



Universidad del Desarrollo

Facultad de Gobierno

**EVALUACIÓN DEL REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO FRENTE A
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO
SEDES SANTIAGO Y CONCEPCIÓN.**

POR: ALEJANDRA MONTENEGRO HUICHALAF.

Tesina presenta a Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo para optar a
grado de Magister en Políticas Educativas.

PROFESOR GUÍA:

Sr: RODRIGO ARELLANO FALCÓN.

**JULIO 2019
SANTIAGO.**

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

A mis amigos, colegas y familia.

Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

TABLA DE CONTENIDO	
AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA	2
RESUMEN.....	4
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO II: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Pregunta de investigación.....	10
1.3 Objetivos de la investigación	10
1.3.1 Objetivo General	10
1.3.2 Objetivos Específicos:.....	11
1.4 Hipótesis	11
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Conceptualización de acoso sexual	12
2.2 Condiciones constitutivas de acoso sexual que diferencian éste de otras vulneraciones de derechos :	14
2.3 Tipos de acoso sexual en contexto universitario.....	16
2.4 Prácticas que constituyen acoso sexual	18
2.5 Limitaciones en protocolos de acoso sexual en Chile:.....	19
CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO:	21
3.1 Tipo de Investigación:.....	21
3.2 Tipo de diseño:	21
3.3 Propósito:.....	21
3.4 Enfoque:.....	22
3.5 Dimensión Temporal de la Investigación:	22
CAPÍTULO V: PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	23
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....	28
BIBLIOGRAFÍA.....	31
ANEXOS.....	34

RESUMEN

El 2018 se vio marcado por la irrupción de un nuevo movimiento social que surge desde diversos grupos estudiantiles declarados feminista por primera vez en la historia del país. Este hecho ha generado un intenso debate político con consecuencias que aún se están dimensionando.

En este contexto, una de las demandas más escuchadas del movimiento tiene relación con el tratamiento que los centros de educación superior dan a denuncias de acoso sexual que han abierto una puerta para la reflexión dentro de las mismas instituciones y también para generar estrategias concretas para hacer frente a esta problemática, tal como es la creación de protocolos contra el acoso sexual.

La Universidad del Desarrollo publica en agosto del 2018 su primer protocolo frente el acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, abriendo así un espacio para la investigación del alcance del éste en la comunidad educativa y también para la implementación de otras medidas complementarias que vayan en la línea de la prevención y no sólo la reacción sancionatoria ante este tipo de hechos.

La presente investigación, pretende realizar un análisis cualitativo de dicho reglamento con el fin de sugerir mejoras al instrumento.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Desde el surgimiento y desarrollo del movimiento feminista de 2018, se ha iniciado un proceso de revisión de la forma en que la institucionalidad, en todas sus dimensiones, responde a la problemática de género manifestada en los distintos casos de acoso y abuso sexual que se han presentado no solo en la realidad chilena, sino que en otros casos de dinámica de abuso en el mundo.

Con base en casos de violencia y acoso sexual, una de las principales bases del movimiento se encuentran y son resultado de las diferencias sexuales, laborales, económicas y sociales en la relación con los hombres.

Es en estas diferencias económicas y laborales donde el rol de la educación formal cobra una vital importancia. La noción de autonomía económica y libertad laboral van de la mano con el acceso a una educación formal que otorguen estas herramientas, por lo que las distintas situaciones de acoso y abuso sexual tienen una doble carga sobre las mujeres históricamente invisibilizadas en áreas de poder, como el educativo y laboral.

La idea de rechazo a las instancias de abuso naturalizadas en la sociedad chilena, en particular en el área universitaria, lleva a que la protesta organizada sea la forma de visibilizar estas problemáticas.

Como consecuencia de esto, el movimiento social con perspectiva de género denominado mayo feminista busca hacer visibles ante la opinión pública los casos de violencia de género y abuso invisibilizados en el contexto del sistema educativo chileno, especialmente

a nivel de educación superior, situando a las demandas de una educación no sexista como eje de lucha.

Buscando la transformación de las dinámicas de poder dentro de las universidades chilenas, la necesidad de creación de protocolos para canalizar las denuncias de violencias de índole sexual es una de las necesidades fundamentales exploradas por el movimiento feminista y el foco de esta investigación.

CAPÍTULO II: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El 2018 estuvo marcado por la irrupción de un nuevo movimiento social liderado por feministas de alrededor del mundo manifestándose de diversas formas y en distintas esferas de la vida pública¹.

En Chile, el Movimiento Feminista comienza tomar nuevamente protagonismo tras la marcha “Ni una menos” motivada por el homicidio frustrado de Nabila Riffo y por el movimiento que lleva el mismo nombre que surge en Argentina, que motivó además movilizaciones en otras partes de América Latina (El País, 2017) (El Mostrador, 2017).

¹ El movimiento #MeToo impactó mundialmente conocerse distintas denuncias de conocidas actrices hollywoodenses y las manifestaciones en España por el caso de “La Manada” son algunos ejemplos fuera de Latinoamérica.

Sin embargo, no fue hasta 2018 que el Movimiento estalla, con la marcha realizada “Por una educación no sexista” realizada en varias ciudades del país y que en Santiago alcanzó una participación de 150 mil asistentes (La Tercera, 2018). En abril del mismo año, comienza la primera toma feminista en la Universidad Austral (La Tercera, 2018), acción que comenzó a replicarse en distintas universidades, tanto públicas como privadas, junto con liceos alcanzando a ser cerca de 32 universidades movilizadas y 8 colegios en toma (La Discusión, 2018).

Una de las principales demandas del Movimiento, surge a raíz de que se conocieran distintas denuncias de acoso sexual, por lo que surge como urgencia la creación y mejora de protocolos para la sanción y prevención de estas situaciones en las mismas instituciones (La Tercera, 2018) entre otras demandas que van desde realizar cambios curriculares a crear instancias formativa institucionales para concientizar sobre distintos problemas de géneros que ocurren en el contexto universitario para alumnos, administrativos y docentes, entre otras.

A enero del 2018, sólo 11 de 60 universidades habían diseñado y publicado sus protocolos de acoso (Muñoz - García, Follegati, & Jackson, 2018) situación que, a raíz de la contingencia de las manifestaciones antes mencionadas, generó un llamado de atención desde el Ministerio de Educación a los centros de educación superior para que la creación de nuevos protocolos y revisión de estos mismos (Cooperativa, 2018).

Junto con esto, el movimiento aceleró al gobierno de Sebastián Piñera a avanzar en su agenda de género con la firma de 12 medidas para la promoción de la equidad de género,

entre las que destacan la promulgación de la Ley de Universidades del Estado que incluiría la regulación en la relación entre docentes y estudiantes y la elaboración de plan de asistencia técnica y acompañamiento a centros de educación superior para promover y mejorar protocolos para la prevención y sanción de abusos (Gobierno de Chile, 2018).

Paralelamente, desde la academia, Muñoz - García, Follegati, & Jackson (2018) publican un estudio donde a través de un estudio cualitativo, analizan los únicos 7 reglamentos expuestos publicamente por instituciones de educación superior hasta noviembre del 2017². Dentro de las principales deficiencias encontradas por las autoras, identifican tres limitaciones comunes dentro de las políticas institucionales: Definición restringida de acoso sexual, protocolos como estrategia reactiva que no considera la prevención y omisión del contexto y de las lógicas de poder presentes en la problemática (Muñoz - García, Follegati, & Jackson, 2018).

Según de Ana Luisa Muñoz- García, una de las autoras del brief mencionado en el párrafo anterior, el aumento en la creación de estos protocolos es sin duda positivo pero es enfática al señalar que *“el tema de abuso y acoso sexual en las universidades por ningún motivo se soluciona y acaba con la creación de protocolos. Sin embargo, es un instrumento que puede ser útil al momento de la denuncia siempre que sea un instrumento que tenga conceptualizaciones complejas y lineamientos claros, etc.”* La Tercera (2018). [Entrevista

² El mismo estudio indica que en enero del 2018 se sumaron cuatro universidades a este proceso. Cifra que aumenta después de las manifestaciones feministas de este mismo año.

a Dra. Ana Luisa Muñoz García, académica de la Pontificia Universidad Católica de Chile] Consultado el 24 de agosto 2018.

En este contexto, la Universidad del Desarrollo, a petición de su Federación de Estudiantes, elabora su primer Reglamento de Procedimiento frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria siendo publicado el 14 de agosto del 2018 y con participación triestamental.

De acuerdo al documento elaborado por Ministerio de Educación (2016) que establece sugerencias para la elaboración de protocolos contra el acoso sexual en educación superior, recomienda un diagnóstico que incluya estudios cualitativos y cuantitativos que den cuenta del fenómeno y también de la ocurrencia de acoso sexual y también sugiere que éste se implemente considerando una marcha blanca de 6 a 12 meses para que después de esto, sea revisado nuevamente.

Resulta atractivo para una investigación poder conocer cuál es el alcance del protocolo realizado por la Universidad del Desarrollo para poder aportar futuras modificaciones oportunas a éste pero también, si se considera la relevancia política que tiene la temática de género a nivel nacional y sobre todo porque es de interés para la elaboración de nuevas políticas públicas que vayan en esta línea.

Por otro lado, es necesario comprender que el tema de la violencia de género aún es nuevo dentro de los centros educativos, que deben ser un lugar donde puedan darse las condiciones necesarias para formar al alumnado en comportamientos de relación

adecuados para que las futuras generaciones estén más sensibilizadas con problemas sociales como el acoso sexual (Cuenca Piqueras, 2013).

1.2 Pregunta de investigación

Dicho esto, es posible esbozar algunas preguntas que guiarán esta investigación tales como si mencionado protocolo cumple con las sugerencias establecidas por el Ministerio de Educación y con los criterios establecidos por autoras como Muñoz - García, Follegati, & Jackson (2018) quienes realizaron un análisis cualitativo de gran parte de los protocolos existentes en nuestro país.

¿Es necesario implentar mejoras al protocolo de acoso sexual de la Universidad de Desarrollo?

Dado el contexto y el casi un año de funcionamiento del protocolo de la Universidad del Desarrollo, es pertinente realizar una revisión que conduzca a posibles mejoras que la institución podría implementar en el transcurso de los próximos meses.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

- Evaluar el Reglamento de Procedimiento frente a denuncias de acoso sexual violencia de género y discriminación arbitraria en la Universidad del Desarrollo

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Sugerir mejoras al Reglamento de Procedimiento frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria de la Universidad del Desarrollo.

1.4 Hipótesis

- Es necesario realizar algunas modificaciones al protocolo de acoso de la Universidad del Desarrollo e incorporar nuevas medidas para su prevención.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género y ha cobrado importancia en el último tiempo de la mano del movimiento feminista y estudiantil que demanda educación no sexista. (La Tercera, 2018). Paralelamente, o como consecuencia de este mismo movimiento social, estudiantes universitarios han develado diversos casos de acoso sexual en centros de educación superior, revelando también la carencia de instrumentos que regulen el procedimiento de las instituciones frente a esos casos (Ministerio de Educación, 2016).

En Chile, la Ley 20.005 tipifica y sanciona el acoso sexual, como aquella en la que “ Una persona realice en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual

no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudiquen su situación laboral o de oportunidades en el empleo³ (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Entre personas que conforman la comunidad educativa pueden darse situaciones de acoso sexual que no están incluidas en nuestra legislación porque no están tipificadas penalmente o ocurren en un contexto diferente. (Ministerio de Educación, 2016).

2.1 Conceptualización de acoso sexual

La Universidad del Desarrollo en su protocolo define acoso sexual como *“Todas aquellas conductas de naturaleza sexual efectuadas a través de medios físicos, digitales, escritos, verbales y manifestaciones no verbales no deseadas ni consentidas por la persona que las recibe, produciendo en ella consecuencias negativas a nivel psicológico , emocional o físico y/o incidiendo en el rendimiento académico; en el normal del desarrollo estudiantil o en las oportunidades de empleo o situación laboral de la víctima según corresponda”* (Universidad del Desarrollo, 2018, pág. 2).

Además en el protocolo menciona el tópico del consentimiento al señalar que no se considera acoso sexual cuando se está frente a relaciones consentidas, precisando que este consentimiento no puede inferirse de la falta de resistencia de la víctima. También indica que no son considerados como acoso los comportamientos que pueden resultar ofensivos pero no son de carácter sexual.

³ El acoso está tipificado sólo en el contexto laboral. Fuera de aquel, sólo aquellas situaciones más graves de violencia sexual como el abuso sexual o violación se encuentran establecidos el Código Penal.

El protocolo de la Universidad de Desarrollo (2018) además incluye conceptualización respecto a qué es violencia de género definiéndola como *“Todos aquellos actos y omisiones que dañan la dignidad, la integridad y libertad de las personas, entre ellos, violencia física, psicológica, sexual, patrimonial y económica que evidencie que ha sido realizado tomando en consideración su sexo, orientación sexual o la identidad de género”*.

Otro concepto que incluye el reglamento es el de discriminación arbitraria definiéndola como *“ Toda distinción, exclusión, restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos, en particular cuando se fundan en motivos tales como la raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología y opinión política o de otro índole, la religión, nacimiento o cualquier otra condición social, estado civil o de filiación, apariencia personal, enfermedades, discapacidad y toda otra desigualdad no razonable, incluyendo aquellas identificadas por la ley que establece medidas contra la discriminación N°20.609.”* (Universidad del Desarrollo, 2018, pág. 2)

Según Muñoz - García, Follegati, & Jackson (2018) indican que en general, los reglamentos de las universidades chilenas incluyen definiciones bastante limitadas respecto al concepto de acoso sexual ya que no abordan lo que lo configura como un acoso sexual o de género. En este sentido, la Universidad del Desarrollo podría diferenciarse de lo visto por las investigadoras debido a que sí incluye conceptualización respecto al origen

del acoso. Sin embargo, es necesario hacer un análisis más profundo que se detallará a lo largo de esta investigación.

De acuerdo a los estudios Ministerio de Educación (2016) que abordan esta problemática es posible afirmar que existen tres

2.2 Condiciones constitutivas de acoso sexual que diferencian éste de otras vulneraciones de derechos :

- i. **Existe una conducta de naturaleza o connotación sexual:** Son hechos que aluden o involucran de manera implícita o explícita la sexualidad o intimidad de la persona.
- ii. **Es un hecho no bienvenido o no consentido:** Esta conducta de carácter sexual, al no ser consentida por la o el destinatario es un agravio para la víctima y además restringue su libertad de decisión.

En este punto es importante detenerse en el factor de consentimiento, que debe ser explícitamente expresado, es decir, el silencio o no resistencia de la víctima no es entendido como tal. La relevancia de este último punto en un contexto universitario ya que las víctimas pueden sentirse impedidas de manifestar su incomodidad por encontrarse en desigualdad de poder.

Ejemplos de reglamentos en otras universidades también han hecho énfasis en este último punto; tal es el caso de la Universidad de Columbia que incluye el concepto de *consentimiento afirmativo* como condición para acercamientos de índole sexual. Este protocolo plantea que se está en frente de un acto de acoso sexual

cuando no existe decisión voluntaria y entiende que el consentimiento puede darse a través de palabras o acciones que manifieste explícitamente voluntad. Además incorpora un elemento importante ya que ésta debe darse independiente incluso si los involucrados se encuentran en un estado de consciencia alterado, entendiendo que una persona en este estado no está capacitado para entregar un permiso explícito) y precisa comportamientos observables para darse cuenta cuando un sujeto no está en condiciones para entregarlo (Universidad de Columbia, 2019).

iii. Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima:

En este sentido, es posible afirmar que si bien las víctimas de situaciones de acoso sexual pueden ser hombres o mujeres, está documentado que el acoso sexual afecta en gran medida a mujeres ya que sus raíces están en la asimetría de poder característica de nuestra sociedad (Universidad de Chile, 2016).

El acoso sexual no sólo genera secuela emocionales en la víctima en un corto, mediano o largo plazo que pueden manifestarse en variadas manifestaciones de malestar físico como enfermedades a la piel, digestivas o a nivel emocional como depresión, insomnio, rabia, asco, etc (Ministerio de Educación, 2016).

Por otro lado, pueden llegar a afectar el desempeño académico o laboral de la víctima teniendo pudiendo incluso concluir en abandono de estudios o trabajo (Universidad de Chile, 2016).

Es importante señalar también que el acoso sexual no sólo genera perjuicios en la víctima si no que también genera daños a nivel institucional ya que alteran el clima institucional, volviéndolo hostil o amenazador (Ministerio de Educación, 2016).

En el contexto de educación superior el acoso sexual incluye conductas abusivas que muchas veces se encuentran naturalizadas, esto trae como consecuencia que las personas que se ven afectadas o son testigos de éstas no las identifican como tales (Universidad de Chile, 2016).

Además muchas de las situaciones de acoso no son denunciadas debido a razones como a) muchas mujeres no los consideran como agresiones sexuales, aun habiendo sido forzadas a tener relaciones sexuales, b) con frecuencia las víctimas asumen un grado de responsabilidad en provocar la situación, lo que se ve agravado por las creencias culturales que las culpabilizan y c) sienten que la institución universitaria no las tomará en serio o no las apoyará (Gross, Winslett, Roberts, & Gohm, 2006).

Investigaciones demuestran que la cantidad real de quiénes son objeto de acoso sexual siempre es muy superior a la cantidad de casos denunciados. Según estimaciones sólo entre un 5% y 30% de los casos de acoso son denunciados donde un 1% da lugar a un procedimiento legal (McDonald, 2011).

Esta información resulta aún más relevante al momento de crear un protocolo que comprenda definiciones, plazos y procesos claros que faciliten la denuncia junto con mecanismos de concientización y prevención que apoyen el actuar de un protocolo.

2.3 Tipos de acoso sexual en contexto universitario

Debido a la estructura jerarquizada de las instituciones de educación superior el Ministerio de Educación (2016) indica que es posible que existan situaciones de acoso sexual de los siguientes tipos:

- **Acoso por chantaje:** En relaciones que hay una diferencia de poder entre las partes donde se hace un ofrecimiento de “una cosa por otra.”
- **Acoso por intimidación:** No hay una relación de poder formal como en el caso anterior, puede ocurrir entre colegas de trabajo o compañeros.

2.4 Prácticas que constituyen acoso sexual

Prácticas que constituyen acoso sexual		
No verbales presenciales	Verbales presenciales	Extorsiones, amenazas u ofrecimientos
Miradas persistentes y sugestivas de carácter sexual. Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos. Gestos de carácter sexual.	Comentarios palabras o chistes sexuales humillantes y ofensivos (referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar)	Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima. Proposiciones sexuales. Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales. Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales. Concesión de ventajas laborales o académicas o entrega de dinero a quienes consienten participar en actividades sexuales.
Por medios digitales	Físicas	Otras más graves
Envío de mails o mensajes con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima. Obligación a ver pornografía.	Contacto físico innecesario. Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones. Tocaciones sexuales contra voluntad	.Obligación a presenciar exhibicionismo. Abuso sexual. Intento forzado de relaciones sexuales. Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona. Violación.

Tabla 1: Elaboración propia a partir de documento “Protocolos contra acoso sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración”. Ministerio de Educación (2016).

Tal como señalan Muñoz - García, Follegati, & Jackson (2018) en Chile la creación de protocolos es reciente y nacen en gran medida por la urgencia del contexto en el que fueron creados. Es por esta razón, que necesitan ser revisados para incluir mejoras que contribuyan a que los reglamentos logren ser realmente efectivos y pertinentes.

En esta misma línea, el Ministerio de Educación (2016) elaboró un documento que incluye los principales elementos que deben ser incluidos en un reglamento de este tipo. Esto sumado a la reciente investigación de Muñoz, García, Follegati & Jackson (2018) que es una de las publicaciones nacionales más recientes que analiza y evalúa algunos de los protocolos de acoso de universidades chilenas, para esta investigación se considerarán pertinentes los elementos incluidos por ambos documento junto a otros relacionados, para establecer ciertos lineamientos que permitan identificar posibles áreas de mejora.

Muñoz - García, Follegati, & Jackson (2018) realizan un análisis documental de todos los protocolos de acoso sexual existentes a noviembre del 2017. Tras su investigación, señalan que los protocolos analizados presentan tres limitaciones comunes.

2.5 Limitaciones en protocolos de acoso sexual en Chile:

- a. Definición restringida de acoso sexual.
- b. Protocolos reactivos sin consideración de políticas de prevención.
- c. Omisión del contexto y lógicas de poder presentes en la problemática.

Esto en la misma línea de lo sugerido por el Ministerio de Educación (2016) que señala que un protocolo integral debe contener una definición de acoso sexual consensuado por

la comunidad, una postulara clara de la institución frente a este problema, un modelo de prevención, atención a víctimas y también de sanción y reparación.

La RAE define a la prevención como una medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que suceda una cosa considerada negativa. La Universidad Politécnica de Madrid, en su guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razones de sexo y acoso psicológico, señala que una forma de prevención es incluir al acoso como parte oficial de la agenda de un departamento o cargo específicos (Universidad Politécnica de Madrid, 2015).

Para la Organización Internacional del Trabajo, la prevención debe incluir un marco legal que incluya sanciones efectivas, campañas informativas y de sensibilización, promover cambios en la cultura laboral, crear una política expresa contra el acoso sexual e integrar las políticas sobre acoso sexual a políticas de igualdad de oportunidades (OIT, sin año).

Protocolo se define por la RAE como una serie ordenada de escrituras matrices y otros documentos que un notario o escribano autoriza y custodia con ciertas formalidades. En el caso de esta investigación, el escribano, notario o testigo de fe es la Universidad del Desarrollo en su institucionalidad.

Los protocolos de acoso sexual pueden tomar distintos formatos y poseer distintas características, ser acotados o extensos, vinculantes o no.

Un ejemplo de esto es el protocolo del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) (Instituto Tecnológico de México, sin año) el cual es acotado y define qué

estamentos reciben denuncias y señala recomendaciones, mientras que el de la UDD es extenso.

Se entiende la limitación como acción de limitar, mientras que la RAE define limitar como acortar o ceñir algo.

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO:

3.1 Tipo de Investigación:

Se realizó una investigación de carácter básica y de tipo fenomenológico, no experimental. No se intervino en la muestra seleccionada, ya que sólo recopila la percepción de las entrevistadas, describir sus experiencias vividas.

3.2 Tipo de diseño:

Básico, No experimental, del tipo no probabilístico. Diseño fenomenológico, que busca describir las experiencias vividas por las encargadas de aplicación del reglamento de procedimiento frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en Universidad del Desarrollo sedes Santiago y Concepción (Hernández Sampieri, R. 2014, p. 493). Muestra por conveniencia, realizando la selección de la muestra por criterios teóricos, cumpliendo el criterio del cargo respecto al protocolo, obteniendo su contacto a través de vinculación en la UDD.

3.3 Propósito:

No experimental, descriptivo, busca describir la experiencia de las encargadas de aplicación del reglamento de procedimiento frente a denuncias de acoso sexual,

violencia de género y discriminación arbitraria en Universidad del Desarrollo sedes Santiago y Concepción

3.4 Enfoque:

Cualitativo.

3.5 Dimensión Temporal de la Investigación:

Transversal, ya que se recolectó la información mediante entrevistas semiestructuradas en un solo momento, Junio de 2019, por un criterio de factibilidad.

3.6 Unidad de Análisis:

Reglamento de procedimiento frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en Universidad del Desarrollo sedes Santiago y Concepción

3.7 Unidad de Observación:

Encargadas de oficinas de apoyo de la Universidad del Desarrollo sedes Santiago y Concepción.

3.8 Unidad de Información:

Psicólogas de Oficina de Apoyo Universidad de Desarrollo sedes Santiago y Concepción.

3.5 Muestreo:

Teórico no probabilístico.

Se establecieron criterios de selección que responden de acuerdo al tema de investigación, a sus características laborales. Se seleccionó a las encargadas para cumplir con los criterios de rigor de auditabilidad y validez, ya que se podrá hacer

seguimiento a la veracidad de sus entrevistas y a que son capaces de responder las preguntas plenamente.

- **Casos:**

Se realizaron dos entrevistas semi estructuradas a las encargadas de aplicación del reglamento de procedimiento frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en Universidad del Desarrollo sedes Santiago y Concepción.

- **Alcance geográfico de la muestra:**

Encargadas de aplicación del reglamento de procedimiento frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en Universidad del Desarrollo sedes Santiago y Concepción, seleccionadas por conveniencia y pertinencia al objeto de estudio.

CAPÍTULO V: PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Para analizar los datos obtenidos de las dos entrevistas realizadas se utilizó el software NVivo 11 que permite el procesamiento cualitativo de datos en función de las herramientas aprendidas en el magister de Políticas Educativas.

Tal como indican Valdemoros , de León, & Sanz (2011) para el análisis de contenido, se registró el audio de las dos entrevistas realizadas y se procedió a transcribir con exactitud lo señalado por las entrevistadas para posteriormente recurrir al análisis propiamente tal.

Una vez importados los datos, realizó un análisis descriptivo a través de una nube de palabras y conteo de palabras para determinar qué conceptos se repetían en ambos testimonios.

Los mismos autores Valdemoros , de León, & Sanzv (2011) indican también que para el análisis de los datos es necesario considerar el marco general teórico lo que permite analizar y otorgar categorías a la información recopilada. Según esto, se optó por considerar tres elementos tratados en el marco teórico: acciones preventivas, aportes del protocolo (definición de acoso, límites de tiempo estimados para respuesta de casos, acciones de acompañamiento) limitaciones del protocolo (necesidades identificadas por las entrevistadas) las que posteriormente fueron agrupados en nodos y subnodos.

Nodos		Buscar Proyecto	
Nombre	Archivos	Referencias	
aportes del protocolo	2	12	
alcance	2	3	
apoyo	1	4	
definiciones	1	2	
Plazos	1	1	
limitaciones del protocolo	2	22	
necesidades	2	9	
Prevención	2	8	
acciones futuras	2	6	



Nube de palabras nodo “limitaciones” a través de NVivo 11



Árbol de palabras para nodo “prevención a través de NVivo 11

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Una vez analizado el protocolo de acoso sexual de la Universidad del Desarrollo a través de revisión bibliográfica y las entrevistas realizadas, es posible afirmar que si bien el protocolo representa un gran avance frente a la problemática del acoso sexual en el ámbito de la universidad y contar con varios de los criterios sugeridos por los expertos para la elaboración de un reglamento pertinente, aún es necesario realizar algunas mejoras que contribuyan que el tratamiento integral del problema.

En las entrevistas realizadas, ambas encargadas de la Oficina de Apoyo de la universidad muestran acuerdo respecto a lo acertado del protocolo en materia de definición de acoso sexual y valoran que se incluya también la discriminación arbitraria y violencia de género.

Otro aspecto positivo es que en protocolo funciona bien respecto a la recepción de las denuncias, facilitando dos vías para hacer las denuncias y cumpliendo con los plazos establecidos. Además, en ambas entrevistas se concluye que todos los casos son orientados legal, psicológica y académicamente independiente si son abordados por el protocolo o no.

Este último punto no resulta problemático pero sí podría serlo en el caso de que sean más numerosas las denuncias y no se pueda dar abasto a todas ellas considerando que muy pocas fueron tratadas finalmente.

Es posible mejorar esta misma incluyendo ejemplos que faciliten la comprensión por parte de todos los actores involucrados de los conceptos abordados, esto porque en ambos casos

las entrevistadas señalan que reciben varios casos en que la aplicación del protocolo no encuentra lugar.

Además, considerando la revisión bibliográfica realizada podría mejorarse en la precisión del concepto de consentimiento dando ejemplos y definiendo mejor qué se entiende por éste.

Otro aspecto importante a considerar dentro de este protocolo, es que no contempla formalmente instancias de prevención de la forma que es sugerida por los expertos. Incluir en este mismo un plan que contemple la concientización en esta temática en todos los actores de la vida universitaria contribuye no sólo a que el protocolo sea mejor utilizado por toda la comunidad, si no que contribuye de manera directa al problema de fondo, también identificado por las entrevistadas, que tiene que ver con un cambio de paradigma que conlleva un trabajo planificado y coordinado de autoridades, administrativos, profesores, estudiantes y también de sus familias.

En ambas entrevistas, destaca la identificación del uso de drogas en los casos de acoso por lo que también abre una puerta para la reflexión en torno a la visión que la universidad debe tomar en esta materia que sean preventivas, pero también que también sean conscientes de que el uso de drogas recreacionales es una práctica habitual en contextos universitarios y tiene que ser abordada integralmente.

Otro aspecto relevante es que en ambos casos, las entrevistadas desconocen si está contemplado un proceso de revisión institucional del protocolo y reconocen el valor que tendría hacerlo. En este sentido, se recomienda también poder realizar un catastro oficial

que determine cómo perciben estas temáticas la comunidad estudiantil y así elaborar medidas a mediano y largo plazo que vayan en concordancia con estas necesidades.

Experiencias internacionales como las medidas implementadas en la Universidad de Columbia (2019) dan cuenta de el involucramiento de toda la comunidad educativa donde miembros de estudiantado asumen el rol de embajadores y sirven de guía para los demás alumnos. Junto con esto, la obligatoriedad de medidas de prevención, conscientización e información sobre la visión institucional en esta materia, contribuye a alinear a todos los integrantes de la comunidad en los valores de respeto que se quieren promover.

En relación a este mismo tema, la Universidad de Columbia (2019) contempla que todos los estudiantes al ingresar a su primer año, reciben orientaciones respecto a esta temática en sus días de adaptación a la universidad y deben, obligatoriamente optar por una alternativa que ofrece la universidad para recibir una profundización de estos conocimientos.

En el caso chileno, la Universidad de Chile (2016) no sólo tiene un protocolo para tratar temas de acoso, sino que también elaboró un catastro de abuso sexual en la universidad y elaboró una respuesta institucional formal para toda la comunidad donde profundiza en esta temática, dando así también para que el diálogo y la reflexión se de en todas las esferas de la comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Cooperativa. (15 de mayo de 2018). Mineduc pide a universidades revisar protocolos de abuso: "Es preocupante". Santiago, Chile. Recuperado el 2018 de agosto de 2018, de <https://www.cooperativa.cl/noticias/pais/educacion/movimiento-estudiantil/mineduc-pide-a-universidades-revisar-protocolos-de-abuso-es-preocupante/2018-05-15/143119.html>
- Cuenca Piqueras, C. (2013). El acoso sexual en el ámbito educativo. Una aproximación. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 426- 440.
- El Mostrador. (21 de octubre de 2017). A un año de la primera marcha Ni Una Menos: ¿Ha cambiado algo en Chile respecto a la violencia hacia las mujeres? Santiago, Chile. Recuperado el 23 de agosto de 2018, de <http://www.elmostrador.cl/brega/2017/10/21/a-un-ano-de-la-primera-marcha-ni-una-menos-ha-cambiado-algo-en-chile-con-respecto-a-la-violencia-hacia-las-mujeres/>
- El País. (2017 de septiembre de 2017). Condenado a 21 años el autor del crimen que originó el movimiento Ni Una Menos. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 23 de agosto de 2018, de https://elpais.com/internacional/2017/09/08/argentina/1504901804_295940.html
- Gobierno de Chile. (23 de mayo de 2018). Obtenido de <https://www.gob.cl/noticias/agenda-mujer-gobierno-presento-12-medidas-para-promover-la-equidad-de-genero/>
- Gross, A., Winslett, A., Roberts, M., & Gohm, C. (2006). An Examination of Sexual Violence Against College Women. *Sage Journals*, 288 - 300. Recuperado el 07 de 09 de 2019, de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1077801205277358>
- Hernández Sampieri, R., Metodología de la Investigación, 6° Edición, 2014, p. 416-417.
- Instituto Tecnológico de México. (sin año). La Política de la UTAM en contra del acoso sexual.
- La Discusión. (2018 de mayo de 2018). 32 universidades movilizadas y ocho colegios en toma. Chillán, Santiago. Recuperado el 23 de agosto de 2018, de <http://www.ladiscusion.cl/detalle/23224/32-universidades-movilizadas-y-ocho-colegios-en-toma#sthash.VZaa05EB.rnyZ58Y8.dpbs>
- La Tercera. (17 de mayo de 2018). Definiciones “ambiguas” sobre qué es acoso y sin estrategias de prevención: así son los protocolos universitarios contra la violencia hacia la mujer. Santiago, Chile. Recuperado el 24 de agosto de 2018, de

<https://www.latercera.com/la-tercera-pm/noticia/definiciones-ambiguas-acoso-sin-estrategias-prevencion-asi-los-protocolos-universitarios-la-violencia-hacia-la-mujer/168796/>

La Tercera. (2018 de mayo de 2018). Dirigentas cifran en 150 mil los asistentes a la marcha por la educación no sexista. Santiago, Chile. Recuperado el 23 de agosto de 2018, de <https://www.latercera.com/nacional/noticia/dirigentas-la-confech-encabezan-marcha-la-violencia-machista/166893/>

La Tercera. (2019 de mayo de 2018). Las demandas tras las tomas feministas en universidades. Santiago, Región Metropolitana, Chile. Obtenido de <https://www.latercera.com/nacional/noticia/las-demandas-tras-las-tomas-feministas-universidades/157888/>

La Tercera. (21 de mayo de 2018). Siete razones del Movimiento Feminista a un mes de las tomas. Santiago, Chile. Recuperado el 23 de agosto de 2018, de <https://www.latercera.com/nacional/noticia/siete-razones-del-movimiento-feminista-mes-las-tomas/172980/>

McDonald, P. (2011). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 1 - 17. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>

Ministerio de Educación. (2016). *Protocolos contra el acoso sexual en educación superior. Sugerencias para su elaboración*. Unidad de Equidad de Género. Santiago: Ministerio de Educación.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (18 de 03 de 2015). Ley 20.005. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425>

Muñoz - García, A. L., Follegati, L., & Jackson, L. (mayo de 2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: una deuda pendiente. *Serie de Policy Briefs*(20).

Organización Internacional del Trabajo. (sin año). Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja normativa. *El hostigamiento o acoso sexual*. Recuperado el 07 de 2019

Universidad de Chile. (2016). *Política de Prevención de Acoso Sexual en Universidad de Chile*. Santiago. Recuperado el 09 de 07 de 2019, de <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/rectoria/direccion-de-igualdad-de-genero/142805/politica-de-prevencion-del-acoso-sexual>

Universidad de Columbia. (10 de 07 de 2019). *Sexual Respect*. Obtenido de <https://sexualrespect.columbia.edu/consent>

- Universidad del Desarrollo. (2018). *Reclamo de procedimiento frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria*. Obtenido de <https://prevencionyapoyo.udd.cl/>
- Universidad Politécnica de Madrid. (97 de 2015). *Guía para la prevención del acoso por razón de sexo y acoso psicológico*. Recuperado el 14 de 07 de 2019, de <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Prevencion%20de%20Riesgos%20Laborales/ProtocolosFrenteAcoso/GUIAparalaprevenci%C3%B3ndelacoso.pdf>
- Valdemoros , M., de León, A., & Sanz, E. (2011). Fundamentos en el manejo de InVivo 9 como herramienta al servicio de estudios cualitativos. *Contexto Educativos*(14), 11- 29. Recuperado el 14 de 07 de 2019

ANEXOS

- Entrevista realizada 25 de junio 2019

A: La idea es que me puedas contar un poco sobre cómo has visto este casi año del protocolo funcionando en la universidad, cuáles son tus apreciaciones.

E: Hay cosas importantes, una es que el protocolo contempla y es un protocolo que está hecho para toda la comunidad universitaria, yo creo que es uno de los aportes importantes que tiene o sea uno que la universidad tiene protocolo, ya, o sea hoy en día incluso, ya estamos en el 2019 y ya donde ha pasado hartoo tiempo ya de que empezaron a visibilizarse este tipo de situaciones en los contextos académicos, todavía hay instituciones que no cuentan con protocolo lo cual tú dices ¿Pero cómo? Pero es así. Entonces uno ya es un gran aporte que la universidad cuente con un protocolo, dos creo que es un protocolo que uno de sus grandes aportes en sí mismo es que abarca toda la comunidad universitaria, entonces eso es importante. No está hecho sólo los para estudiantes, sino que en el fondo administrativos, colaboradores, académicos, exalumnos, alumnos de intercambio, de pre y postgrado, a toda la comunidad, entonces eso es bien importante.

Obviamente que el protocolo implica 3 temas centrales que es el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria. Sí creo es que es un protocolo bastante claro, que cuenta con definiciones, con ejemplos incluso a cerca de qué entiendo yo por acoso sexual, que entiendo yo por violencia de género, y hay ejemplos específicos, entonces siento que es un protocolo bien claro en ese aspecto, aún así en los procesos de información que hacemos como parte de la página de apoyo siempre tratamos de dejar esto súper en claro, porque igual a veces se presta para “Ah es que yo entendí otra cosa”, entonces siempre hemos tratado como de hacer estas aclaraciones en todos los espacios informativos que hemos tenido de protocolo.

El proceso para la denuncia, cuando algún miembro de la comunidad universitaria se vea enfrentado a una situación de este tipo y que haya ocurrido dentro de la universidad, o fuera de la universidad pero dentro del contexto de actividades académicas, es que se tiene que presentar una denuncia. La denuncia puede ser a través de un formulario que está en la página de la universidad y que nos llega a un correo que nosotros tenemos, que sólo lo vemos nosotros, o sea me refiero a yo y la María Inés en Concepción, y nos llega la denuncia. Igualmente quien haga la denuncia a través del formulario tiene que venir a hacerla, a firmar, que eso es un poco para darle la seriedad y la connotación formal al procedimiento, si no imagínate, estaríamos recibiendo formularios casi que anónimos, entonces también tiene que ver con que cuando hay alguna víctima de alguna de estas situaciones es importante mantener el rol activo de ellos, y eso también se hace cuando yo digo perfecto, yo quiero ir a denunciar, lo cual cuesta, no es fácil y entendemos eso, pero también me tengo que hacer cargo de ese proceso, y como te digo mantener el rol activo para evitar la pre-victimización, y por otro lado también se puede hacer la denuncia viniendo personalmente a la oficina de apoyo, bueno ahí entonces lo citan, bueno hemos recibido casos así “que quiero hacer una denuncia” y ahí si está la posibilidad, si estoy yo se recibe al alumno.

Todo está súper claro el tema de los plazos, por ejemplo yo tengo un plazo desde que se pone la denuncia y se firma, yo tengo un plazo a su vez para confirmar la comisión, a su vez hay un plazo para confirmar la resolución, o sea está todo súper claro.

A: Y en este tiempo de funcionamiento ¿Cuántos casos te han llegado? ¿Han sido pertinentes o no para activar el protocolo?

E: Mira, hemos recibido alrededor de unos 11 o 12 casos, fueron alrededor de unos 11 o 12 desde el segundo semestre, porque nosotros comenzamos en agosto del 2018 y en mayo del 2019 ya teníamos en el fondo lo que habíamos hecho durante todo el segundo semestre, pero entre 11 y 12 casos y ahí vamos más o menos en lo mismo. Hay periodos también donde llegan más denuncias que otras, no todos activan protocolo y eso en el fondo depende de las características de cada caso, o sea en el fondo por eso te digo que

es importante el cómo le llega y cómo entiende la información la comunidad, por ejemplo a veces llegan situaciones, o porque escuchan “oficina de apoyo”, entonces ha habido situaciones de acoso, pero que no son en el fondo atingentes al acoso sexual, entonces igualmente los hemos recibido, los hemos acogido, se comisionan igual, se le explica obviamente a quien entrevistado, pero se hace la acogida de igual manera, que lo que sí ahí es donde la comisión resuelve que no activa protocolo por ejemplo de acoso sexual, violencia de género, ni discriminación arbitraria, pero sí por ejemplo procede a activar el reglamento de disciplina, y ahí se hace la declaración y nosotros hacemos la derivación al grupo pertinente, a la facultad o la carrera que haya, es eso principalmente.

A: Me contaban ayer, que en el caso de Concepción la gente muchas veces se acercaba a dejar constancia de que estaba pasando cierta situación y en Concepción al menos activaban cierto acompañamiento para esa persona que requería algún tipo de ayuda.

E: Sí, es que el acompañamiento se da siempre, en todos los casos hay que pensar que hay un ser humano que está sufriendo, independiente de que si es así o no es así, hay una vivencia subjetiva de dolor, de sufrimiento, etcétera, entonces en ese sentido uno hace un acompañamiento constantemente, o sea se comisiona, se resuelve, yo informo, cito, me preocupo cómo está, cómo sigue, etc. Si pasa por ejemplo por reglamento de disciplina yo me comunico con el director de carrera, pregunto ¿Cómo siguió esto?, ¿te has juntado con él?, ¿por qué no te juntas?, como que de alguna manera dirigiendo también, si no hago el acompañamiento yo, dirigiendo un poco ese acompañamiento, siempre se hace esa sugerencia también.

*Si hay dudas por ejemplo, nos ha pasado poco que han dejado constancias por **XX (09:55)** acá en Santiago, entonces en ese sentido no tenemos muchas situaciones, de hecho así como ahora que me recuerde no, no tengo ahora en mi cabeza como alguna constancia, pero de todas maneras se orienta al alumno.*

A: Y respecto, ahí tú lo mencionabas también que dentro de tu rol igual tenías que de repente contactarte con los jefes de carrera y darles ciertas orientaciones y ahí

quizás podemos entrar a hablar un poco de este protocolo, que si bien no siempre se activa, es reactivo o sea no contempla dentro del mismo protocolo quizás formalmente una instancia preventiva o de información a la comunidad.

E: El protocolo en sí mismo es frente a situaciones que hayan sucedido de alguna manera y si hago una denuncia, por lo tanto implica una activación de distintos procedimientos, etcétera, entonces claro, en ese sentido es una medida reactiva, sin duda, pero eso no quita que en la oficina de apoyo tengamos medidas preventivas que es finalmente uno de nuestros mayores focos de preocupación hoy día, entonces hemos hecho harto ahí en ese sentido.

Ahora ¿En qué cosas? Hemos hecho por ejemplo el año pasado yo creo que fue un periodo de sensibilización, donde era importante informar acerca del protocolo, que la comunidad estuviera informada, entonces lo que hicimos fue charlas informativas, hicimos un video, por ejemplo ahora orientado a los estudiantes presentamos un tríptico que se entregaba al momento de la matrícula a todos los estudiantes, etc. Hicimos un par de charlas que tenían que ver con empezar a visibilizar y a hablar en relación a estos temas y también a empezar a tomar conciencia en relación a eso, pero ya este semestre comenzamos con talleres ya más en la línea de lo preventivo, igual siempre con el tema de la sensibilización y la información de base.

A: ¿Esto para todos, para profesores, administrativos y alumnos o más enfocado en los estudiantes?

E: Mira, yo creo que igual, sin querer queriendo en realidad, pasa que el estudiantado exige de alguna manera el estar más, porque de alguna manera están en una etapa del desarrollo que están más vulnerables y en ese sentido tenemos que llevarles mucha más información, pero de todas maneras hemos ido a consejos de profesores, a reuniones de carreras, ahora la semana que viene habrá de los coordinadores, tutores clínicos, entonces vamos llegando allá. El rector, cuando surgió la oficina de protocolo, envió un mail informativo a todos los miembros administrativos y colaboradores de la universidad,

pero claramente como hay una comunidad, un grupo más vulnerable por la etapa de desarrollo en que se encuentran...

A: Claro, porque seguramente están más expuestos a situaciones de riesgo como en las fiestas universitarias y todo eso

E: Pero sí por ejemplo ahora, todavía no hemos hecho nada al respecto, pero se está viendo la posibilidad también, se está evaluando la posibilidad de tener charlas preventivas como padres a los colaboradores de la universidad, que también es un buen paso de lo preventivo y la prevención. En el fondo este año ya partimos con talleres de prevención de alcohol y droga, talleres de autoconocimiento y autocuidado, que son los que principalmente hemos hecho, hicimos una charla de prevención del pololeo también y estamos ya promocionando, porque hasta hoy día las estábamos haciendo abiertas, los alumnos se inscribían, excepto por el taller de autoconocimiento que lo hemos hecho con la carrera que surgió la necesidad y lo hicimos, pero en el fondo hoy día es una oferta que está hecha para todas las carreras, y la idea en el fondo es poder ir el segundo semestre ya dirigiendo la prevención.

A: ¿Y esto no lo hacen a través de los ramos sello?

E: Están los track ahora

A: Lo incluyen dentro de eso más obligatorio, siempre es voluntario, ¿El que quiere asiste?

E: Sí, por el momento no están incluidos en esos, por el momento están siendo ofertado y libre asistencia, eso es lo que hemos hecho hasta ahora. Sí por ejemplo, si la carrera nos pide un taller de este tipo, lo que hacemos en el fondo es que ahí por ejemplo esta carrera dijo “ya perfecto, pero con asistencia obligatoria”, y claro, pero se le dan todas las facilidades al alumno para que pueda asistir, en horario protegido, que sea de fácil

acceso para ellos. No perdemos el foco en el fondo, yo creo que aquí es fundamental el tema de lo preventivo.

A: Y en esa misma línea también, en otras universidades también se ha hablado de crear protocolos para reglamentar de cierta forma, por ejemplo las relaciones entre profesores y los estudiantes, **¿Tú crees que sería necesario o entregar más herramientas a los profesores en formación de género, temáticas de género de una manera más formal? ¿O tú crees que con las acciones que están haciendo van avanzando en buen camino?**

E: Yo creo que siempre se pueden hacer cosas, pero tenemos que ir de a poco, yo creo que acá estamos frente a un cambio, y ese también un poco es el mensaje que tengo, estamos enfrentando un cambio que es cultural, no sólo a nivel de la universidad o de desarrollo, sino que a nivel nacional y mundial.

Los jóvenes que tenemos hoy día han cambiado muchísimo, son súper distintos a los que teníamos antes y en mi generación imagínate. Entonces cuando ocurren este tipo de cambios a nivel socio-cultural no podemos tirar así como todas las medidas de buenas a primeras, porque los cambios generan resistencia, los cambios generan un montón de cuestionamientos, etc. Yo creo que hay que ir paso a paso para que se pueda dar de una manera de ir insertando un cambio verdadero y que se vaya enraizando, sin duda que los profes también necesitan herramientas, y en ese sentido yo también soy docente de la facultad de psicología, entonces yo creo que sin duda los profes necesitan herramientas, están pasando cosas, se están visibilizando cosas que antes no se visibilizaban, por otro lado los jóvenes hoy día están visibilizando cosas que antes eran normalizadas y que hoy en día ellos no están dispuestos a seguir normalizando, y hablan, piden y exigen mucho más y nos exigen como papás, como docentes , entonces sin duda yo creo que los profesores necesitan apoyo y creo que ojalá que el apoyo que se le pueda dar al profesor esté lo más orientado a la necesidad del estudiante, ahora de a poco yo creo.

A: Y en ese sentido **¿Cuál crees que sería ya el siguiente paso? Entendiendo que ya está este protocolo, que contempla hartos aspectos, ¿cuál sería el siguiente paso hacia**

mejorar la prevención, la comunicación con los otros órganos o intermedios como estudiantes, administrativos?

E: Yo creo que por un lado en término de los estudiantes es fundamental trabajar el tema del autoconocimiento. Algo está pasando que yo siento que, mira yo creo que son multifactores, me lo he cuestionado harto, por un lado el mundo virtual ha tenido también sus consecuencias buenas por un lado, porque también tiene sus aspectos positivos sin duda, pero también yo siento que ha aislado muchísimo al joven de hoy, y que ha sido un proceso que viene desde mucho antes, el problema es que después el joven se encuentra con las exigencias del mundo adulto y se dice “¿cuáles son las herramientas que tengo? No sé”, por otro lado un poco lo que le digo a los alumnos, si estamos metiéndonos a las redes sociales y nosotros somos en función de cuantos likes tiene mi publicación algo anda mal ahí, entonces al final van manteniendo como una doble identidad, entonces la identidad que yo tengo en el mundo físico real y la que yo quiero tener y presento en el mundo virtual y eso crea consecuencias también, porque después el mundo adulto también te pide exigencias en las que quedas “pucha ¿y qué hago?, ¿quién soy?, ¿qué quiero?, ¿qué necesito?, ¿cuáles son mis interés?, ¿cómo me relaciono con el otros?, ¿cuáles son los límites? y ¿cómo sé yo cómo poner mis límites?”, y claro, porque en el mundo virtual los límites no existen o más que no existen, son distintos.

Entonces yo creo que esa es una de las cosas importantes, trabajar el tema del autoconocimiento y de alguna manera ayudarlos a que puedan conformar una identidad personal que los pueda ayudar, porque ellos finalmente eso les va a permitir poner límites en sus relaciones interpersonales, poder decir no, hasta acá, ya me siento incómodo, no quiero más, a poder respetar al otro y el “no” del otro y la postura del otro.

El tema de la inmediatez también yo creo que también es un tema importante que también afecta, o sea las respuestas son inmediatas, lo quiero todo al tiro y no es todo al tiro, son procesos, hay formas, entonces eso por un lado, y el tema del abuso de alcohol y drogas también es un tema hoy en día, o sea las tasas de consumo han aumentado, y no sólo de consumo, de abuso. Entonces los jóvenes están teniendo preguntas de “¿Y cuál es mi

límite?, ¿y cómo pongo un límite?”. Entonces por un lado atacar eso, y por otro lado entonces, los adultos que estamos en torno a estos estudiantes también tenemos un rol importante en eso, y en ese sentido también tenemos que preocuparnos de eso, entonces por eso estamos pensando en estas intervenciones con los colaboradores, talleres preventivos para que ellos también puedan tener estas herramientas para poder de ahí hacer el chorro hacia sus hijos, amigos, no sé, ir generando agentes de cambio si finalmente eso es, entonces los adultos y los docentes también, nosotros somos formadores de personas.

A: Y en ese sentido, ¿cómo es la relación actual y qué podrían hacer con la federación de estudiantes, los centros de alumnos?, que igual cumplen un rol importante, o deberían cumplir un rol importante dentro de la vida universitaria.

E: Hemos trabajado harto con ellos, a veces es verdad que el tiempo no da, yo por mientras estoy media jornada entonces imagínate, pero sin duda estamos viendo también la opción de ir formando equipos y sin duda hay muchas ganas de hacer cosas y a la medida que tengamos las manos para hacerlo, en relación al equipo, sin duda que vamos a hacer mucho más, pero tengo, ponte tú en la federación hemos estado ahí atrás apoyando también cuando han hecho algunas unas fiesta, algunas cosas ahí apoyando en términos de prevención de ciertas conductas o algo, también ahí hemos estado en conversaciones con algunos otros, entonces siempre hemos estado en comunicación con ellos.

A: Y en Concepción no hay federación, por eso te pregunto, ¿cuál es la percepción que tienen ellos del protocolo, de su funcionamiento? Cuando se creó tengo entendido que para la creación del protocolo participaron estudiantes y representantes.

E: Sí, sí, yo creo que bien. Yo creo que igual surgieron varias dudas en un principio, que fue importante ir esclareciendo, por eso también el año pasado hicimos una reunión así con todos los centros de alumnos, se hizo una presentación del protocolo, se informó, se aclararon las dudas y se armó una mesa de información donde aclaramos todas las dudas que había. No sé, por ejemplo había dudas como “¿Por qué el abuso sexual no está

implicado dentro del protocolo?”, porque eso está tipificado por la ley, eso no se puede, o sea no podemos meternos ahí en eso, después “¿Y por qué igual no se puede hacer una XX 25:00?”, porque no tenemos ninguna injerencia ahí y estamos entorpeciendo un proceso que ya está en un proceso legal, entonces fuimos aclarando dudas en torno a eso y eso también los fue dejando mucho más tranquilos. Han ido viendo el trabajo se ha ido haciendo, pero yo creo que lo más importante es que entiendan, entonces uno de los mensajes es como que la XX (25:29) está abierta para ellos, entonces en cualquier situación, o cualquier duda que tengan hablemos, me ayudan con la difusiones, me encantaría que fuera quizás más, quizás ahora para el segundo semestre voy a hacer alguna reunión. Ahora hicimos un conversatorio con odontología por ejemplo y también se habló del protocolo, hablamos también ofertamos los talleres si necesitan algo hagámoslo, entonces ir como generando redes, si al final esto es como un trabajo en red para mí, es como ir generando agentes de cambio y esos mismos van a ir así, es todo un proceso y por lo tanto es lento pero yo siento que se va avanzando y estoy como súper motivada y esperanzada en que se van a ir generando cambios importantes, todavía no lleva un año, imagínate.

A: ¿Y está contemplada la evaluación de este protocolo no sé a fin de año o quizás el próximo año para implementar?

E: Que yo sepa no, ni siquiera no, porque no lo sé, es una buena pregunta, puedo hacerla arriba. Yo creo que siempre es importante estar haciendo revisiones, yo creo que es súper importante y es la única manera también de ir mejorando. Si tú no haces esas revisiones sigues haciendo lo mismo siempre, entonces por ejemplo en todas las intervenciones que hemos hecho siempre pido un feedback, anónimos, por escrito, porque me interesa saber en el fondo también como está recibiendo el otro el trabajo que nosotros hacemos, entonces han sido muy positivas de hecho las evaluaciones y eso me tiene también súper contenta y motivada, y eso ahí te dice como “ya vamos por buen camino”, me encantaría poder hacer más pero vamos de a poco.

A: ¿Crees que en la UDD estén abiertos al diálogo, me refiero a directores de carrera, profesores, etc?

E: Sí, en ese sentido mucho, y yo creo que es importantísimo también el trabajo en red. Nuevamente es que hacemos en red de apoyo, por ejemplo con las carreras que estén implicadas en una situación, es súper importante y yo creo que las carreras también han sentido un apoyo en ese sentido, porque sabes lo que pasa es que estos temas como son delicados y por otro lado, como recién se están visibilizando yo siento que a veces como que no se sabe mucho qué hacer, entonces yo creo que ha sido un apoyo para todos.

- Entrevista realizada 26 de junio 2019

A: Ya María Inés, cuéntame sobre el reglamento de la universidad, de cuál es tu función dentro de la aplicación de éste y cómo crees tú que ha ido funcionando en este año, casi que lleva de funcionamiento.

M.I: Yo estoy a cargo de la oficina de apoyo desde octubre del 2018 en donde llego, bueno esta oficina se crea a partir de la creación del protocolo para ver casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, esos son los tres grandes temas que están bastante definidos y categorizados también en el protocolo. Este protocolo o reglamento tiene alcance a todos los miembros de la comunidad de la universidad, es decir alumnos, alumni, funcionarios y también personas que prestan servicios a la universidad, por lo tanto es bastante amplio y no deja afuera a nadie, eso es también es súper bueno, y lo que sí está como bien determinado es que los hechos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria tienen que ocurrir en el ámbito de la universidad, es decir en instalaciones de la universidad o fuera de esta pero en un contexto universitario, que eso

*también permite establecer un poco cuál es el contexto en que se tendrían que dar estas situaciones, en las que nosotros como universidad tenemos competencias para poder abordarlas, porque fuera de estos la verdad no tenemos competencias legales para poder realizar alguna acción, entonces eso es como en el marco general lo que establece este reglamento, establece también los pasos a seguir, cómo se debe hacer la denuncia, dónde se debe hacer, cuáles son los procesos que se tienen que dar después de la denuncia, la activación de este protocolo, cierto, informar al secretario general, la activación de la comisión, las **XX (2:10)** que puede tomar la comisión de revisión de los casos también, que son tres que son la mediación, iniciar un sumario administrativo o el desistimiento de los casos y también las medidas de apoyo que se pueden dar, independiente de la resolución que tenga cada uno de los casos.*

La experiencia nos ha dado que muchos casos que a lo mejor ni siquiera corresponden a la activación de protocolo, es decir no corresponde a una situación de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria en el contexto de protocolo, sí se han brindado las medidas de apoyo, psicológicas, de orientación legal o académica, dependiendo de cada una de las situaciones, así que eso también se está viendo con el tiempo que no necesariamente las medidas de apoyo son solamente para los casos que se establecen tan estrictamente en el protocolo, con la idea siempre de resguardar la integridad de los estudiantes, de prestarles el apoyo y lo que puedan necesitar, y eso como en general.

A: Cuéntame un poco sobre cómo ha sido el funcionamiento, según tú opinión, del protocolo en este tiempo que llevas trabajando, no sé si me puedes dar un número de casos que te han llegado, cómo ha sido como en un número general de la resolución de estos casos, si la conformidad de las personas involucradas.

M.I: Mira, en términos generales, como el protocolo y esta oficina tiene poco tiempo no solamente llegan cosas o temáticas relacionadas con el protocolo, entonces hemos recibido varios casos que están fuera del alcance de acción del protocolo, pero que de igual manera los acogemos porque tratamos de brindar la contención, que sea pertinente para cada uno de los casos. Te puedo contar, de hecho estaba haciendo antes de contactarme contigo, como un resumen, el 2018 de la oficina se informaron 7 casos, pero no todos ellos se formalizaron como denuncias, eso también es importante, nos ha pasado mucho que los alumnos vienen y nos dicen “sabes qué solamente quiero informar, no quiero hacer una denuncia, quiero que a lo mejor las autoridades estén al tanto de lo que me está pasando, por si acaso llegara a suceder algo más” y eso nosotros también lo estamos acogiendo como una especie de constancia que la verdad no está reglado en ninguna parte, pero nos hemos dado cuenta que está ocurriendo que los alumnos se acercan a eso, ya? Y lo del 2018 como te planteaba, de estos siete caso cinco fueron formalizados como denuncias y dos presentados como constancias.

De estas cinco denuncias como más formales del 2018, efectivamente sólo una de ellas correspondía con todos los criterios para activar protocolo y todas las otras no

*correspondían a situaciones abordables a través del protocolo y puede ser porque desde que las personas que eran parte de la denuncia no todas eran miembros de la comunidad educativa, o porque los hechos generalmente ocurren fuera del ámbito educativo o de las instalaciones universitarias o porque alguno de los entes informados también podría haber **XX (05:24)** carácter de delito y que la instancia para denunciar o quien debe llevar a cabo una investigación ahí corresponde al ministerio público y no a la universidad. Entonces finalmente de estos siete casos que conoció la oficina de apoyo Concepción, solamente uno correspondía como con todos los elementos del protocolo, eso no quiere decir que los otros no se abordaran, de hecho cuatro de ellos se llevaron a comisión y a muchos de ellos se prestaron todos los apoyos y las derivaciones correspondientes. Y del 2019 a la fecha se han recepcionado nueve casos, de los cuales cinco corresponden a constancias y cuatro son denuncias formalizada, y de las denuncias, las cuatro se llevaron a comisión, es decir se revisaron, y ninguna de ellas correspondía a materias propias del protocolo, o sea sin embargo como te planteaba, a pesar de que no correspondían o a materias del protocolo, o no habían sucedido en instancias universitarias, de igual forma se revisan y se prestan los apoyos correspondientes, incluso una que fue considerada una constancia igual se comisionó, se revisó en comisión considerando el tenor de la información que se había presentado en esa oportunidad, eso en general como el resumen.*

A: Y tú siendo la persona encargada cierto de recepcionar en primera instancia estas denuncias, has podido como visualizar o darte cuenta de que quizás hay

algún aspecto de este protocolo que no se está considerando, que sería bueno incorporar en función también de los mismos testimonios.

M.I: Lo que pasa es que este protocolo, como te planteaba, aborda estos tres grandes temas y muchos de los temas que aquí se informan corresponden, sin embargo lo que no corresponde es como la jurisprudencia, no sé si es la palabra, pero es como las competencias, porque muchos de ellos corresponden a situaciones de acoso, pero que no ocurren dentro del ámbito universitario, y lo otro que nos sucede mucho es que se informan bastantes situaciones que revisten carácter de delito, ya pasa a ser agresiones sexuales o abusos sexuales y en ese caso la universidad no tiene las competencias para investigar, ni para llevar a adelante ningún procedimiento, porque el que debería realizarlo es, como te comentaba, policía o el ministerio público o la justicia ordinaria, entonces muchos de los casos tienen que ver un poco con eso más que los temas no estén considerándose.

A: Y en ese caso que el hecho declarado sea constitutivo de un delito, ¿Ahí la universidad tiene la responsabilidad de derivar eso a la justicia o la persona que está haciendo la denuncia es la que tiene que acercarse a la institución correspondiente?

M.I: O sea como son mayores de edad nosotros brindamos toda la orientación para que la persona sea la encargada de poner la denuncia en la instancia que corresponda, nosotros igual tenemos la capacidad de derivar a la persona a la clínica jurídica de la universidad, para que pueda tener toda la orientación legal para que

informadamente pueda realizar su proceso jurídico correspondiente, y eso también se realiza.

A: En el caso de esta comisión que analiza las denuncias, ¿esta comisión tiene formación con algún enfoque de género?, ¿se les hizo alguna inducción para que puedan como resolver estos casos?

M.I: La comisión está conformada por el secretario general, el vicerrector de pregrado o postgrado dependiendo del caso que se va a revisar, el director de experiencia y desarrollo estudiantil que es Rodrigo y la encargada de la oficina de apoyo correspondiente que ve el caso, en este caso la persona que presenta la situación y que lleva la comisión y que informa al secretario general es la persona que está en la oficina de apoyo que corresponde y que tiene las competencias para ver el enfoque de género y todos los temas de competencias más en ese tipo de habilidades.

A: Sólo tú en este caso tienes la formación más completa, el resto son personas que ...

M.I: Y la Isabel en Santiago.

A: Respecto a este protocolo, tú consideras que debería incluir, además de las medidas de acompañamiento, que por lo que entiendo de lo que tú me estás diciendo por lo general se aplican, independiente de la denuncia, sería bueno que contemplara por ejemplo ¿medidas preventivas o como una política de prevención, de educación, de formación frente a estos hechos? Cómo a la comunidad educativa o los profesores, de

hecho leía igual en algunas noticias que algunos académicos aconsejan por ejemplo tener algún tipo de reglamento que hable de la relación que debe haber entre un profesor y un estudiante, por ejemplo.

M.I: Sí, efectivamente, bueno la oficina de apoyo se crea con el objetivo de abordar estos eventuales casos, pero además con una mirada de prevención, en el sentido de que tenemos la misión de generar acciones y una cultura preventiva y de buen trato entre los miembros de la comunidad educativa. Desde el año pasado y este año hemos desarrollado distintas acciones orientadas en esa línea, en alcohol y drogas que también ha sido un tema que por las denuncias hemos visto que está bastante relacionado y bastante como transversal a cada una de ellas, donde se ha visto que las situaciones están, se dan en un contexto de consumo. Hemos hecho talleres de prevención de consumo de alcohol y drogas, también hemos trabajado con sexualidad responsable y prevención de VIH, violencia en el pololeo, entonces hemos efectivamente, aparte del protocolo hemos estado realizando acciones tendientes a generar una cultura de buen trato y también de prevención y responsabilidad.

A: ¿Estas acciones son para comunidad educativa para los alumnos de manera voluntaria o se están incluyendo en algún sello de la universidad, o en una instancia ya más consolidada donde sí o sí se tengan que conversar este tipo de problemáticas?

M.I: Nosotros, por lo menos lo de la oficina de apoyo, lo estamos haciendo como actividades abiertas a la comunidad de manera voluntaria, sin embargo tengo

entendido además que como universidad estamos trabajando en una red como de bien estar o de apoyo para los estudiantes, que todavía no está tan consolidado pero que sí eventualmente podría abordar distintas temáticas, en distintas otras instancias como lo que planteas tú de los ramos trac, o algún ramo de carrera o alguna facultad que quiera incorporar algunas temáticas de bien estar. También se va a realizar para el segundo semestre, por ejemplo, ofrecer a cada una de las facultades y carreras talleres específicos por ejemplo de autocuidado, de sexualidad responsable, de prevención de violencia en donde sean enfocados a la carrera y a la etapa más del ciclo vital específico de los alumnos para que ellos puedan sacar mayor provecho y eso en alianza como una oferta para cada una de las carreras.

A: ¿Y con los profesores y administrativos se está trabajando de alguna manera más formal?

M.I Sí, con los profesores y administrativos, aparte de dar conocimiento de la instancia de la oficina de apoyo y del protocolo está pendiente el trabajo más de intervención.

A: Y el trabajo con organizaciones como los centros de alumnos, no sé si en Concepción hay federación de estudiantes ¿Se está trabajando con ellos también?

M.I: Aquí no hay federación, pero sí tenemos a los centros de alumnos y efectivamente los centros de alumnos tenemos reuniones periódicas a través también de las reuniones que tiene con la dirección de asuntos estudiantiles, donde participa la oficina de apoyo. Hemos levantado algunos temas de trabajo conjunto, se ha puesto

a disposición también todas las actividades para poder abordar las temáticas que a ellos también les interesa y que pueden estar surgiendo con mayor motivación por parte de ellos, así que sí también estamos bastante conectados y vinculados con los centros de alumnos.

A: Claro porque finalmente los centros de alumnos igual les pueden levantar, como tu decías, para poder enriquecer un poco más este protocolo ¿Está contemplada alguna revisión de este protocolos dentro de los próximos meses o el próximo año?

M.I: Yo no tengo conocimiento de que haya una fecha de actualización, pero sí yo creo que a fin de año se debería realizar una revisión de los procesos que hemos llevado hasta ahora, para que efectivamente incorporar, siempre es bueno la mejora continua, perfeccionar algunos aspectos y eso también es posible, por lo tanto yo creo que a fin de año sería un buen periodo para ya evaluar lo realizado y poder mejorar para enfrentar el año 2020.

A: No sé si tienes alguna otra apreciación que tengas que hacer acerca del protocolo y su funcionamiento ya más desde tu experiencia personal, viendo los casos ¿Algo más para agregar?

M.I: Bueno, que la oficina de apoyo ha sido una buena instancia de presencia para los alumnos y también para poder abordar distintas áreas que no necesariamente están en el protocolo de acción, yo he visto que de repente hay desconocimiento con respecto a otros beneficios u otras instancias de apoyo dentro de la universidad y

vienen a la oficina de apoyo, pensando que a lo mejor todo se puede resolver acá, pero también tú les vas a dar otra información con respecto no sé derivación al derivación al servicio de sicología integral, creo que en Santiago también tienen otras unidades de apoyo y eso ha sido como bueno, como que la figura de la oficina de apoyo esté presente y cercana para poder apoyar a los chicos y chicas en lo que requieran, dentro de las posibilidades que tenemos también como universidad y como oficina, así que eso ha sido como bueno, la presencia y en mi caso por ejemplo, que yo estoy físicamente en la DAE a pesar que yo no soy de la DAE, físicamente me encuentro acá, para mí ha sido súper enriquecedor como esta ubicación física porque me permite la coordinación con asuntos estudiantiles mucho más directamente y también la vinculación con los alumnos, aquí vienen todos los centros de alumnos, los alumnos de los voluntariados, entonces me ven como una figura mucho más presente y además me genera una vinculación más directa con ellos, y eso también ha sido súper bueno porque frente a cualquier duda o consulta, de lo que se les ocurra saben que estoy acá y que se les va a brindar la información, así que eso como que en general ha sido como que a lo mejor ni siquiera estaba planificado, pero ha sido muy como potente.

A: Y en vistas del trabajo ya para el próximo año ¿Qué crees que podrían incorporar en este trabajo que tiene que ver ya con la prevención de delitos, de situaciones de este tipo?, ¿qué crees que podría mejorar o implementarse en la Universidad del Desarrollo Concepción?

M.I: Sí, estamos viendo en miras el segundo semestre, pero yo creo que lo que viene de este año y el próximo se tiene que enfocar en temas de prevención efectivamente de alguno de los temas que toca el protocolo, pero también poder relacionarnos con otras áreas de la universidad y enfocarnos a todo el tema de bienestar, creo que el tema de salud mental es un tema fuerte que se viene y que hay que abordarlo e interrelacionándonos con las otras unidades como carreras, facultades, servicio de psicología, acá podemos realizar acciones mucho más coordinadas y además que tengan mayor impacto, así que yo creo que por ahí va también la cosa, lo que ya se ha empezado a trabajar, como formalizar estas instancias, así que yo creo que por ahí va la cosa.