

— *Orientaciones para* —

# ENFRENTAR EL ACOSO SEXUAL

en la Universidad de Chile

ENERO 2015



UNIVERSIDAD DE CHILE  
Vicerrectoría de Extensión  
y Comunicaciones



OFICINA DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES DE GÉNERO  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# ÍNDICE

---

**04**

PRESENTACIÓN

**06**

¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO SEXUAL?

**08**

¿CUÁNDO NO PODEMOS HABLAR DE ACOSO SEXUAL?

**10**

¿QUIÉN ACOSA Y QUIÉN PUEDE SER ACOSADO?

**11**

¿QUÉ HA FUNCIONADO EN OTRAS UNIVERSIDADES?

**12**

¿QUÉ PODEMOS HACER EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE CUANDO SOMOS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL?

**14**

PROPUESTA DE LA OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE GÉNERO PARA UN NUEVO PROCEDIMIENTO QUE ABORDE EL ACOSO SEXUAL

## PRESENTACIÓN

El informativo que tienes en tus manos busca, principalmente, **informar** sobre los alcances del acoso sexual en nuestra sociedad y, particularmente, en la Universidad de Chile. Y decimos informar porque intentamos plantear una definición lo más clara posible respecto del acoso sexual. ¿Acaso no lo tenemos todos sumamente claro? Pues no. La razón es simple. **Dentro de nuestra cultura hay conductas abusivas tan naturalizadas, que incluso quienes son víctimas de ellas o las presencian no las reconocen nítidamente como ejemplos de acoso.**

En la Universidad de Chile el problema también existe, tal como lo detalló el informe realizado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, que detectó que dentro del plantel se verifican conductas de acoso sexual, principalmente en la relación profesor-alumna en distintas Facultades. Sin embargo, el mismo informe detectó que a pesar de que la situación es conocida por el entorno social de las víctimas, estos casos escasamente llegan a ser denunciados.

A pesar de que muchos tenemos claro qué es el acoso sexual

“DENTRO DEL PLANTEL SE VERIFICAN CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, PRINCIPALMENTE EN LA RELACIÓN PROFESOR - ALUMNA EN DISTINTAS FACULTADES. SIN EMBARGO, EL MISMO INFORME DETECTÓ QUE A PESAR DE QUE LA SITUACIÓN ES CONOCIDA POR EL ENTORNO SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS, ESTOS CASOS ESCASAMENTE LLEGAN A SER DENUNCIADOS.”

y cómo reconocerlo, **no siempre tenemos presentes** las consecuencias que este ocasiona, sobre todo en una institución dedicada a la enseñanza. El acoso sexual implica un tipo de hostigamiento al que las mujeres están más expuestas y que perjudica sus posibilidades de acceso a la educación y desempeño laboral. En ese sentido, reproduce la discriminación de las mujeres en la esfera privada y la proyecta hacia los distintos espacios públicos en los que se desenvuelven, como el trabajo y la educación.

## ¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO?

Hay que tenerlo claro: **el acoso es una conducta discriminatoria que atenta contra la dignidad de las personas** y que impide el goce y ejercicio de múltiples derechos. Implica todas aquellas conductas de naturaleza sexual no deseadas por la persona que las recibe y que, por ello, afectan su dignidad al resultar ofensivas, hostiles o amenazadoras.



En el ámbito educativo,  
*(como es el caso  
de la Universidad de Chile)*

Es una conducta que vulnera el derecho a recibir una educación de calidad capaz de ofrecer verdaderas oportunidades para la formación y desarrollo integral de las personas. Se entiende como una **conducta de contenido sexual que no es bienvenida** por la persona a quien está dirigida; que directa o indirectamente esté vinculada con decisiones que afectan sus oportunidades de educación; y que se traduce en un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima.



En el ámbito laboral la legislación chilena define el acoso sexual como



*“Requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzca un daño o a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral”*

(OIT, 2005)

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 persona 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 que incide en el clima laboral** en el que las personas se desempeñan diariamente.

## ¿CUÁNDO NO PODEMOS HABLAR DE ACOSO?

Existe una clara línea divisoria entre lo que podemos identificar como una relación consentida entre adultos y el hostigamiento sexual. Dos elementos de la definición dada resultan claves.



1

El primero es el *consentimiento*, que se expresa en la frase “no deseado” o “no bienvenido”. **Las relaciones consentidas no constituyen acoso.** Sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima. Es importante hacer hincapié en este punto porque en las relaciones de estudiante-profesor o en relaciones laborales jerárquicas hay un elemento de poder, por el que es poco usual que las personas sometidas a la autoridad manifiesten explícitamente su rechazo a este tipo de conductas. Incumbe a las personas que detentan autoridad el no abusar o parecer abusar de ella.



## 2

El segundo es la afectación a las oportunidades de educación de la persona y del ambiente de enseñanza, bien sea porque un profesor u otro funcionario 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.

En este punto, debe considerarse que si bien algunos comportamientos pueden ser considerados como ofensivos o poco profesionales, no necesariamente serán considerados como acoso sexual. Por ejemplo, el uso de groserías o lenguaje vulgar no implica abuso sexual, a menos que esté claramente orientado hacia una connotación sexual que promueva un ambiente laboral hostil. Además, los incidentes aislados pueden no ser suficientes para crear un ambiente de trabajo hostil. La ocurrencia frecuente de ofensas menores y comportamiento no adecuado, de todas formas, debería ser suficiente. Sin embargo, un solo incidente escandaloso podría escalar hasta el nivel de acoso sexual dependiendo de la severidad del evento<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Guía para el Acoso Sexual de la Universidad de Pennsylvania.

## ¿QUIÉN ACOSA Y QUIÉN PUEDE SER ACOSADO?

Es necesario que nos olvidemos de los estereotipos que ha construido nuestra sociedad alrededor de la figura de los acosadores. No hay un acosador típico. Los acosadores pueden ser hombres o mujeres, viejos o jóvenes, profesionales o no y provenientes de distintos contextos socioeconómicos y niveles culturales.

Sin embargo, a la hora de detectar quiénes son los acosados, está ampliamente reconocido que el acoso sexual afecta desproporcionadamente a las mujeres. Es por eso que se reconoce como una manifestación de la violencia contra la mujer que constituye una forma extrema de discriminación y de violación de sus derechos humanos. 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 por razones de género y otras formas de subordinación de aquella, 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.

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.

## ¿QUÉ HA FUNCIONADO EN OTRAS UNIVERSIDADES?

En las universidades chilenas no existen en general políticas claras respecto al acoso sexual. Y en los casos en que existen, no resultan completamente accesibles para la comunidad universitaria. Una realidad distinta es la que se aprecia en universidades extranjeras, especialmente en las estadounidenses. En ellas existen políticas universitarias; instancias de formación y sensibilización; oficinas de denuncia; servicios de consejería; folletería educativa; páginas web destinadas especialmente al tema; e iniciativas de participación de la comunidad universitaria.

Las más prestigiosas universidades del mundo cuentan con procedimientos claros y específicos. En Columbia, por ejemplo, organizan grupos de discusión para que sus estudiantes sepan qué es la violencia de género y cuáles son las herramientas para enfrentarla. En Yale y Princeton se ofrecen cursos de formación y asesoramiento en temas de violencia de género, acoso y abuso sexual, y sus consecuencias psicológicas. Harvard tiene un servicio de acompañamiento para presentar denuncias o para recibir atención médica y en Stanford, en tanto, existen teléfonos de urgencia para asesorar a las personas que han sido víctimas de algún tipo de violencia sexual y dar información sobre qué hacer en los casos de acoso sexual.

EN LAS UNIVERSIDADES  
CHILENAS NO EXISTEN  
EN GENERAL POLÍTICAS  
CLARAS RESPECTO AL  
ACOSO SEXUAL. Y EN  
LOS CASOS EN QUE  
EXISTEN, NO RESULTAN  
COMPLETAMENTE ACCESI-  
BLES PARA LA COMUNIDAD  
UNIVERSITARIA.

## ¿QUÉ PODEMOS HACER EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE CUANDO SOMOS VÍCTIMAS DE ACOSO?

La Universidad de Chile, en tanto institución pública, se rige por el Estatuto Administrativo para la investigación y sanción de conductas funcionarias reñidas con la normativa vigente. Por tanto, las conductas de acoso sexual, que pueden ocurrir en el plano laboral, entre pares o superiores jerárquicos, y entre profesores y alumnos(as), debieran abordarse a través de un sumario administrativo.



El marco legal dentro del cual se inscriben estos procedimientos está definido por la ley 20.005, que prohíbe el acoso sexual a los funcionarios(as) públicos, entendiendo por tal la conducta a que expresamente se refiere el Código del Trabajo (Art. 78 del **Estatuto Administrativo**)

Esta norma establece que **al funcionario imputado de acoso sexual se le debe realizar un sumario administrativo. Si se determina su responsabilidad la sanción que corresponde es la destitución**, lo que trae como consecuencia que no podrá reingresar a la administración pública por cinco años desde la fecha de expiración de funciones (Art. 119 del **Estatuto Administrativo**).

Para activar la investigación cualquier persona que se sienta afectada puede recurrir a la autoridad competente para que se inicie el sumario administrativo. Asimismo, cualquier autoridad que tome conocimiento de un acto de acoso sexual está obligado a denunciarlo. Una vez que se inicia el sumario, el fiscal puede adoptar medidas previas, como el cambio de unidad académica de la persona denunciada o cambio de funciones, con el objeto de proteger a la denunciante. Una vez finalizada la investigación el fiscal emite una resolución -vista fiscal- y los antecedentes pasan a la autoridad competente para que adopte la decisión final. En caso que la sanción dispuesta sea la destitución, esta puede ser apelada ante el Consejo Universitario.

Las autoridades que pueden iniciar el sumario son amplias. Si bien, es el/la Rector/a la autoridad superior en la Universidad, este delegó la facultad de instruir y resolver sumarios administrativos en los superiores de los principales órganos que componen la Universidad, a saber: Prorector/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 Institutos<sup>2</sup>.

En caso que el acusado de un acto de acoso sexual sea un estudiante, la autoridad competente es Vicerrector/a de Asuntos Académicos, el Decano/a o Director/a de Instituto y el procedimiento, se guiará por el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes.

---

<sup>2</sup> Decreto Universitario N°2811, de 29 de septiembre de 1989. Delega la facultad de instruir investigaciones sumarias y sumarios administrativos.

## UN NUEVO PROCEDIMIENTO QUE ABORDE EL ACOSO SEXUAL

Hasta la fecha, la experiencia de distintas reparticiones públicas ha demostrado que el actual procedimiento establecido en el **Estatuto Administrativo**, si bien contempla las herramientas necesarias para llevar a cabo una investigación, en los hechos se vuelve un trámite burocrático, poco oportuno y no un procedimiento investigativo y sancionatorio efectivo (ANEF, 2009).



Si bien las afectadas pueden hacer una denuncia legal al mismo tiempo que el procedimiento administrativo sigue su curso, resulta imperioso contar en la Universidad con un procedimiento especial y complementario para la prevención, investigación y sanción de este tipo de conductas.

La principal propuesta de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género es que la Universidad cuente, a nivel central, con una **comisión investigadora especializada, con profesiona-**

**les expertos y de carácter permanente**, que será la encargada de recibir y procesar las denuncias de acoso sexual, tanto de académicos(as), personal de colaboración y estudiantes. Esta Comisión, tendrá un carácter autónomo de las autoridades de cada Facultad para dar mayores garantías de objetividad en el proceso de recolección de información acerca de la identificación de las partes, la narración de los hechos presentados, la declaración de testigos y otros medios de prueba, lo que le permitirá constatar si hubo o no acoso sexual.



Para el personal universitario, la comisión entregará los antecedentes a las autoridades correspondientes para que se dé curso a los procedimientos administrativos correspondientes, para el caso.



Lo que propone la Oficina es garantizar que la investigación se lleve a cabo resguardando la confidencialidad y el debido proceso, garantizando que ambas partes del conflicto serán escuchadas, y de acuerdo a un procedimiento investigativo con plazos acotados, que se incorporará a los reglamentos internos.



Se ofrecerán medidas reparatorias a las víctimas, tales como atención psicológica y médica. Estas acciones son particularmente importantes en el ámbito educativo. Para esto se contará con un dispositivo especial de acompañamiento especializado.



UNIVERSIDAD DE CHILE  
Vicerrectoría de Extensión  
y Comunicaciones