por la persona que la recibe y que afecta a su dignidad al resultar ofensiva, hostil o amenazadora para ella. Por ejemplo, el Comité de la CEDAW ha expresado que en el espacio laboral el acoso sexual incluye:

“Un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”⁸

La caracterización del acoso dada por el Comité de la CEDAW supera la concepción tradicional del acoso *quid pro quo*, en el que existe una dinámica de poder entre el acosador y la víctima y las decisiones relativas al empleo están vinculadas o condicionadas directa o indirectamente a la respuesta de la empleada acosada a las solicitudes de favores sexuales. El Comité de la CEDAW también reconoce como acoso sexual aquél que tiene lugar con la creación de un entorno laboral hostil. Aquí no importa que la conducta sea explícita o que se manifieste en requerimientos de favores sexuales. El comportamiento puede estar oculto en sutilezas o insinuaciones. Al referirse a este

⁷ Ley Orgánica 3/2007. España. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Madrid, 2007. El Artículo 7 de dicha ley dispone: “1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. Constituye acoso por razón del sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso en razón del sexo”. Mayor información sobre el tratamiento del acoso sexual en el Derecho comparado puede encontrarse en el Primer Informe de la Comisión de Trabajo de Seguridad Social de la Cámara de Diputados, 3 de noviembre de 2000. Biblioteca del Congreso Nacional. Historia de Ley No. 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual. [en línea] <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20005/HL20005.pdf> En dicho informe se establece: “Vale la pena citar la ley N° 1.437, de Puerto Rico, que en su artículo 3º establece los requisitos para configurar acoso sexual en los siguientes términos: ‘cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias: a) Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona; b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona, y c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo’. En Costa Rica, la ley N° 7.470, de 1995, ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, define en su artículo 3º por acoso u hostigamiento sexual ‘toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a.- Condiciones materiales de empleo o de docencia; b.- Desempeño y cumplimiento laboral o educativo, y c.- Estado general de bienestar personal”.

⁸ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General No. 19, supra nota 4, párrs. 17 y 18.

“segundo tipo” de acoso sexual, la ex Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, Radhika Coomaraswamy, ha expresado que puede incluir:

- 1 la discusión de actividades sexuales;
- 2 los contactos físicos innecesarios;
- 3 la utilización de términos humillantes o fuera de lugar;
- 4 la realización de gestos indecorosos;
- 5 la concesión de ventajas laborales a quienes consienten en participar en actividades sexuales; y
- 6 la utilización de un lenguaje crudo u ofensivo”⁹.

9~

En el ámbito educativo, el acoso sexual supone concretamente una conducta de contenido sexual o cualquier otra conducta basada en el sexo que:

1	2
No es bienvenida por la persona a quien está dirigida.	Directa o indirectamente está vinculada con decisiones que afectan las oportunidades de educación de la persona, o se traduce en un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima.

Existe una clara línea divisoria entre el comportamiento amoroso entre adultos y el hostigamiento sexual. Dos elementos de la definición dada resultan claves. El primer elemento es el consentimiento, que se expresa en la frase “no deseado” o “no bienvenido”. Las relaciones amorosas consentidas no constituyen acoso; sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima¹⁰. Recordemos que en las relaciones de estudiante-profesor hay un elemento de poder, por el que es poco usual que las personas sometidas a la autoridad, como lo son las y los estudiantes, manifiesten explícitamente su rechazo a este tipo de conductas. Incumbe a las personas que detentan autoridad el no abusar o parecer abusar de ella. El segundo se centra en la afectación a las oportunidades de educación de la persona y al ambiente de enseñanza, bien sea porque un profesor u otro empleado condiciona una decisión o beneficio educacional a la sumisión del estudiante a una conducta sexual que no es bienvenida o porque estas conductas generan un ambiente percibido como hostil, ofensivo o amenazador por la víctima, que la lleva a dejar de participar o beneficiarse de dichos programas educacionales.

⁹ Naciones Unidas. Consejo Económico y Social. Informe de la Relatora Especial, Sra. Radhika Coomaraswamy sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. E/CN.4/1997/4, 12 de febrero de 1997, párr. 51.

¹⁰ Corte Penal Internacional. Reglas de Procedimiento y Prueba, Regla 70. U.N. Doc. PCNICC/2000/1/Add.1 (2000). [en línea] <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/S-iccrulesofprocedure.html>

3

AFECTACIÓN
DE DERECHOS

En una Universidad esta conducta puede ser llevada a cabo por funcionarios/as, otros/as estudiantes y personas que no son empleadas o terceros, como por ejemplo, un/a conferencista invitado/a. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual y el acosador y la víctima pueden ser del mismo sexo¹¹. La conducta constitutiva de acoso puede ocurrir en cualquier programa educacional o actividad que puede tener lugar en las facilidades escolares, buses o en otras locaciones oficiales del establecimiento educacional o en el marco de actividades establecidas entre estudiantes y profesores¹²

Tal y como se señaló arriba, el acoso sexual lo que hace es reproducir la discriminación de la que han sido tradicionalmente víctimas las mujeres en la esfera privada, a los distintos espacios públicos en los que ahora se desenvuelven, tales como el trabajo y la educación¹³. En esa medida, el acoso sexual afecta una diversidad de derechos humanos. El DIDH reconoce que el acoso sexual no sólo menoscaba el derecho a la integridad personal de las mujeres víctimas, sino que afecta distintos derechos, determinados por el ámbito en el que tenga lugar el hostigamiento. En el caso del acoso sexual padecido por las mujeres en los establecimientos educativos, el derecho a la educación de las estudiantes se ve directamente afectado.

Al respecto, la ex Relatora Especial Radhika Coomaraswamy ha expresado que:

“La existencia del acoso sexual debe insertarse en la corriente de la violencia sexual contra las mujeres. Es un ataque personal contra la mente y el cuerpo de la mujer, que provoca temor y viola el derecho de la mujer a su integridad corporal, su educación y su libertad de movimiento. Se utiliza como un poderoso mecanismo de control e intimidación mediante el cual se mantiene la condición social subordinada de la mujer. El acoso sexual tiene lugar con frecuencia en la calle, en el lugar de trabajo, en las instituciones educativas y en los transportes públicos. Sin embargo, la forma más perniciosa es el acoso sexual en el lugar de trabajo o en las instituciones educativas. El acoso sexual afecta directamente la base de la autosuficiencia económica de la mujer y perturba su capacidad de ganarse la vida al obligarla a abandonar el lugar de trabajo o la escuela. Es nueve veces más probable que una mujer deje su empleo como consecuencia de un acoso sexual que lo haga un hombre”¹⁴

¹¹ Sin embargo, en atención a la generalidad con que ocurren los acosos sexuales contra mujeres en el ámbito educativo y el impacto desproporcionado que tiene el acoso en las mujeres, hemos enfocado este estudio desde la perspectiva del acoso sexual como una forma de discriminación contra la mujer.

¹² US. Department of Education. Sexual Harassment it´s Not Academic. 2008, p. 3. [En línea] <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/ocrshpam.pdf>

¹³ TOLEDO, Patsilí. Ley No. 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile. supra nota 2, p. 204.

¹⁴ Informe de la Relatora Especial, Sra. Radhika Coomaraswamy, sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. 1997, supra nota 9, párr. 47.

4

OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS

El DIDH exige que los Estados adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo, incluido el acoso sexual. Estas medidas incluyen aquellas destinadas a prevenir este tipo de hechos, a proteger a las mujeres que presentan denuncias, a sancionar a los responsables y a reparar a las víctimas con la debida diligencia.

OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN:

Los Estados se encuentran obligados a adoptar con la debida diligencia medidas eficaces para superar las actitudes y prácticas discriminatorias sobre las que se sustenta el acoso sexual como fenómeno y para ello se recomienda la introducción de programas de educación, capacitación e información que ayuden a suprimir prejuicios que obstaculizan el logro de la igualdad de la mujer.

OBLIGACIÓN DE PROTECCIÓN:

Entre las medidas de protección a las que el Estado está llamado a adoptar se encuentra el establecimiento de refugios, asesoramiento, rehabilitación y servicios de apoyo para las mujeres que son víctimas de violencia, incluido el acoso sexual, o que se encuentren en peligro de serlo.

OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR Y SANCIONAR:

Los Estados están obligados a adoptar medidas jurídicas y procedimientos eficaces, como de tipo penal, civil o administrativo para investigar las denuncias de hostigamiento sexual en todos los ámbitos en los que se manifiesta, no sólo en el espacio laboral. Esta obligación debe ser cumplida con la debida diligencia. Al respecto, la Corte IDH ha señalado que “ante un acto de violencia contra una mujer, resulta particularmente importante que las autoridades a cargo de la investigación la lleven adelante con determinación y eficacia, teniendo en cuenta el deber de la sociedad de rechazar la violencia contra las mujeres y las obligaciones del Estado de erradicarla y de brindar confianza a las víctimas en las instituciones estatales para su protección”¹⁵

Cabe aquí resaltar que para que un procedimiento llamado a investigar y en su caso, sancionar las denuncias de acoso sexual pueda ser considerado eficaz a la luz del DIDH, los Estados deben prevenir la creación y uso de conceptos estereotipados sobre el rol de la mujer en las respuestas de las autoridades y evaluar las normas que rigen la pertinencia y admisibilidad de las pruebas desde la perspectiva del género.

En relación con la creación y uso de conceptos estereotipados, debemos considerar que las denuncias de acoso u hostigamiento sexual son desatendidas con frecuencia sobre la base de estereotipos de género, siendo los más frecuentes los comentarios que desestiman el acoso sexual como un problema porque a las mujeres “les gustan los cumplidos”, los

¹⁵ Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C, No. 216, párr. 27.

comentarios sobre la vida reprochable de la víctima y de qué manera su conducta previa incitó la respuesta del hostigador. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su informe temático sobre “Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia” indicó que: Al respecto, consideramos pertinente la jurisprudencia de la Corte IDH.

[L] *La influencia de patrones socioculturales discriminatorios puede dar como resultado una descalificación de la credibilidad de la víctima durante el proceso penal en casos de violencia y una asunción tácita de responsabilidad de ella por los hechos, ya sea por su forma de vestir, por su ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con el agresor, lo cual se traduce en inacción por parte de los fiscales, policías y jueces ante denuncias de hechos violentos. Esta influencia también puede afectar en forma negativa la investigación de los casos y la valoración de la prueba subsiguiente, que puede verse marcada por nociones estereotipadas sobre cuál debe ser el comportamiento de las mujeres en sus relaciones interpersonales*¹⁶

12 ~

Ese Tribunal, que tiene jurisdicción para conocer de casos respecto de Chile, ha reconocido que la creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer¹⁷ en tanto se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades encargadas de llevar a cabo una investigación¹⁸

En relación con la prueba en las denuncias de acoso sexual, el DIDH exige a los Estados revisar la normativa probatoria en casos de violencia contra las mujeres, de manera que ésta atienda a las particularidades propias de este tipo de fenómeno. Se ha exigido desechar la presentación al tribunal u órgano encargado de la investigación de pruebas sobre la conducta sexual previa de la víctima¹⁹ y la revisión de aquella normativa que requiere para dar cualquier valor probatorio a la declaración de la víctima, por ejemplo, la corroboración de sus dichos con otros medios de prueba testimonial²⁰. Aquí resulta necesario aclarar, tal vez a modo de ejemplo, que según el Comité de la Convención contra la Tortura, si bien el testimonio de la víctima de violencia por sí solo no conduce en todos los casos y circunstancias a una determinación de la veracidad de los hechos denunciados, el mismo, “en aquellos casos en los que las pruebas de carácter objetivo resultaban imposibles y no existía motivo alguno para dudar de la veracidad de dicho testimonio, era en numerosa de su jurisprudencia elemento suficiente para conducir al fallo”²¹. Recientemente, la Corte IDH ha resaltado la importancia del testimonio de la víctima en casos de agresiones sexuales:

¹⁶ CIDH. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 68, 20 enero 2007, párr. 155.

¹⁷ Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C. No. 205, párr. 401.

¹⁸ *Ibidem*, párr. 401.

¹⁹ Las pruebas relativas a los antecedentes sexuales de la víctima son en principio inadmisibles, por lo que la apertura de líneas de investigación sobre el comportamiento social o sexual previo de las víctimas en casos de violencia de género no es más que la manifestación de políticas o actitudes basadas en estereotipos de género”: Corte IDH. Caso Veliz Franco y otros Vs. Guatemala, *op. cit.*, nota 6, párr. 209.

²⁰ Informe de la Relatora Especial, Sra. Radhika Coomaraswamy, sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. 1997, *supra* nota 9, párr. 161.

²¹ PALACIOS ZULOAGA, Patricia. El tratamiento de la violencia de género en el sistema de Naciones Unidas. Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 2011, p. 134

“En relación con el alegado ‘manoseo sexual’, este Tribunal ha establecido 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. Sin perjuicio de la calificación jurídica de los hechos que se realiza infra, la Corte considera que dicho estándar es aplicable a las agresiones sexuales en general. Asimismo, al analizar dichas declaraciones se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar, por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente”²²

OBLIGACIÓN DE REPARAR:

Los Estados están obligados a adoptar medidas para reparar integralmente a las víctimas de violencia de género, entre las cuales se incluye la indemnización, rehabilitación psicológica y médica, garantías para que los hechos no se repitan. Las medidas de rehabilitación son particularmente importantes en el ámbito educativo. La ex Relatora Especial Radhika Coomaraswamy indicó que “se ha establecido el vínculo entre el acoso sexual y graves problemas físicos, psicológicos y de salud. Desarreglos nutritivos, depresión, ansiedad, náuseas, dolores de cabeza, insomnio, incremento en el consumo de alcohol, nicotina o estupefacientes, trastornos estomacales y pérdida de peso son algunos de los problemas físicos y psicológicos que se plantean a muchas víctimas”²³. Asimismo, las medidas para evitar que estos hechos vuelvan a repetirse adquieren un carácter vital, no solo para la víctima, sino que para generar las transformaciones culturales e institucionales que han permitido estos actos de discriminación. En el caso *Atala Riffo e hijas vs. Chile*, la Corte IDH señaló:

“Por ello, algunas de las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que las mismas tengan un efecto no sólo restitutivo sino también correctivo hacia cambios estructurales que desarticulen aquellos estereotipos y prácticas que perpetúan la discriminación contra la población LGBTI”²⁴

²² Corte IDH. Caso J. Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2013. Serie C No. 275, párr. 323. El destacado es propio.

²³ Informe de la Relatora Especial, Sra. Radhika Coomaraswamy, sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. 1997, supra nota 9, párr. 66.

²⁴ Corte IDH. Caso *Atala Riffo y niñas vs. Chile*, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C No. 239, párr. 271.

III. ACOSO SEXUAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CHILENO: EL ÁMBITO EDUCACIONAL

La Ley No. 20.005 reformó el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo para sancionar el acoso u hostigamiento sexual en ese ámbito. Esa reforma establece que:

14 ~

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”²⁵

Esta reforma, si bien constituyó un avance, no es suficiente a la luz de las obligaciones del Chile en materia de derechos humanos, en tanto parecen limitarse al ámbito laboral²⁶. En todo caso, el legislador reconoce en ellas la gravedad del acoso sexual al disponer en el Estatuto Administrativo que dicha conducta tiene como sanción la medida disciplinaria de destitución²⁷

El aparente vacío legislativo sobre el acoso u hostigamiento sexual en la educación, no puede significar que estas conductas estén permitidas en ese ámbito o suponer un obstáculo para su debida investigación y sanción. Más allá de las disposiciones especiales que existan sobre la materia, las instituciones educativas deben reconocer que el acoso sexual es una violación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación de las personas, con la consiguiente transgresión de las disposiciones constitucionales y legislativas que rigen en Chile sobre la igualdad entre los sexos. Cabe recordar que “el sistema educativo chileno se construye sobre la base de los derechos garantizados en la Constitución, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”²⁸

El principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por razón de sexo están recogidos en la Constitución Política (artículo 19 N°2), así como en los tratados internacionales ratificados por Chile ya mencionados. Particularmente, estos principios están expresamente reconocidos en la Ley General de Educación (Ley No. 20.370, LGE), que establece, en su artículo 10, el derecho de los alumnos y alumnas “a recibir una educación que les ofrezca

²⁵ Ley No. 20.005. Chile. Tipifica y sanciona el acoso sexual. 18 de marzo 2005. [en línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425&buscar=ley+20005>

²⁶ TOLEDO, Patsilí. Ley No. 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile. supra nota 2, p. 204, y Diputada señora Adriana Muñoz. Cámara de Diputados. Legislatura 343. Sesión 13. Fecha 08 de noviembre, 2000. Discusión general. [en línea] <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20005/HL20005.pdf>

²⁷ Ley No. 20.005.

²⁸ Ley No. 20.370 Ley General de Educación. Chile. 16 de diciembre de 2009. [en línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1014974&idVersion=2010-07-02>

oportunidades para su formación y desarrollo integral; [...] a no ser discriminados arbitrariamente [...] y a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos”, y en su artículo 11 que “ni el Estado, ni los establecimientos educacionales podrán discriminar arbitrariamente en el trato que deben dar a los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa”.

A la luz de estas disposiciones, el Estado y los establecimientos educacionales tienen la obligación de proteger a los y las estudiantes y demás miembros de la comunidad académica frente al acoso u hostigamiento sexual. En particular, los centros de enseñanza deberían prever medidas para combatir esta conducta y velar por que las mujeres víctimas de acoso sexual puedan exponer debidamente sus casos y porque se sigan los procedimientos legales establecidos. Al respecto, la ex Relatora Especial Radhika Coomaraswamy ha expresado que “el establecimiento de mecanismos que proporcionen reparación a las mujeres víctimas de violencia es una necesidad absoluta en cualquier lugar de trabajo o institución educativa”²⁹

15 ~

²⁹ Informe de la ex Relatora Especial, Sra. Radhika Coomaraswamy, sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. 1997, supra nota 9, párr. 47.

IV. ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD: LA EXPERIENCIA COMPARADA

16 ~

En Chile no se encuentran políticas dentro de las universidades respecto al acoso sexual. De existir estas políticas no aparecen como accesibles³⁰. Una realidad distinta es la que se aprecia en la experiencia comparada, especialmente en las universidades estadounidenses³¹. Los estudios que han inventariado los tipos de medidas implementadas en las universidades dan cuenta al menos de las siguientes:

- 1 Políticas universitarias;
- 2 Formación y sensibilización;
- 3 Oficinas de denuncia;
- 4 Servicios de consejería;
- 5 Folletería educativa;
- 6 Páginas web;
- 7 Iniciativas de participación de la comunidad universitaria.

En Estados Unidos el acoso sexual u hostigamiento sexual es una discriminación en razón del sexo³² y como tal varias universidades han regulado la comisión de estos actos en los entornos universitarios. Por ejemplo, varias de las universidades norteamericanas consultadas tienen departamentos o secciones especializadas para estos temas y mucha información al respecto en sus sitios web con el objeto de que la comunidad universitaria, sobre todo los y las estudiantes, sepan claramente qué pueden hacer y a quién acudir en caso de ser víctimas de un acoso u hostigamiento sexual. El Departamento de Educación de los Estados Unidos ha sido clave en la promoción de políticas uniformes entre los establecimientos educativos en materia de acoso sexual³³

³⁰ Se consultaron los sitios web de la Universidad de Chile; Pontificia Universidad Católica; Universidad de Santiago; Universidad de Concepción; Universidad Austral; Pontificia Universidad Católica de Valparaíso; Universidad Diego Portales; Universidad de la Frontera; Universidad de Talca y; Universidad Católica del Norte.

³¹ Tormativa de la Universidad De California. Universidad de California. Oficina del Presidente. 10 de febrero de 2006. Versión en español. [en línea] http://atyourservice.ucop.edu/employees/policies_employee_labor_relations/sexual_harassment_policies/sh_policy_spanish.pdf; New York University Anti-Harrasment Policy and Complaint Procedures 2006-2007. Sección I. [en línea] <http://www.nyu.edu/public.safety/pdf/Anti%20Harassment%20Policy.pdf>; Harvard University. Tell Someone. [en línea] http://www.gsas.harvard.edu/images/stories/pdfs/tell_someone.pdf; University of Colorado. Sexual Harassment Policy and Procedures - #5014. Sección III. [en línea] <<https://www.cu.edu/policies/aps/hr/5014.html>>; Universidad de Puerto Rico. Carta Circular Núm. 95-03. [en línea] <<http://www.uprm.edu/procuraduria/docs/PoliticaPublicaHS.pdf>>

³² Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Subtitle B - Regulations Relating To Labor. Chapter XIV - Equal Employment Opportunity Commission. Part 1604 - Guidelines on discrimination because of sex. En relación al Civil Rights Act, Title VII.

³³ U.S. Department of Education. Dear College Letter. [en línea] <<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/colleague-201104.html>>, y U.S. Department of Education. Sexual Harassment it's Not Academic. 2008. Pág. 3. [en línea] <<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/ocrshpam.pdf>>

Se registran experiencias como las de las universidades de Harvard y Princeton que han diseñado trípticos o guías informativas sobre violencia, acoso, agresión y abuso sexual, proporcionando ejemplos concretos que permitan una fácil y rápida identificación de este tipo de situaciones e información sobre servicios de atención. La Universidad de Columbia ha organizado grupos de discusión para que sus estudiantes sepan qué es la violencia de género y cuáles son las herramientas institucionales para enfrentarla. Otras universidades destinan secciones en sus páginas web para informar sobre la violencia de género, los tipos de violencia y ejemplos que permitan su detección. También hay universidades como Yale y Princeton donde sus asociaciones de estudiantes juegan un rol fundamental; ofrecen cursos de formación y asesoramiento en temas de la violencia de género, acoso y abuso sexual, y sus consecuencias psicológicas³⁴.

Las oficinas de atención y prevención del acoso sexual como la *Office of Sexual Assault Prevention and Response*, de la Universidad de Harvard, junto con entregar información, provee de un servicio de acompañamiento para presentar denuncias o para recibir atención médica. Otro ejemplo de este tipo de oficinas es el *Sexual Violence Advisory Board*, de la Universidad de Stanford, comisión integrada por estudiantes, profesores/as y personal administrativo que coordina medidas de prevención y atención de la violencia sexual. También existen los teléfonos de urgencias para asesorar a las personas que han sido víctimas de algún tipo de violencia sexual y dar información sobre qué hacer en caso de acoso sexual. Yale cuenta con este tipo de dispositivos. Otras estrategias son los servicios de mediación entre víctima y agresor; la formación sobre acoso sexual y violencia dirigida a hombres; y la publicación de informes sobre acoso sexual en la Universidad. Factores indispensables que han resultado exitosos en la experiencia comparada es la implicación de la comunidad educativa en el apoyo a las víctimas. Estas universidades han establecido procedimientos que buscan ser uniformes, eficaces, des-formalizados, protectores de la confidencialidad de los/as involucrados/as y que son paralelos a los establecidos por ley. Se observa también que varias universidades tienen oficinas o departamentos especialmente dedicados a recibir denuncias y promover el conocimiento y cumplimiento de las políticas y normas universitarias. A continuación se detallan algunos aspectos de las políticas que pueden servir de modelo para una política universitaria en esta materia:

ASPECTOS INSTITUCIONALES:

Las universidades estadounidenses consultadas cuentan con una oficina o departamento especializado encargado de los problemas de acoso u hostigamiento sexual. A estas oficinas compete el monitorear el cumplimiento de la normativa y las políticas relativas al acoso u hostigamiento sexual y generalmente implementan programas de difusión y educación para estudiantes así como para profesores y personal universitario. Si bien no siempre es una entidad dedicada exclusivamente al tema del acoso u hostigamiento sexual, sí dan a conocer públicamente que ese es un tema de su competencia. El Departamento de Educación recomienda a las Universidades crear un comité de estudiantes y autoridades universitarias que identifiquen las estrategias para asegurar que los y las estudiantes: a) conocen la prohibición de la discriminación en razón del sexo en la Universidad, incluyendo la prohibición del acoso sexual, b) entienden cómo y a quién hacer llegar denuncias, y c) sienten que la universidad responderá de manera rápida y equitativa a las denuncias de acoso sexual³⁵

³⁴ Informe de la ex Relatora Especial, Sra. Radhika Coomaraswamy, sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. 1997, supra nota 9, párr. 47.

³⁵ U.S. Department of Education. Dear College Letter. p. 18. [en línea] <<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/colleague-201104.html>>.

ASPECTOS PROCEDIMENTALES:

El Departamento de Educación ha indicado que las Universidades, frente a casos de acoso sexual, deben establecer procedimientos de queja (“grievance procedures”). Ha señalado que pueden utilizar sus procedimientos disciplinarios formales así como otros procedimientos separados³⁶. Sin embargo, cualquiera sea la elección, estos procedimientos deben cumplir con requerimientos básicos del debido proceso³⁷. El Departamento de Educación señala que las Universidades pueden contemplar dentro de sus procedimientos de queja, mecanismos informales voluntarios como la mediación; no obstante, este tipo de procedimientos no deberán ser utilizados para casos graves. Los elementos que determinan que los procedimientos respeten el debido proceso, según el Departamento de Educación de los Estados Unidos, son³⁸:

18 ~

- ~ Poner en conocimiento de estudiantes y empleados de los procedimientos de queja, incluyendo el lugar al que deben dirigirse las quejas.
- ~ Aplicación de los procedimientos a quejas sobre acoso sexual perpetrado por empleados, otros estudiantes o terceras personas.
- ~ Investigación adecuada, confiable e imparcial de las quejas, incluyendo la oportunidad para ambas partes de presentar testigos y otro tipo de prueba.
- ~ Marco de tiempo razonable y breve para llevar a cabo el procedimiento.
- ~ Notificación a las partes del resultado de la queja.
- ~ Asegurar que la institución tomará acciones para prevenir la repetición del acoso sexual y corregir el efecto discriminatorio que este pueda tener en el denunciante

³⁶ *Ibíd*em, p. 8.

³⁷ *Ídem*.

³⁸ *Ibíd*em, p. 9.

V. MECANISMOS VIGENTES PARA ENFRENTAR CASOS DE ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD Y PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

El presente apartado tiene por objeto determinar los mecanismos idóneos para sancionar el acoso sexual en la convivencia universitaria, avanzando en la eliminación de la impunidad de estos hechos al interior de la Universidad de Chile. Para ello, se divide en dos partes: la primera trata sobre los mecanismos vigentes que norman el comportamiento de académicos/as, funcionarios/as y estudiantes en materia de acoso sexual, y; la segunda, sobre propuestas para mejorarlos y hacer efectiva la investigación de los hechos y su sanción, además de la adecuada protección de las víctimas.

19 -

1

MECANISMO DE PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS NORMAS QUE RIGEN A LA UNIVERSIDAD

1.1 ACADÉMICOS/AS Y FUNCIONARIOS/AS

En este apartado se explicará cómo las normas que rigen a la Universidad regulan las conductas constitutivas de acoso sexual realizadas por académicos/as y funcionarios/as de la Universidad de Chile y los mecanismos para hacer efectiva su responsabilidad administrativa y para proteger a las víctimas. Para ello dividiremos este apartado en tres secciones. En la primera se determinará cuáles son las normas de carácter administrativo que regulan la actividad de académicos/as y funcionarios/as y, en particular, las conductas constitutivas de acoso sexual. En la segunda, se estudiará cuáles son las sanciones aplicables en tales casos y, a grandes rasgos, cuál es el procedimiento que debe seguirse para imponer dichas sanciones. Y en tercer lugar, se examinarán las medidas de protección a favor de las víctimas de acoso sexual que podrían dictarse en el marco del procedimiento disciplinario.

1.1.1. NORMAS QUE REGULAN EL ACOSO SEXUAL

Para conocer las normas que regulan el acoso sexual en la Universidad de Chile, es necesario comenzar determinando cuáles son las normas de carácter administrativo que rigen la actividad de académicos/as y funcionarios/as. En primer lugar, para contestar esta pregunta es preciso definir el carácter de la Universidad de Chile como órgano del Estado. Como ha señalado el TC³⁹, de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado (Ley N° 18.575), en especial de los artículos 29 y 42, se desprende que la Universidad de Chile es un servicio público funcionalmente descentralizado. Como tal, sus funcionarios/as tienen la calidad de empleados públicos. En efecto, el mismo artículo 59 del Estatuto de la Universidad⁴⁰ así lo señala:

³⁹ Tribunal Constitucional. Sentencia de 23 de octubre de 2014. Rol N° 2700-14-CCO, considerando 41.

⁴⁰ Todas las referencias al Estatuto de la Universidad corresponden al texto: Decreto con Fuerza de ley N°3, de 10 de marzo de 2006, del Ministerio de Educación Publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007.

"(l)os académicos y funcionarios de la Universidad de Chile cualquiera que sea la tarea que desempeñen, tendrán la calidad de empleados públicos (...)"

20 ~

Sin embargo, la Universidad de Chile es un servicio público que se caracteriza por su autonomía, consagrada legalmente (LGE y Estatuto de la Universidad). Como señala la LGE, dicha autonomía opera en tres planos: académico, económico y administrativo⁴¹. Tal autonomía implica, entre otras cosas, que los/as empleados/as de la Universidad se rigen por su propio estatuto y reglamentos. Esta consecuencia de la autonomía está consagrada tanto en el Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834) como en el Estatuto de la Universidad. En efecto, el Estatuto Administrativo establece en el artículo 162 que "(l)os funcionarios que ejerzan las profesiones y actividades que, conforme al inciso segundo del artículo 45 de la Ley N°18.875, se regirán por estatutos de carácter especial, serán los siguientes: a) Académicos de las instituciones de Educación Superior". Sin embargo, el último inciso de este mismo artículo establece una contra excepción en relación al ámbito sobre el cual rige dicho Estatuto. Tal inciso señala que "(d)ichos funcionarios -los académicos de las instituciones de educación superior- se sujetarán a las normas de este Estatuto Administrativo en los aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales". Es decir, el Estatuto Administrativo rige supletoriamente las actividades de los /as académicos/as de instituciones de educación superior -como la Universidad de Chile- en todas las materias no reguladas en los estatutos universitarios. La misma conclusión corresponde para los/as funcionarios/as no académicos de la Universidad, en atención al artículo 59 del Estatuto universitario. La importancia de esta disposición radica en que las normas de la Universidad no establecen ciertas prohibiciones para los académicos y funcionarios que sí están consagradas en el Estatuto Administrativo. Una de tales prohibiciones, la que nos interesa en este informe, está establecida en el artículo 84 letra l) de dicho Estatuto. Esta señala que a los funcionarios les está prohibido:

"Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación."

El artículo 2º del Código del Trabajo define al acoso sexual como todo requerimiento de carácter sexual que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, "no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

En conclusión, tanto a los/as académicos como los funcionarios de la Universidad de Chile les está prohibido realizar conductas constitutivas de acoso sexual, tal como este ha sido definido en el Código del Trabajo. El personal externo, regido por el Código del Trabajo, está afecto a las mismas prohibiciones y protecciones.

⁴¹ LGE. Art. 113. "Las universidades estatales existentes al 31 de diciembre de 1981 y las instituciones de educación superior, derivadas de éstas o sus sucesoras, conservarán su naturaleza de entidades autónomas con personalidad jurídica y con patrimonio propio. "En materias académicas, económicas y administrativas estas universidades e institutos profesionales gozarán de plena autonomía".

Ya establecido que a los/as empleados/as de la Universidad les está prohibido explícitamente llevar a cabo conductas de acoso sexual, ahora corresponde determinar cuáles son las posibles sanciones ante la infracción de dicha prohibición y cuál es el procedimiento para acreditar la conducta de acoso y aplicar tales sanciones.

Son 4 las medidas disciplinarias que contempla el Estatuto Administrativo. En orden de menor a mayor gravedad son: la censura, la multa, la suspensión y la destitución. Esta última medida disciplinaria⁴², a diferencia de las anteriores, es de aplicación restringida o reglada, esto quiere decir que solo podrá imponerse en los casos expresamente autorizados por ley. Entre dichos casos, de acuerdo con el artículo 125 del Estatuto, está infringir la disposición de la letra l) del artículo 84 del Estatuto, vale decir, realizar conductas constitutivas de acoso sexual.

21 ~

Es importante tener presente que la aplicación de cualquiera de estas medidas disciplinarias, sólo puede materializarse como consecuencia de la instrucción previa de alguno de los procedimientos establecidos para el efecto, como son, la investigación sumaria o el sumario administrativo. Estos son los dos medios o procedimientos para hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los/as funcionarios/as públicos que contempla el Estatuto Administrativo.

La instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, dependerá, en primer lugar, de lo que disponga la ley y, en ausencia de ello, corresponderá a la autoridad, sobre la base de la calificación de la gravedad que haga de los hechos a investigar, determinar la vía a utilizar.

El propio Estatuto contiene una regla que prohíbe la aplicación de la sanción de destitución como resultado de una investigación sumaria⁴³. De ello se desprende que cada vez que la instrucción de un procedimiento disciplinario pueda arrojar como resultado la sanción de destitución, será necesario utilizar la vía del sumario administrativo. Y puesto que, como vimos, la conducta de acosos sexual es una de las hipótesis en las que el Estatuto Administrativo autoriza la aplicación de la medida de destitución, si se sospecha que un funcionario/a ha incurrido en dicha infracción, lo que corresponde es instruir un sumario administrativo y no una investigación sumaria⁴⁴.

El sumario administrativo es un procedimiento reglado que posee ciertas características particulares. En primer lugar, es un procedimiento que debe constar por escrito, esto quiere decir que cada una de sus actuaciones debe constar de esa forma, las que no cumplan esa condición no tendrán validez. En segundo lugar, es un procedimiento reservado, su contenido es secreto en la generalidad de los casos hasta la conclusión, a excepción del conocimiento de los/as funcionarios/as afectados/as o de sus abogados/as una vez iniciada la etapa acusatoria. Y, en tercer lugar, el sumario administrativo es un procedimiento que consta de 5 etapas: constitución de la fiscalía, indagatoria, acusatoria, resolutive e impugnatoria.

⁴² La destitución, según el artículo 125 del Estatuto Administrativo, es “la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario.”

⁴³ Estatuto Administrativo. Artículo 126 inciso 4º: Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución, sin perjuicio de los casos contemplados en el presente Estatuto.

⁴⁴ Aunque esto depende finalmente de lo que determine la autoridad encargada de instruir el procedimiento disciplinario, ya que podría no aplicarse la medida de destitución una vez acreditado el acoso sexual.

- La primera etapa comienza con una resolución por medio de la cual el jefe superior de la Institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de Servicios Nacionales Desconcentrados, según corresponda, ordena la instrucción de un sumario administrativo y designa a un fiscal que estará a cargo del mismo. El/la fiscal debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos. En el caso de la Universidad de Chile, por ser ésta un servicio público, debe ser el/la Rector/a, como superior/a jerárquico de la Institución, quien ordene la instrucción de un sumario administrativo y el /la encargado/a de resolverlo. Así lo dispone además la letra d) del artículo 19 del Estatuto de la Universidad; este señala que le corresponde “ejercer la jurisdicción disciplinaria respecto a los académicos, los estudiantes y los funcionarios de la Universidad, de conformidad al Reglamento que al efecto dicte”.

Sin embargo, el/la Rector/a delegó la facultad de instruir y resolver sumarios administrativos en los superiores de los principales órganos que componen la Universidad, a saber: Prorrector/a, Contralor/a, Secretario/a General, Vicerrector/a de Asuntos Académicos, Vicerrector/a de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, Vicerrector/a de Investigación y Desarrollo, Director/a Jurídico, Director/a de Comunicaciones y Relaciones Públicas, Decanos/as de Facultades y Directores/as de Institutos⁴⁵. Una vez notificado el/la Fiscal y aceptado el cargo, éste debe designar un Actuario/a, quien tiene el carácter de Ministro/a de Fe y, debe certificar todas las actuaciones que se realicen en el sumario.

- La segunda etapa -indagatoria- es la parte del sumario que tiene por finalidad averiguar la efectividad de los hechos investigados y comprobar el real grado de participación que pudiere corresponderle en ellos a los/as funcionarios que aparecen comprometidos. El/la Fiscal debe realizar todas las diligencias legalmente procedentes para establecer los hechos y las eventuales responsabilidades, pudiendo hacer uso de todos los medios de prueba que estime pertinentes. Se inicia con la resolución que ordena instruir el sumario y termina, por regla general, con la resolución que lo declara cerrado. Esta etapa debe cumplirse en el plazo de 20 días hábiles, sin perjuicio de su prórroga hasta por 60 días en total, en casos debidamente calificados de acuerdo a lo establecido en el respectivo estatuto administrativo.

La resolución que declara cerrado el sumario se dicta cuando se llega a la conclusión, después de examinar el expediente, que la investigación se encuentra terminada. Sin embargo, también puede producirse cuando los antecedentes acumulados en la etapa indagatoria, demuestren con certeza que no existe responsabilidad en relación a los hechos investigados.

- La etapa acusatoria es aquella parte del sumario en la cual, agotada la investigación, se representa, formalmente, la conducta del funcionario/a que constituye la infracción administrativa, mediante la formulación de cargos respectivos y se reciben las defensas o alegaciones del inculpado/a, contenidas en su escrito de descargos, para evacuar, posteriormente, un informe denominado “vista fiscal”. Este informe contiene principalmente un resumen de los hechos que es posible dar por establecidos con las pruebas del proceso, la mención de los /as funcionarios/as que participaron en los mismos y las medidas sugeridas para hacer efectivas las responsabilidades consiguientes, si a tal conclusión llega el/la fiscal. Además, y para los

⁴⁵ Decreto Universitario N°2811, de 29 de septiembre de 1989. Delega la facultad de instruir investigaciones sumarias y sumarios administrativos.

efectos de la responsabilidad administrativa, deben indicarse las circunstancias que la pueden agravar o atenuar, cuando ello proceda.

- La etapa resolutoria está conformada por aquella fase del sumario destinada a recepcionar, por la autoridad superior, el expediente del proceso con el objeto que dicte la resolución que, a su juicio, corresponda de acuerdo al mérito del mismo, debiendo tener presente que ningún funcionario/a podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos. Debemos recordar que en el caso de la Universidad de Chile, debido a la delegación de facultades que hizo el Rector, la autoridad será el/la superior de los órganos principales que componen la Universidad.

Esta etapa se traduce en la emisión de una resolución formal, que se expide cuando el sumario está en estado de resolverse, la cual puede aprobar o modificar la vista fiscal.

- Finalmente, una vez notificada la resolución anterior a los/as afectados/as, estos podrán formular, dentro del plazo de cinco días, los siguientes recursos: (1) de reposición ante la misma autoridad que la hubiere dictado; y (2) de apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria. Este último recurso sólo se puede interponer en subsidio de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida. Estos recursos deben ser fundados y deben resolverse dentro del plazo de cinco días, mediante la emisión del acto administrativo correspondiente.

23 ~

En el caso de la Universidad, si se resuelve aplicar la medida disciplinaria de destitución, el órgano encargado de resolver el eventual recurso de apelación es el Consejo Universitario, en conformidad con el artículo 23 del Estatuto de la Universidad⁴⁶.

1.1.3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El sumario administrativo contempla ciertas medidas de carácter preventivo que pueden ser adoptadas por el/la fiscal hasta la fecha de su vista o dictamen. Estas medidas son: (1) suspender de sus funciones al inculpado/a, o (2) destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.

En principio, estas medidas terminan al dictarse el sobreseimiento o al emitirse la vista o dictamen del fiscal; sin perjuicio que si el fiscal propone en su dictamen la aplicación de la medida de destitución, puede decretar que se mantenga la medida adoptada previamente.

Estas medidas son relevantes para el objeto de este informe ya que pueden servir como medidas de protección a favor de las víctimas de acoso sexual. Por ejemplo, si quien sufre un acoso sexual trabaja cerca del/la agresor/a, como es en el común de los casos, el/la fiscal podrá dictar la suspensión del/la funcionario/a inculpado/a o destinarlo/a transitoriamente a otro cargo, de manera de evitar que tales hechos se sigan produciendo. Además, como respecto a los hechos de acoso sexual procede la destitución, tales medidas podrán mantenerse más allá del dictamen del fiscal, hasta el cierre del sumario administrativo.

⁴⁶ Estatuto de la Universidad. Artículo 23: Son funciones y atribuciones del Consejo Universitario de la Universidad de Chile las siguientes: (...) l) Resolver en última instancia las apelaciones a las medidas disciplinarias de exoneración, expulsión y cancelación de matrícula aplicadas a académicos, funcionarios y estudiantes, conforme al Reglamento.

1.2 ESTUDIANTES

1.2.1. NORMAS QUE REGULAN EL ACOSO SEXUAL

En este apartado se explicará cómo las normas que rigen a la Universidad regulan las conductas constitutivas de acoso sexual realizadas por estudiantes y los mecanismos para hacer efectiva su responsabilidad administrativa y para proteger a las víctimas.

El artículo 12 del Estatuto de la Universidad de Chile señala que la comunidad universitaria está constituida por académicos, estudiantes y personal de colaboración, quienes ejercen de manera regular los quehaceres que se desprenden de su misión y funciones. Además, se considerarán integrantes de la misma aquellas personas a quienes, por sus méritos excepcionales, se les haya otorgado pertenencia honorífica, los que poseerán los derechos que la normativa universitaria les reconozca.

En este sentido, como parte de la comunidad universitaria se consideran estudiantes quienes han formalizado su matrícula en carreras y programas académicos regulares y sistemáticos y cumplen los requisitos establecidos por la Universidad para su ingreso, permanencia y promoción.

Este estamento posee deberes y derechos que se regulan en el Reglamento de los Estudiantes, el cual además, indica en forma general los mecanismos de ingreso, permanencia y promoción de los estudiantes.

"Son estudiantes de la Universidad quienes han formalizado su matrícula en carreras y programas de estudios, y cumplen los requisitos establecidos por la Universidad para su ingreso, permanencia y promoción".

"Son también estudiantes de la Universidad quienes, teniendo una licencia de educación media, cursen la Etapa Básica de los programas de estudios de pregrado de la Facultad de Artes".

"Las personas que asistan a otro tipo de actividades formativas en la Universidad tendrán la calidad de alumnos y se regirán por la normativa especial que corresponda".

Quienes son señalados por el artículo precedente tienen diversos deberes, tales como:

- Respetar la institucionalidad y contribuir a la convivencia universitaria, teniendo presente los principios orientadores señalados en el Estatuto que les sean aplicables;*
- Asumir la responsabilidad principal de su propia formación, con el apoyo y supervisión de sus profesores y la interacción con sus pares, en las condiciones establecidas en la reglamentación pertinente;*
- Cumplir con las disposiciones de los reglamentos y demás normativa universitaria;*

- Respetar a todos los miembros de la comunidad universitaria;
- Cuidar el patrimonio y respetar los emblemas universitarios; y
- Reconocer el origen y autoría de las ideas y resultados tanto propios como ajenos, según las normas y convenciones académicas de cada disciplina.

Es así como la normativa reglamentaria regula de manera general la convivencia universitaria, sin tipificar conductas determinadas ni sanciones específicas para estas.

25 ~

En este contexto, no existen normas especiales que sancionen el “acoso sexual” que se pueda desarrollar entre estudiantes, existiendo tan solo un deber de comportamiento que resguarde la convivencia interna y que cumpla con lo señalado por el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, en el cual se establecen los procedimientos y sanciones que hacen efectiva la responsabilidad disciplinaria de los estudiantes de la Universidad de Chile.

1.2.2. PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN

Tras el incumpliendo de los deberes del estudiante que importe una infracción universitaria, se dispondrá por el/la Vicerrector/a de Asuntos Académicos o el/la correspondiente Decano/a o el/la directora/a del Instituto, según el caso, la instrucción de una investigación sumaria⁴⁷

- ~ El procedimiento señalado para esta investigación se inicia con la resolución que ordena instruir una investigación sumaria y que designará el/la académico/a encargado/a de la investigación, la que deberá ser comunicada dentro de las 24 horas a la Vicerrectoría de Asuntos Académicos y, para su registro, al/la Contralor/a de la Universidad. En esta misma resolución se podrá disponer la medida de suspensión preventiva en casos particularmente graves⁴⁸.
- ~ Una vez aceptado el cargo por el/la Investigador/a y designado un/a Actuario/a como ministro/a de fe, se practicarán las diligencias indagatorias necesarias para establecer la efectividad de los hechos, sus circunstancias, la participación del o los/as estudiantes y su responsabilidad. Cuando la investigación esté referida a estudiantes determinados, la primera diligencia del procedimiento será la notificación personal o por carta certificada al/la afectado/a en el domicilio que tenga registrado en su ficha personal, citándolo/a a una audiencia que se celebrará el quinto día hábil contado desde la notificación⁴⁹.
- ~ En la primera audiencia, el/la Investigador/a comunicará al/la estudiante los motivos de su citación, le indicará los derechos que le asisten de conformidad con el presente Reglamento, y procederá a interrogarlo/a en relación a los hechos y circunstancias materia de la investigación⁵⁰.

⁴⁷ Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes. Artículo 7.

⁴⁸ *Ibidem*. Artículo 8.

⁴⁹ *Ibidem*. Artículo 11.

⁵⁰ *Ibidem*. Artículo 16.

- ~ La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días, contados desde la primera audiencia, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al/la o los/as estudiantes o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días⁵¹
- ~ Una vez notificado de los cargos, el /la estudiante tendrá el plazo de cinco días, contados desde la fecha de esa notificación, para presentar sus descargos y defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse este plazo por otros tres días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo⁵².
- ~ Contestados los cargos o vencido el término para hacerlo, o transcurrido el período probatorio fijado, el/la Investigador/a emitirá, dentro de tres días, un informe en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar⁵³.

El procedimiento concluirá con la dictación de la resolución fundada que sobresea, absuelva o aplique alguna medida disciplinaria, tales como:

- a) Censura por escrito.
- b) Suspensión de actividades universitarias.
- c) Expulsión⁵⁴

1.2.3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El procedimiento antes descrito solo contempla una medida de suspensión preventiva en casos particularmente graves que podrá ser mantenida o dejada sin efecto por el/la Investigador/a, mediante resolución fundada, en cualquier momento⁵⁵.

Esta medida consiste en la marginación temporal del/la estudiante, durante la tramitación del procedimiento, de toda actividad académica y, eventualmente, podrá conllevar la prohibición de ingreso a recintos universitarios⁵⁶.

La medida de suspensión preventiva surtirá sus efectos desde el momento en que fuere notificada a los/as afectados/as y cesará en cualquier momento del procedimiento cuando el/la Investigador/a así lo disponga, no pudiendo exceder la duración del mismo⁵⁷.

⁵¹ *Ibidem*. Artículo 19.

⁵² *Ibidem*. Artículo 21.

⁵³ *Ibidem*. Artículo 23.

⁵⁴ *Ibidem*. Artículo 26.

⁵⁵ *Ibidem*. Artículo 8.

⁵⁶ *Ibidem*. Artículo 12.

⁵⁷ *Ibidem*. Artículo 13.

2

PROPUESTAS PARA CREAR O MEJORAR MECANISMOS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

2.1. PROPUESTAS QUE NO REQUIEREN LA INTERVENCIÓN DEL SENADO

En este apartado presentaremos una propuesta cuyo fin es establecer un mecanismo que permita afrontar el problema del acoso sexual en la Universidad de Chile de manera global. La propuesta que presentaremos a continuación solo exige para su materialización el acuerdo del Rector, es decir, no necesita la aprobación de los otros órganos superiores de la Universidad: Consejo Universitario y Senado Universitario.

27 ~

Esta propuesta consiste en crear una unidad especial (en adelante la Unidad), de carácter ejecutivo, que dependa de Rectoría, y cuya función sea atender, en sentido amplio, el problema del acoso sexual en el Universidad⁵⁸. En primer lugar, me referiré a las facultades que el Estatuto de la Universidad le otorga al Rector que le permiten crear la Unidad que propongo. Y, en segundo lugar, a las funciones que debieran atribuirse a dicha Unidad. No trataré el aspecto orgánico de la Unidad, por ser este un problema de bastante detalle que escapa al objeto de este informe.

De conformidad con el artículo 19 del Estatuto de la Universidad, al Rector le corresponde, entre otras funciones, “crear, modificar y suprimir las Unidades Ejecutivas Centrales y dictar sus reglamentaciones internas de funcionamiento”⁵⁹. Esta función se condice con la calidad de “máxima autoridad” de la Universidad que ostenta el Rector y con las atribuciones ejecutivas que debe llevar a cabo en conjunto con el Consejo Universitario. En efecto, las Unidades Ejecutivas Centrales que establece el Estatuto, como la Prorectoría y las Vicerrectorías, dependen del Rector y colaboran con este en la administración superior de la Universidad⁶⁰.

Debido a que al Consejo Universitario también le corresponden funciones ejecutivas, el Estatuto establece que dicho órgano debe tomar conocimiento acerca de la creación, modificación y supresión de las Unidades Ejecutivas Centrales y de sus reglamentaciones internas de funcionamiento⁶¹.

En síntesis, el Rector mediante un decreto universitario puede crear una nueva Unidad Ejecutiva de carácter central a fin de que colabore en la realización de las funciones ejecutivas de aquel. Para esto, el Rector deberá poner en conocimiento del Consejo Universitario la creación de la Unidad así como su reglamento de funcionamiento.

La Unidad que proponemos crear debiese tener las siguientes funciones:

- (1) llevar a cabo acciones de carácter preventivo en materia de acoso sexual;
- (2) recibir denuncias de acoso sexual, informar y apoyar al/la denunciante y, en su caso, poner la denuncia en conocimiento de la autoridad facultada para instruir un procedimiento disciplinario;

⁵⁸ Podrían agregarse otras formas de discriminación u hostigamiento.

⁵⁹ *Estatuto de Universidad*. Artículo 19 letra I).

⁶⁰ *Ibidem*. Artículo 20.

⁶¹ *Ibidem*. Artículo 25 Letra a).

(3) realizar capacitaciones a quienes estarán a cargo de realizar las investigaciones administrativas (fiscales) en los casos de acoso sexual; y

(4) en casos no graves ofrecer un medio informal de solución de conflictos entre víctima y denunciado, como la mediación. A continuación explicaremos cada una de estas funciones.

28 -

La **primera función** que le correspondería a la Unidad sería prevenir el acoso sexual dentro de la Universidad. El principal medio para esto sería llevar a cabo campañas de sensibilización e información. Tales campañas permitirían discutir, visibilizar y buscar mecanismos que combatan el acoso sexual en el ámbito Universitario. Por otro lado, las personas víctimas del acoso sexual suelen guardar silencio y culpabilizarse, sintiéndose “víctimas propiciatorias”. Por ello, es necesario que se rompa el silencio por parte de las víctimas, y una campaña de sensibilización facilita este proceso.

Estas campañas se podrían realizar a través de charlas y distribución de circulares y boletines informativos con consignas contra el acoso sexual y que informen acerca de su concepto y formas de manifestación. Adicionalmente, en todas las dependencias de la Universidad se podrían instalar de manera visible propagandas a favor de la libertad y la seguridad del personal, y contra el hostigamiento y acoso sexual, informado de los derechos de las personas víctimas de este tipo de agresiones. Asimismo, sería favorable la realización de talleres en todas las facultades de la Universidad, donde se explique en qué consiste el acoso sexual y que permitan, además, socializar experiencias que faciliten la visibilización de la problemática.

La **segunda función** sería recibir y atender denuncias de acoso sexual, e informar y apoyar al denunciante. Esto implica mantener una oficina, un correo electrónico y un teléfono, donde se puedan recibir las denuncias de acoso sexual de manera confidencial. También implica que las personas encargadas de recibir denuncias deben informar al denunciante sobre los posibles caminos a seguir y los derechos que le asisten bajo la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia a un organismo externo (Ministerio Público) dependiendo de la gravedad del caso. Además, las personas que integran la Unidad deberían brindar apoyo a la supuesta víctima hasta que el asunto se resuelva según los métodos establecidos.

Dependiendo del caso, la Unidad deberá poner la denuncia en conocimiento de la autoridad encargada de instruir un procedimiento disciplinario y recomendar alguna medida de carácter preventivo a fin de evitar que sigan ocurriendo los actos (supuestos) de acoso sexual.

La **tercera función** consistiría en dar capacitación a los/as funcionarios/as que estarán a cargo de llevar a cabo las investigaciones disciplinarias en casos de acoso sexual. Como vimos en el apartado anterior, la autoridad facultada para instruir un procedimiento disciplinario debe nombrar como fiscal a un/a funcionario/a de la institución a fin de que lleve adelante la investigación. Lo que proponemos es que la autoridad a cargo de hacer el nombramiento solo pueda designar como fiscal a los funcionarios que hayan sido capacitados por la Unidad⁶². En esta capacitación, es fundamental que exista un enfoque de género que permita derribar estereotipos que obstaculicen la investigación.

Esto es importante porque los casos de acoso sexual presentan ciertos rasgos particulares que deben tenerse en cuenta en el momento de su investigación. Como señalamos, es común

⁶² Es el Rector quien está facultado para instruir procedimientos disciplinarios y nombrar a los fiscales. Si este decidiera mantener la delegación de sus funciones disciplinarias –esto lo vimos en el apartado anterior – podría exigir mediante un decreto que la autoridad delegada nombre solamente fiscales capacitados en casos de acoso sexual..

que las víctimas tiendan a guardar silencio o a culpabilizarse. También es posible que las víctimas se retracten de sus denuncias o no corroboren denuncias presentadas por terceros, por miedo a represalias u otro tipo de inseguridades. Por este tipo de razones es necesario que los encargados de la investigación cuenten con una capacitación adecuada en casos de acoso sexual y otros similares.

Por último, la **cuarta función** sería acompañar y orientar mecanismos informales de solución en ciertos casos de acoso sexual. Medios informales como la mediación podrían aplicarse en casos en los que la conducta del denunciado no sea grave ni reiterada, y siempre que la víctima manifieste su conformidad. Este mecanismo se piensa especialmente para evitar el desgaste y la revictimización que podría sufrir la víctima ante procedimientos formales orientados a la sanción del victimario.

Para hacer frente a tales casos, la unidad debería disponer de personal capacitado para llevar a cabo mediaciones u otro tipo de mecanismos informales, siempre teniendo como fin que las conductas que provocaron la denuncia no se repitan en el futuro.

Ninguna de estas atribuciones sobrepasa el carácter ejecutivo que debería caracterizar a la Unidad ni se entromete en las funciones de otros órganos de la Universidad; por lo cual no exigen la reforma de ningún reglamento de la Universidad.

2.2. PROPUESTA QUE REQUIERE INTERVENCIÓN DEL SENADO

El Senado Universitario es el órgano colegiado encargado de ejercer la función normativa de la Universidad de Chile. Por tanto, cualquier cambio en la normativa de esta deberá ser aprobado por este órgano. Todo ello en cumplimiento a los artículos 24 y siguientes del Estatuto de la Universidad de Chile.

Como pudimos ver en el apartado anterior, tanto los estatutos de los/as académicos/as y funcionarios/as como el de estudiantes, deben regirse por determinadas normativas que se les aplican en razón de su relación con la Universidad. Los primeros se rigen por el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo en lo que respecta al acoso sexual y, los segundos, encuentran su marco normativo en el Reglamento de Estudiantes y el de jurisdicción disciplinaria de Estudiantes.

Si bien como se expresa en estas normas existe un marco que debe ser respetado por académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, es también necesario incorporar a estos estatutos y reglamentos una normativa que regule y sancione específicamente el acoso sexual que se pueda desarrollar en la convivencia universitaria y que otorgue las medidas de protección adecuadas para las víctimas de estos hechos, especialmente considerando que respecto de los/as estudiantes no existe una definición de la conducta de acoso sexual como conducta prohibida en el marco de la convivencia universitaria. La necesaria consagración de la conducta prohibida no solo tiene efectos preventivos, sino que además otorga seguridad jurídica respecto a l tipo de conducta que se busca perseguir y tiene por objeto final que los hechos denunciados no queden en la impunidad por la existencia de ambigüedades o arbitrariedades. En efecto, al respecto la Corte IDH ha indicado que la falta de debida diligencia en la investigación de la violencia de género está estrechamente vinculada a la ausencia de normas o protocolos específicos para la investigación de casos de violencia⁶³.

⁶³ Corte IDH. Caso Veliz Franco y otros Vs. Guatemala, op. cit., nota 6, párr. 210.

2.2.1. MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Incorporar al Estatuto de la Universidad de Chile una definición de acoso sexual que integre las relaciones y dinámicas que se desarrollan entre académicos/as, funcionarios/as y estudiantes permitiría avanzar en la eliminación de la impunidad de estos hechos.

Esta modificación debe realizarse agregando un inciso al artículo 59 del Estatuto, en donde se exprese: *“Sin perjuicio de lo que se indique en los reglamentos respectivos, en materia de acoso sexual se estará a lo señalado por este Estatuto”*.

30 ~

En este sentido resulta necesario que el Estatuto defina el “acoso sexual”, para lo cual se debe tomar en consideración lo que indica el Código del Trabajo, que define acoso sexual como *“todo requerimiento de carácter sexual que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, no consentido por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo”*, a lo cual es necesario añadir: *“y la situación de oportunidades educacionales del estudiante acosado/a”*.

Por tanto las víctimas de acoso sexual pueden ser: académicos/as, funcionarios/as y estudiantes.

Además se deberá indicar que *“todo académico/a o funcionario/a que incurra en esta práctica será objeto de una investigación formal y eventualmente sancionado, de conformidad a las normas contenidas en el Estatuto Administrativo”*.

Esta modificación permitirá que la participación de los autores de acoso sexual que ostenten cargos académicos o ejerzan otra función en la Universidad sea debidamente investigada.

Igualmente se deben incorporar medidas de protección:

“En los casos en que la denuncia sea de acoso sexual podrá decretarse dentro del plazo de 5 días de iniciada la investigación, las medidas de resguardo pertinentes, con el objeto de proteger la integridad física y/o psíquica del/la acosado/a o bien para prevenir futuras acciones del/la acosador/a. Sin perjuicio de lo anterior y en cualquier etapa de la investigación, quien esté a cargo de la investigación podrá decretar las medidas de resguardo pertinentes.

Las medidas de resguardo que se podrán adoptar en ocasión de la investigación serán:

- Separación de los espacios físicos.
- Redistribución de la jornada laboral o, en el caso de que sea un/a estudiante el/la acosado/a, redistribución de las asignaturas académicas.
- Permiso con goce de remuneración para el/la académico/a o funcionario/a víctima, durante el tiempo que dure la investigación.
- Permiso con goce de remuneración para el/la presunto/a acosador/a, durante el tiempo que dure la investigación.
- *Otras que determine el funcionario a cargo de la investigación”*.

Por su parte, en caso que el autor de acoso sexual sea un estudiante, este deberá ser investigado de conformidad a lo señalado en su reglamento respectivo.

2.2.2. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE JURISDICCIÓN DISCIPLINARIA

Tal como se explicó anteriormente, la normativa que rige a estudiantes se encuentra regulada por un estatuto diverso al de académicos/as y funcionarios/as, atendiendo que no son funcionarios públicos y que no se les aplica el Estatuto Administrativo.

Es por esto que para resguardar la integridad de los estudiantes es preciso incorporar al Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria, el cual establece los procedimientos y sanciones que hacen efectiva la responsabilidad disciplinaria de los estudiantes de la Universidad de Chile, el acoso sexual como conducta sancionada en la convivencia estudiantil.

31 ~

Será preciso definir el acoso sexual de tal manera que abarque las relaciones que se dan entre estudiantes, incorporando al artículo 6 del Reglamento la prohibición expresa de acosar sexualmente a otro estudiante, entendiéndose este como "todo requerimiento de carácter sexual que un estudiante realice en forma indebida a otro estudiante, por cualquier medio, no consentido por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación académica o sus oportunidades de estudio".

Agregándose además que "todo/a estudiante que incurra en esta práctica será objeto de una investigación formal y eventualmente sancionado, de conformidad a las normas del presente reglamento".

Asimismo se deberá incorporar un inciso segundo al artículo 8, en donde se establecen medida de carácter preventivo, que contemple medidas de protección para los/as denunciantes, señalando lo siguiente:

"En los casos en que la denuncia sea de acoso sexual podrá decretarse dentro del plazo de 5 días de iniciada la investigación, las medidas de resguardo pertinentes, con el objeto de proteger la integridad física y/o psíquica del/la estudiante acosado/a o bien para prevenir futuras acciones del acosador. Sin perjuicio de lo anterior y en cualquier etapa de la investigación, quien esté a cargo de la investigación podrá decretar las medidas de resguardo pertinentes.

Las medidas de resguardo que se podrán adoptar en ocasión de la investigación serán:

- Medidas de suspensión preventiva para el/la presunto/a acosador/a.
- Redistribución de las asignaturas académicas del estudiante acosado/a.
- Otras que determine quien esté a cargo de la investigación".

VI. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Las consideraciones que aquí se han expuesto hacen referencia a principios y derechos contenidos en la Constitución y leyes chilenas, así como en tratados internacionales de derechos humanos que vinculan al Estado, sobre los que se construye el sistema educativo chileno y que rigen de manera particular sobre la Universidad de Chile como institución de educación superior estatal.

32 ~ Concretamente, nuestra Universidad está llamada a proteger a los y las estudiantes y demás miembros de la comunidad académica frente al acoso u hostigamiento sexual y velar, especialmente, porque las mujeres víctimas de este tipo de conductas puedan exponer debidamente sus casos y porque se sigan los procedimientos legales con suficiente determinación y eficacia, teniendo en cuenta el deber de la sociedad de rechazar la violencia contra las mujeres y las obligaciones del Estado de erradicarla y de brindar confianza a las víctimas en las instituciones estatales para su protección.

Por ello, se recomienda a las autoridades de la Universidad de Chile, que en el caso de denuncias de estudiantes sobre acoso sexual actualmente en proceso, se:

1

Garantice que las personas que denuncian puedan exponer debidamente sus casos ante autoridades imparciales;

2

Adelante una investigación sobre estos hechos con prontitud, determinación y eficacia;

3

Designe a personas versadas en estudios de género y violencia a cargo de la investigación;

4

Aplique las sanciones disciplinarias que correspondan como consecuencia de la existencia de un debido proceso. En su caso, estas sanciones deberán corresponder a la gravedad de este tipo de conductas.

Hacia el futuro, este informe ha expuesto dos vías para afrontar esta problemática, que son complementarias y viables de implementar en la Universidad. Una de las primeras medidas, que no requiere de modificación normativa, es la implementación de una Unidad Especializada para recibir las denuncias, brindar apoyo a las víctimas y hacer un seguimiento de las denuncias, capacitando además a los/as funcionarios/as encargados/as de investigar estos hechos. La segunda medida, es la modificación de los Estatutos de la Universidad de Chile y el Reglamento Disciplinario de los/as estudiantes, con el objeto de incorporar una definición de acoso sexual y la consagración de medidas de protección para los/as denunciados/as.

La incorporación de ambas propuestas permitirá a la Universidad cumplir con la normativa nacional e internacional que exige una respuesta efectiva e integral por parte de las autoridades públicas para prevenir y reprimir el acoso sexual como una forma de discriminación.



UNIVERSIDAD DE CHILE
Vicerrectoría de Extensión
y Comunicaciones

SANTIAGO, CHILE. **ENERO** 2015