



Informe Comisión Ley N° 21.369

Para regular el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior

Universidad Católica Silva Henríquez



* Índice

Antecedentes generales	3
Constitución de la comisión de trabajo	4
Metodología de trabajo	6
Diagnóstico	8
Subcomisiones de trabajo	12
Propuesta de la comisión para el diseño de la política e implementación en el marco de la Ley N° 21.369	14
Comentarios finales	23

agosto, 2022

Informe Comisión Ley N° 21.369

Para regular el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior

Universidad Católica Silva Henríquez



Antecedentes generales

La ley N° 21.369 que *REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR*, fue publicada el día 15 de septiembre del año 2021.⁽¹⁾

Dicho marco legal, tuvo como origen una Moción Parlamentaria de un Grupo de Senadores y Senadoras; Jorge Pizarro Soto, Carlos Montes Cisternas, Yasna Provoste Campillay, Ena Von Baer Jahn, Juan Pablo Letelier Morel, Ximena Órdenes Neira, Ricardo Lagos Weber e Isabel Allende Bussi, por lo que dicha iniciativa concitó un gran respaldo político durante su tramitación legislativa.

Las leyes chilenas en el ámbito laboral, ya habían establecido como conducta vulneratoria de derechos fundamentales el acoso sexual, también el Estatuto Administrativo, Código del Trabajo e incluso en los establecimientos educacionales consagrado en la Ley General de Educación, pero no existía una definición de rango legal que estableciera con claridad los deberes que las Instituciones de Educación Superior, en adelante las "IES", debían desarrollar frente a la ocurrencia de este tipo de situaciones y los mecanismos de prevención para evitar la ocurrencia de dichas conductas.

1. <https://bcn.cl/2rhez>

El principio de igualdad entre mujeres y hombres tiene un carácter universal, por lo que nuestro ordenamiento jurídico debe de manera clara, enérgica y categórica proscribir las conductas abusivas que importan el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, en cualquiera de sus formas.

Uno de los elementos distintivos de la implementación de esta política institucional frente a la temática del acoso, por parte de las "IES" es precisamente que debe ser propuesta, construida e implementada de manera participativa y con equidad de género.

* Constitución de la comisión de trabajo

Durante el mes de octubre de 2021, se constituyó en la Universidad Católica Silva Henríquez, la Comisión de trabajo que construyó la presente propuesta de política para nuestra universidad.

El Rector Dr. Galvarino Jofré Araya sdb., indicó que la comisión debía constituirse con la mayor representatividad de cada uno de los estamentos de la comunidad universitaria, de manera que pudieran estar representados/as; las y los estudiantes, académicos/as, personal de gestión, autoridades de la institución y representantes de las organizaciones sindicales existentes.

Durante el funcionamiento de la Comisión, han participado distintas personas que han representado alguno de los estamentos de la institución. En la siguiente página, se detalla:



NOMBRE MIEMBRO DE LA COMISIÓN**ROL O CARGO**

Ximena Canelo Pino	Directora de Calidad y Desarrollo
Sandra Mora Palma	Decana Facultad de Ciencias de la Salud
Patricia Urzúa	Representante Sindical
Denis Díaz Díaz	Representante Sindical
María Cecilia Besser	Directora CEAC
Paula Sepúlveda	Estudiante de Derecho
Héctor Opazo Carvajal	Académico e Investigador
Nicolás Henríquez Jara	Director Federación de Estudiantes
Claudia Armijo	Directora Federación de Estudiantes
Miguel Oyarzún	Director de Asuntos Estudiantiles
Diego Valenzuela Mejías	Académico Escuela de Kinesiología
Zulema Molina de Olalla	Analista - Dirección de Calidad y Desarrollo
Manuela Pérez Vargas	Asesora Jurídica - Coordinadora Comisión
Tatiana Paiva	Encargada de la Oficina de Género
Valeria Olivares	Abogada-Asesoría Jurídica
Giselle García	Directora de Pastoral Universitaria



* Metodología de trabajo

La Comisión ha realizado cerca de 20 sesiones de aproximadamente 1,5 a 2 horas de trabajo semanal.

El primer desafío tal y como la ley lo establece, fue contar con un diagnóstico sobre la realidad de nuestra Universidad. Lo anterior permitiría diseñar una propuesta pertinente, que recogiera el trabajo desarrollado en años anteriores sobre la misma temática con la participación de distintos actores de la comunidad.

En lo relativo a las propuestas e implementación, una vez conocido el diagnóstico, y con el objeto de profundizar las oportunidades de participación y escucha en la comisión, se realizaron trabajos en subcomisiones, las cuales se detallan más adelante. Asimismo, se realizaron dos jornadas de trabajo presencial, de una mañana de duración con metodologías preestablecidas.

La primera de ellas realizada el día 13 de julio, tuvo como objetivo fundamental que los miembros de la comisión compartieran sus experiencias personales y profesionales en el ámbito de los DDHH y perspectiva de género, metodología que dio frutos importantes al visibilizar los recursos con los que cuenta nuestra Universidad en el presente ámbito, en todos los estamentos de nuestra comunidad. La animación de la actividad estuvo a cargo del académico e investigador Héctor Opazo quien colaboró con la metodología pertinente.

La segunda Jornada de trabajo, se desarrolló el día 27 de julio con la metodología **"World Café"**, en que funcionaron 4 estaciones de trabajo. La actividad fue moderada por la Sicóloga Tatiana Paiva quien motivó la actividad, según el siguiente orden temático:



ESTACIÓN 1

PROMOCIÓN

(Redes comunicacionales, redes sociales, información a la comunidad)

Temas como: Lenguaje no sexista, buenas prácticas laborales, fechas conmemorativas, derechos humanos, acoso sexual, causas, manifestaciones y consecuencias del acoso sexual, discriminación y violencias de género, consentimiento sexual, amor romántico etc.

ESTACIÓN 2

PREVENCIÓN

(Sensibilización y capacitación en temáticas de género, diversidades sexo-genéricas, violencias)

Temas como: Conceptualización y distinción entre Sexo y Género, sistema Sexo-género, división sexual del trabajo, socialización de las identidades de género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, roles, estereotipos y prejuicios de género, tipos y manifestaciones de violencias, tratados y convenciones internacionales, entre otras.

ESTACIÓN 3

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

(Definición y sanciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género)

Implica: Definir las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y proponer las sanciones para los infractores, tales como el término de contrato de trabajo o de prestación de servicios, suspensión o expulsión del estudiante, amonestación, entre otras.

ESTACIÓN 4

UNIDADES Y MEDIDAS

(Unidades que intervienen en el procedimiento; y las medidas de apoyo, protección y reparación)

Implica: Proponer a las unidades que reciban la denuncia, que investiga, sanciona y conozca de los recursos que se interpongan en el procedimiento. Como también, en determinar las medidas de protección, como las adecuaciones laborales o curriculares; las medidas de apoyo, como atención psicológica, médica y/o social; y medidas de reparación, como disculpas públicas o acciones de seguimiento, entre otras.

Diagnóstico

La Comisión durante sus primeras sesiones aprobó la idea de realizar el Diagnóstico con el apoyo de una consultora, de manera de implementar una metodología que asegurara la mayor participación de los distintos miembros de la Institución y que tuviera un importante nivel de objetividad.

El diagnóstico se realizó con el objetivo de explorar el conocimiento y comprensión de los conceptos y temas asociados al acoso sexual, violencia y discriminación de género; así como a sus causas, manifestaciones y consecuencias.

Evaluar los planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género existentes en la Universidad, así como las brechas identificadas y oportunidades de mejora. Conocer el nivel de información y evaluación de campañas de sensibilización e información sobre las conductas señaladas.

Indagar en las actividades, procesos e interacciones institucionales regulares o esporádicas que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad.

Para tales efectos, se recibieron dos propuestas de consultoras externas. La comisión optó finalmente por la consultora EKHOS que colaboró en la construcción del Diagnóstico.

Este proceso, contempló la aplicación de variados instrumentos; como encuestas, Grupos Focales y entrevistas de actores claves, de manera de poder contar con los antecedentes necesarios para construir una política que dé cuenta de las necesidades de nuestra institución universitaria.

Los resultados más relevantes del Diagnóstico según las siguientes afirmaciones

Respecto del **buen trato entre académicos y docentes**, el 92% de los académicos/as y el 100% de los/as docentes, dice estar “muy de acuerdo” o “de acuerdo” con esta afirmación.

Sobre el **buen trato entre estudiantes, académicos y docentes**, en tanto, el 100% de los/as docentes, el 97% de los/as académicos/as y el 88% de los/as estudiantes, señalan estar “muy de acuerdo” o “de acuerdo”.

Asimismo, el 94% de los directivos, el 78% de los/as colaboradores/as y el 76% de los/as profesionales no docentes, manifiesta estar “muy de acuerdo” o “de acuerdo” en que existe **buen trato entre personal directivo y administrativo**.

En relación con el **buen trato entre estudiantes**, el 85% de los/as estudiantes afirma estar “muy de acuerdo” o “de acuerdo”.

En materia de **Perspectiva de Género**, el estudio da cuenta que un 43,9% de los y las encuestadas “no sabe/no responde” a la pregunta, qué es la perspectiva de género. Por su parte un 42,5% señala que la perspectiva de género busca abordar la igualdad de género.

Asimismo, la investigación sostiene que mientras un 80% de las y los estudiantes indica que **no existe discriminación**, un 47,6% de los/as profesionales no docentes; un 45,9% de académicos y académicas y un 43,8% de directivos/as, indica que **sí existe discriminación por género**.

Consultados sobre **Violencia de género y acoso sexual**, un 51,8% de los/as encuestados, cree que existen lugares, ámbitos o instancias dentro de la UCSH en los que es más fácil que se produzcan situaciones de violencia de género. Se transcribe textual, lo que señala el diagnóstico:

“Respecto a los lugares, instancias o actividades en que es más probable que se produzca violencia de género en la Universidad corresponden a un 33,8% a interacciones entre personas, un 33,6% a espacios dentro de la Universidad y un 12,2% a lugares que se encuentran fuera. En este sentido, los espacios más identificados es la sala de clases con un 18,2%, los campus con un 13,5%, los lugares que se encuentran a los alrededores de la universidad con un 12,2% y el trato con la jefatura, académicos y administración con un 10,1%. También se identifican otros lugares, pero con un menor porcentaje, tales como las reuniones de trabajo, en los baños, en los pasillos de la universidad, entre otros. Al respecto, el informe señala que la violencia de género ocurre de manera silenciosa, ya sea porque se trata de violencia psicológica, o porque ocurre a través de comportamientos que históricamente se encuentran normalizados. Sobre este último punto, se da cuenta de las experiencias de algunas participantes que recibieron comentarios respecto a sus emociones o su apariencia física”.

Por su parte, menos de un tercio de estudiantes y de profesionales no docentes, señala **conocer los protocolos al respecto**, y sólo un 40% de los/as académicos lo conocen.

En materia de **Protocolo contra actos de violencia sexual**, la mitad del estudiantado, y más de un 40% de académicos, académicas y docentes, no conocen ni han escuchado sobre el protocolo que debe activarse frente a la presentación de una denuncia.

Conclusiones del Diagnóstico

- * La UCSH, es una institución con bases inclusivas y con una convivencia positiva. Sin embargo, no ha logrado abordar la amplia diversidad que compone la comunidad educativa. Y en especial, tiene una deuda con la comunidad LGTBIQ+.
- * Hay poco conocimiento de la perspectiva de género como tal, con un claro desbalance de género en su comprensión.
- * Se constata que la comunidad comprende la relevancia de incorporar el género como una temática clave y transversal dentro de la institución.



- * El “techo de cristal”⁽²⁾ aparece como una discriminación de género implícita en la UCSH, afectando -principalmente- a las mujeres de la institución e impidiendo la paridad.
- * En la UCSH se han experimentado situaciones de violencia de género y acoso sexual por parte de diferentes estamentos a través del tiempo, pero la mayoría de estas situaciones no han sido visibilizadas ni denunciadas. Existe temor a denunciar.
- * La comunidad tiene escaso conocimiento del “Protocolo contra actos de violencia sexual”. Y éste, no logra abarcar la gama de situaciones de género que se viven en la UCSH.
- * La ley N° 21.369 puede imprimir una nueva dinámica que repare y prevenga situaciones de discriminación y violencia de género, pues la UCSH no las ha abordado en profundidad.
- * Se requiere contar con una política comunicacional y de difusión de la temática de carácter permanente en la Universidad.

Desafíos que se plantean a partir de los resultados del diagnóstico

- * Capacitar y educar sobre temas de género a las personas de todos los estamentos que componen la universidad, las que deben tener un carácter universal.
- * Incorporar contenidos y actividades académicas que intencionen la formación de nuestros estudiantes en temáticas de DDHH y género.
- * Avanzar en la paridad de género, en todos los ámbitos y estamentos de la Universidad.
- * Construir un nuevo protocolo de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género que permita establecer acciones concretas y efectivas para la recepción de denuncias, atención y abordaje de este tipo de situaciones.

2. El “techo de cristal”- barrera invisible que limita el ascenso laboral de las personas, especialmente de las mujeres- aparece como una discriminación de género implícita en la UCSH, afectando principalmente, a las mujeres de la institución e impidiendo la paridad.

- * Generar los apoyos necesarios para quienes puedan ser víctimas de situaciones como las que se pretenden evitar con esta nueva política y puedan contar con los recursos necesarios para abordar y superar la situación vivida; apoyo médico, social, psicológico y jurídico.
- * Incorporar nuevas iniciativas en temáticas de género en general.
- * Diseñar un Plan comunicacional integral, que pueda posicionar las temáticas del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Universidad.
- * Contar con una orgánica institucional, que pueda articular los esfuerzos en materia de promoción y sanción. Debiendo contar con profesionales que tengan la idoneidad necesaria para abordar las tareas que la ley exige, fundamentalmente en los ámbitos mencionados, los que corresponden a los **MODELOS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN**, esenciales para la implementación concreta de la Política en nuestra Universidad.

Subcomisiones de trabajo

Tal y como instruye la ley, a partir del diagnóstico realizado durante la primera etapa del funcionamiento de la Comisión, realizaremos una propuesta de Política, que cumpla los siguientes objetivos:

- * Que, se ajuste a las exigencias contenidas en la ley N° 21.369, que REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GENERO;
- * Que, sea pertinente a la realidad de nuestra Universidad según las conclusiones de diagnóstico, y
- * Que, se enmarque en los valores y principios del Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Católica Silva Henríquez y el carisma Salesiano.

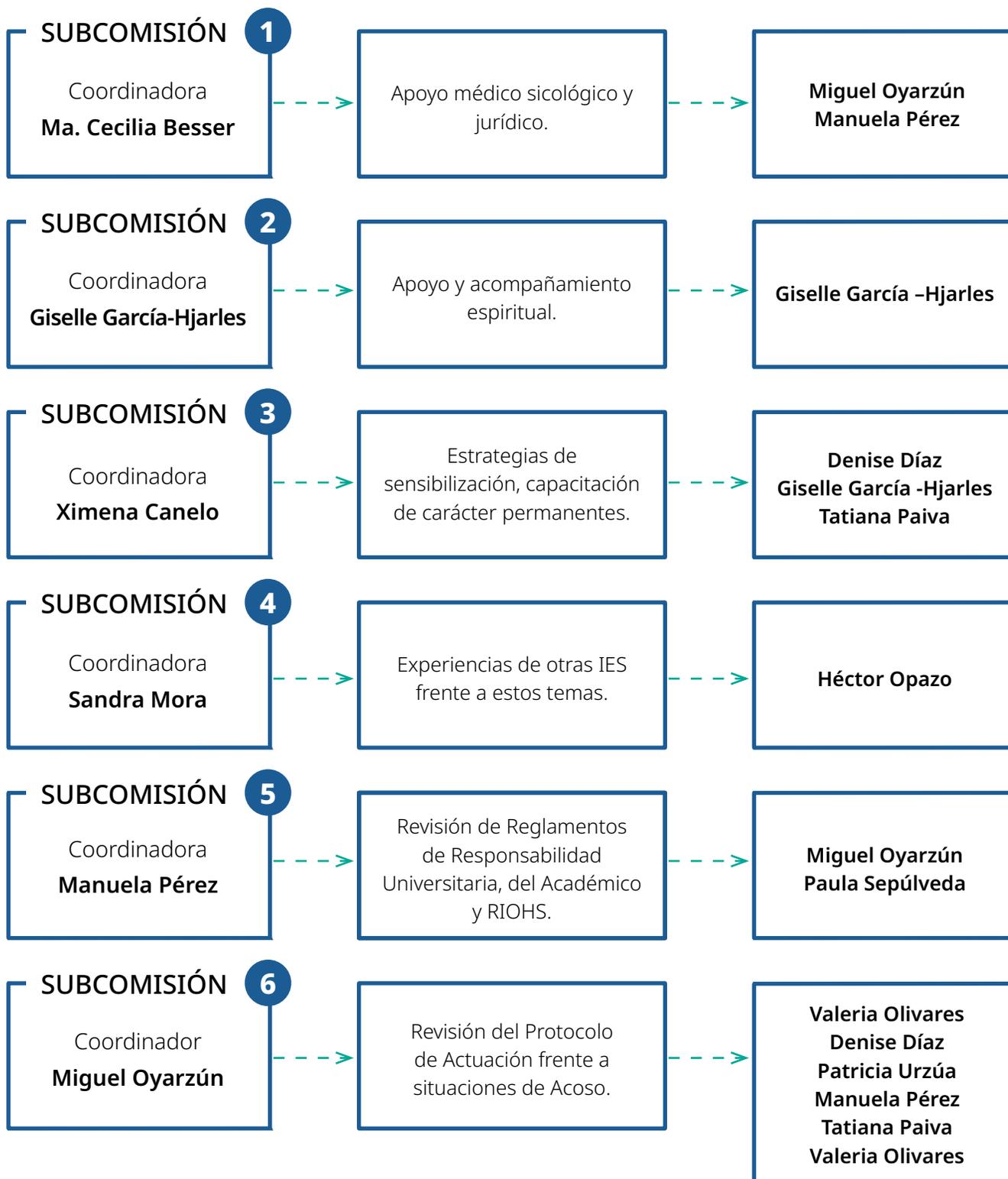
La Comisión adoptó como metodología, trabajar en subcomisiones, para abordar las distintas temáticas de la propuesta.

Los grupos de trabajo fueron los siguientes:

SUBCOMISIONES⁽³⁾

TEMATICAS

INTEGRANTES



3. Las Subcomisiones 5 y 6 no realizaron una sistematización del trabajo, por lo que dichas temáticas fueron contempladas en la metodología de trabajo "WORLD CAFÉ".



Propuesta de la comisión para el diseño de la política e implementación en el marco de la Ley N° 21.369

1. Orgánica institucional: Creación de la Unidad u Oficina de Género

A juicio de la Comisión, la Universidad debe necesariamente incorporar y formalizar en su estructura orgánica, a través del ajuste de los documentos institucionales que correspondan, una Dependencia, Unidad u Oficina, que tenga como responsabilidad fundamental articular e impulsar las acciones necesarias para lograr la implementación de la Política de Género en nuestra comunidad, persiguiendo como objetivos prioritarios:

- * Erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, e
- * Incorporar el enfoque de género en todos los ámbitos de la vida de la comunidad universitaria.

Los esfuerzos para lograr lo anterior, requiere de diversas acciones en distintos ámbitos, lo que exige una articulación cuidadosamente planificada y sistemática, evitando así la pérdida de recursos y esfuerzos.

Dicha Oficina o Dependencia debe necesariamente contar con dos Unidades de carácter autónomas e independientes, a cargo de profesionales con formación en DDHH y enfoque de género:

- * **Unidad de Prevención del Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género**, a cargo de una psicóloga, y
- * **Unidad de Investigación, Sanción y Reparación de las Víctimas**, a cargo de una abogada.

Durante las actividades de cierre de la Comisión, se abordó sobre la dependencia orgánica que debieran tener las Unidades u Oficinas. En dicha instancia se propusieron distintas alternativas para cada caso, permitiendo que las y los integrantes entregaran su postura al respecto mediante votación directa.

En ese sentido, las y los miembros de la Comisión, proponen en su mayoría de quienes participaron de la votación (con un total de seis votos) que la Oficina o unidad de Género dependa directamente de Rectoría.

Por otra parte, tres integrantes de la Comisión proponen situar la unidad de prevención y promoción de género en la Vicerrectoría de Identidad y Desarrollo Estudiantil, por su alcance y transversalidad; y que la unidad de investigación y sanción dependa de la Secretaría General, como instancia pertinente para asegurar el ajuste normativo de las actuaciones de la Universidad.

2. En cuanto al Modelo de Prevención

Enfoque de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal:

La Unidad de Prevención del Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género en coordinación con la Dirección de Gestión de Personas deberán trabajar estratégicamente y en conjunto, los procesos de reclutamiento y selección de personal para que sean implementados con enfoque de género.

Capacitación Permanente:

La Universidad a través de sus nuevas unidades, deberá considerar necesariamente en la Política, el diseño e implementación de programas de capacitación destinados a autoridades y académicos, en derechos humanos con perspectiva de género y entregar herramientas para la detección precoz de vulneraciones en el presente ámbito.

Igualmente deberá considerarse esta temática en los procesos de inducción que se realicen a los/as nuevos/as académicos y personal de gestión que ingresa a trabajar a la Universidad, así como a los/as nuevos/as estudiantes también.

Como ya se ha señalado, y fue claramente detectado en el diagnóstico, la capacitación a los distintos estamentos de la comunidad universitaria es una tarea fundamental para prevenir situaciones de acoso sexual, discriminación y violencia.

Los distintos estamentos deben ser consultados respecto al tipo de capacitación, formato y duración que pudieran ser más efectivas en esta materia.

Es muy importante que las capacitaciones a realizar, puedan ser evaluadas a posteriori por los/as destinatarios/as de ellas, de manera de satisfacer los requerimientos y necesidades más urgentes, así como el formato de ellas, temáticas a considerar, enfoque y frecuencia.

Evaluación de las Acciones:

La Universidad, deberá implementar un sistema de indicadores que permita evaluar si las medidas de carácter preventivas que se adopten, dan los resultados esperados. En otras palabras, se debe contar con instrumentos que evalúen la eficiencia y eficacia de las acciones contenidas en el modelo preventivo de manera de asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Para cumplir con el objetivo anterior, se sugiere la aplicación de encuestas anuales y de carácter anónimas, a los distintos estamentos de la Universidad, que aseguren la confidencialidad de la información.

Asimismo, tanto las **Unidades de Promoción, como la de Investigación y Sanción** deberán reportar de manera permanente, la información que se establezca como relevante, para la correcta y oportuna evaluación de las acciones de promoción y prevención desplegadas.

DDHH y Enfoque de Género en las AC:

Nuestra Universidad tiene como misión fundamental formar profesionales que se desempeñen en los distintos ámbitos de la vida nacional.

Los programas académicos tanto de pre como de postgrado, deberán necesariamente considerar la perspectiva o enfoque de género en sus actividades tanto teóricas como prácticas.

Por lo anterior, se debe ofrecer en el más breve plazo, actividades académicas de carácter obligatoria, que permitan que los/as estudiantes que egresan de nuestra Universidad, cuenten con formación en el presente ámbito.

Lo anterior requiere necesariamente que los y las académicas, puedan contar también con la debida preparación y especialización, para dar este enfoque en las distintas actividades académicas de la Universidad.



Política Comunicacional frente al tema:

Por otra parte, nuestra Comunidad deberá contar con una Política Comunicacional y de Difusión, como parte de las acciones de prevención ante el acoso, la discriminación y la violencia de género, que contenga acciones permanentes que busquen sensibilizar a los miembros de la comunidad, ante las temáticas mencionadas.

Es posible considerar las siguientes acciones:

- * Contar con un sitio de carácter permanente en la página web de la Universidad, de manera de publicar las acciones que se encuentran en desarrollo frente a esta temática y se publiquen las regulaciones, definiciones y protocolos con que la Universidad cuenta, en relación a la Política de Género. Lo anterior también deberá considerar la difusión del modelo de investigación y sanción.
- * Seminarios a ser organizados por las distintas escuelas y facultades de la Universidad, según pertinencia temática,
- * Desarrollo de programas de colaboración e intercambio institucional con IES tanto nacionales como extranjeras,

- * Invitación a charlas y ponencias de expertos e investigadores en la presente temática.
- * Diseño de un plan semestral, que contenga la calendarización y desarrollo de las distintas actividades de difusión.

3. En cuanto al Modelo de Investigación, Sanción y Reparación

A pesar de los esfuerzos que la Universidad pueda desarrollar en el ámbito de la prevención, nuestra comunidad debe contar con las herramientas necesarias para poder acoger denuncias de los distintos miembros de nuestra comunidad frente a situaciones de acoso, discriminación y violencia de género.

La profesional de la Unidad de Investigación, Sanción y Reparación deberá sustanciar el procedimiento respectivo.

Esta Unidad contará con la autonomía e independencia necesaria para la instrucción de estos procedimientos, debiendo en todo momento dar estricto cumplimiento a los principios de confidencialidad y protección de las víctimas, realizando las derivaciones para que puedan recibir de manera oportuna apoyo psicológico, social, jurídico y/o médico, si así lo requiriere la persona afectada.

En este sentido, durante las actividades de cierre de la Comisión, se abordaron algunas particularidades sobre el procedimiento de investigación, sanción y reparación.

Al respecto, la mayoría de la Comisión (con un total de siete votos) estima que es necesario contar con un procedimiento único especial, sin importar quién es el denunciante o denunciado, es decir, que sea aplicable para toda la Comunidad Universitaria.

Por su parte, también se plantea otra alternativa por dos de los integrantes de la Comisión, en el sentido que estudiantes y trabajadoras/es están normados por cuerpos reglamentarios diferentes en la Universidad; y por tanto, la ejecución de la sanción y/o de reparación será diferente según sea estudiante o funcionario/a atendido a los diferentes cuerpos normativos que los regulan, ya sea legislación laboral, del consumidor, derechos de

estudiantes en el marco de un contrato de prestación de servicios versus derechos de trabajadores/as en el marco de un contrato de trabajo o de honorarios.

Conductas Constitutivas de acoso, discriminación y violencia de género y sanciones:

En el caso de los/as estudiantes, resulta necesario ajustar el texto del Reglamento de Responsabilidad y Convivencia Universitaria, de manera de poder contemplar aquellas conductas que son constitutivas de acoso sexual; o bien, generar un procedimiento especial frente a estas conductas y que sea aplicable a cualquier estamento de la comunidad.

Se debe tener presente, que la ley N° 21.369 define con claridad este tipo de conductas, el espacio en el que pueden acontecer, la obligación de investigarlas y sancionar a los responsables, según corresponda al mérito de la investigación.

Se transcribe:

“La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.”

Mismos ajustes deberán considerarse respecto del Reglamento de Postgrado, el Reglamento del Académico y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Procedimiento de Investigación y Sanción.

En lo procedimental, cualquier miembro de la comunidad universitaria, puede denunciar hechos o conductas que a su juicio pueden ser constitutivos de acoso sexual que le afecten.



Esta etapa es altamente relevante, pues la forma en como nuestra institución acoge una denuncia, puede ser determinante para que las víctimas se atrevan a denunciar o simplemente guarden silencio frente a una eventual vulneración.

Para lo anterior, el mecanismo para interponer una denuncia será de forma escrita o presencial. En este último caso la Comisión abordó respecto a cuál es la oficina o unidad de acogida encargada de recepcionar las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, considerando que los y las denunciados pueden ser estudiantes, académicos, personal de gestión y proveedores, y a que la Universidad cuenta con dos Campus, uno en Casa Central y Lo Cañas.

Al respecto, las y los integrantes de la Comisión mayoritariamente propusieron que la Oficina de Género, la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y la Dirección de Gestión de Personas (DGP) sean las encargadas de realizar dicha labor de recepción de denuncias .

En ese sentido, el Director de Asuntos Estudiantiles precisó que, para que dicha función sea realizada tanto por la DGP como por la DAE, es necesario que exista dotación o profesional calificado/a para la recepción de denuncias.

Se deberá contar con un espacio físico adecuado para la recepción de estas denuncias, que asegure la confidencialidad de los relatos y la no interrupción de ellos.

El procedimiento especial que investigue y sancione este tipo de conductas, deberá respetar las normas del debido proceso, y cautelar los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

Dicho procedimiento deberá recoger el principio de celeridad, con disposiciones concretas que eviten la prolongación innecesaria de procesos de investigación y sanción.

En la etapa que corresponda, quien aparece como eventual responsable de este tipo de conductas, podrá tener acceso al expediente para los efectos de poder presentar sus defensas o alegaciones y solicitar un término probatorio, al igual que la víctima, respetando las disposiciones de la ley N° 19.628, sobre Protección a la Vida Privada.

La aplicación de sanciones, deberá respetar fundamentalmente el principio de proporcionalidad, pudiendo aplicarse solo aquellas sanciones, que se encuentren expresamente contempladas en las respectivas regulaciones y reglamentos de la Universidad.

El procedimiento deberá necesariamente contemplar la posibilidad de revisar la decisión de aplicar una sanción o de eximir de responsabilidad, al eventual responsable.

Durante el funcionamiento de la comisión, los miembros manifestaron que la evaluación de las conductas por parte de quien determine si ellas son constitutivas de acoso sexual, de violencia o de discriminación de género, debía necesariamente considerar la subjetividad de la persona que recibe dicha conducta, por lo que siempre habrá de tenerse en cuenta dicha variable.

Por otra parte, algunos miembros también plantearon que era necesario tomar en cuenta que estos conceptos tienen un carácter dinámico, en la medida que los reglamentos y política vayan aplicándose. A través del tiempo surgirán interpretaciones que serán parte de esta construcción, lo que deberá ser evaluada y monitoreado de manera periódica.

Medidas de Protección:

Quien realice la Investigación, deberá contar con las facultades necesarias para decretar medidas de protección en favor de las víctimas, a modo ejemplar, se señalan las siguientes:





- * Flexibilidad frente a ciertos deberes académicos, recalendarización de pruebas o exámenes, cambio de sección, prohibición de contacto con él o la supuesto(a) agresor(a), así como cualesquiera otras medidas que la investigadora estime necesaria, para la debida y oportuna protección de la víctima.
- * Derivaciones externas para que la víctima pueda recibir los apoyos necesarios para su adecuada orientación, tanto en el ámbito psicológico como jurídico, sin perjuicio que ya se encuentre recibiendo ese tipo de ayuda.
- * Lo anterior es sin perjuicio de las medidas que ya hayan sido aplicadas durante la activación del protocolo.

Apoyo Espiritual y Acompañamiento.

El acompañamiento espiritual salesiano de cara a la ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, en el ámbito de la educación superior, distingue tres ámbitos:

- * **El ambiente universitario:** se proponen como actividades: compartir información, gráficas, intervenciones en el patio, en los consejos de escuelas e incluso con algunas representaciones estudiantiles para formar y aclarar los temas de la ley y protocolos, es decir acompañar en el patio, en las aulas y en los espacios donde se encuentren parte de la comunidad universitaria.

- * **El ámbito de grupos:** con el objetivo que se generen espacios y diálogos en un ambiente de respeto e inclusión a la diversidad, para dialogar, compartir y construir maneras sanas, para relacionarnos desde la horizontalidad.
- * **El ámbito personal:** es principalmente de primera acogida, de escucha activa y diálogo, desde la realidad de los/as jóvenes, académicos, y personal de gestión, es decir, su contexto y su historia, desde amabilidad salesiana consideramos que es no directivo, centrado en la persona, protagonista de su proceso, generando el apoyo y herramientas para que sea capaz de discernir y tomar decisiones.

El acompañamiento espiritual es abierto a todas las personas creyentes o no creyentes es una relación desde la humanidad, la dignidad de las personas, la justicia y la paz en las relaciones, que entre todos podemos construir.

Es un proceso que puede darse en cualquier momento que se requiera, incondicional y gratuito desde la perspectiva de la esperanza cristiana.

Este apoyo estará siempre disponible a cargo de la Dirección de Pastoral de nuestra Universidad.

Comentarios finales

Las propuestas aquí consignadas y su implementación requerirán de un esfuerzo institucional importante, para poder dar cumplimiento a las exigencias de la ley N° 21.369.

Durante el funcionamiento de la Comisión, los miembros de ella han manifestado de manera mayoritaria la relevancia que tienen las estrategias comunicacionales para poder mantener a la comunidad informada de la implementación de la presente política.

Asimismo, el monitoreo de manera permanente de las acciones implementadas y la necesaria articulación de las distintas unidades de la Universidad, se consideran relevantes para poder institucionalizar de manera adecuada y en todos los ámbitos de la vida universitaria, este cambio de paradigma el que es parte de una política pública nacional, la que además será fiscalizada por los organismos pertinentes.



Una publicación de

OFICINA DE 
**Género y
Diversidad**
UCSH

 Universidad
Católica
**Silva
Henríquez**