

Informe Grupo Profesora Ana Hederra Donoso

Las académicas de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile nos hemos organizado en un grupo, que hemos creado con fecha 3 de mayo de 2018, y que hemos designado siguiendo el nombre de la primera académica de nuestra Escuela, Ana Hederra Donoso, con el objeto de estudiar y hacer proposiciones frente a los problemas de desigualdad de género que se observan en nuestra institución y que han afectado los valores fundamentales de una convivencia libre e igualitaria.

El grupo está compuesto por académicas de la Facultad de Derecho, y es independiente de cualquiera autoridad. A través de la especialidad disciplinar que profesamos—el derecho—tenemos la convicción de que la discriminación de género debe ser abordada también desde lo jurídico, dando cuenta de que dicho problema vulnera los derechos humanos de las mujeres.

Este grupo estima que la visión centrada en el respeto de los derechos humanos impone examinar, abordar y diseñar herramientas idóneas para enfrentar la discriminación de género que se manifiesta en la Universidad, en general, y en la Facultad de Derecho, en particular; así como cuestionar las condiciones estructurales que están en la base de dicha discriminación.

Para enfrentar este desafío hemos constituido, inicialmente, cuatro mesas de trabajo o Comisiones, por medio de las cuales nos hemos abocado a la ejecución de las siguientes tareas prioritarias:

1. Medidas de aplicación inmediata;
2. Análisis crítico de normativa y procedimientos;
3. Diagnóstico de discriminación de género; y
4. Propuesta de buenas prácticas de convivencia universitaria con enfoque de género.

En relación al ámbito de trabajo de cada Comisión, se consensuaron las siguientes directrices:

La primera Comisión se abocó a la evaluación de medidas urgentes y de aplicación inmediata, como aquellas que no requirieran de modificación reglamentaria, especialmente, en las áreas de extensión, evaluación y concientización a toda la comunidad académica. Especialmente, se abordaron asuntos relativos a la identificación de conductas de discriminación de género y su erradicación.

La segunda Comisión revisó la normativa legal, reglamentaria y los estatutos específicos del estamento académico, estudiantil y personal de colaboración –desde el enfoque de derechos

humanos con perspectiva de género– proponiendo un proyecto de protocolo titulado “Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria y violencia de género”, así como un proyecto de decreto que crea el “Registro de fiscales investigadores y actuarios en materia de denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria y violencia de género”. Este trabajo consistió en una primera aproximación al estudio de esta materia con el objeto de adecuar ciertos instrumentos a la nueva normativa universitaria, sin que este esfuerzo se agote en esta instancia.

La tercera Comisión realizó un diagnóstico que consideró, entre otros, el documento elaborado por el Centro de Derechos Humanos (CDH) denominado “Propuesta de Evaluación de género Facultad de Derecho”; a fin de evaluar, preliminarmente, si dicho modelo era apropiado para nuestra Facultad. Concluida esa etapa, propuso correcciones al modelo.

La cuarta Comisión efectuó un levantamiento y propuesta de buenas prácticas de convivencia universitaria con enfoque de género.

Las Comisiones estuvieron integradas por académicas del grupo profesora Ana Hederra Donoso, a las que fueron invitadas a participar alumnas y funcionarias, mediante una convocatoria amplia.

Hacemos presente que, durante el proceso, contamos con la orientación de académicas y profesionales, de otras facultades y direcciones de la Universidad de Chile, que han participado en iniciativas similares destinadas a abordar la desigualdad de género. Destacamos la colaboración de Doris Sáez, profesora de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas del Departamento de Ingeniería Eléctrica, quien participó en la conformación del grupo “Adelina Gutiérrez” y la Comisión de Equidad de Género de dicha Facultad; Vanessa Doren, Patricia Retamal y Camila Vega, de la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad; Antonia Santos, responsable del estudio de discriminación en materia de género encomendado por el Consejo de Rectores; y Johanna Camacho y Marisol Ramírez, académicas de la Facultad de Filosofía y Humanidades.

Las académicas integrantes del grupo profesora Ana Hederra Donoso fueron invitadas por la Dirección de Igualdad y Género de la Universidad a integrar una mesa de trabajo cuyo objetivo fue abordar el problema del acoso sexual y trabajar en la propuesta y diseño de los instrumentos que resulten idóneos. María Angélica Figueroa fue invitada en su calidad de profesora de la cátedra de género y derecho en la Facultad. Por su parte, el grupo designó a las profesoras Valentina Durán y Myrna Villegas para que participaran en esta instancia. Las representantes del grupo en dicha mesa de trabajo propusieron elaborar un nuevo protocolo de denuncia y un registro de fiscales, lo que fue aprobado y se expresa en el trabajo de la segunda Comisión del grupo profesora Ana Hederra Donoso.

A continuación se presenta el resumen del trabajo desarrollado por cada una de las Comisiones de trabajo, sus propuestas y los instrumentos desarrollados:

Comisión de trabajo N° 1: Medidas de aplicación inmediata

Esta Comisión estuvo integrada por las académicas Carolina Bruna, Constanza Ihnen, Gissella López, Ximena Insunza, Francisca Román, Javiera Verdugo, Maricruz Gómez de la Torre, María Inés Horvitz, María Agnes Salah, Magdalena Bustos, y Laura Albornoz.

Asistieron y colaboraron con la Comisión las alumnas Claudia Osorio, Javiera Paz Rodríguez y Ana María Rozas Godoy, y las funcionarias Constanza Martínez Morgado y Natalia Reyes Díaz.

Medida	Acción	Plazo
A) CREACIÓN DE UNA CONCIENCIA QUE PONGA ATENCIÓN EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN NUESTRA COMUNIDAD UNIVERSITARIA		
1. Sensibilización y Prevención		
a) Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género	<ul style="list-style-type: none">- Incorporar banner en la página de la Facultad- Desarrollar campaña comunicacional para los distintos estamentos de la Facultad	Un mes
b) Realizar talleres de reflexión-capacitación para evitar conductas de acoso y abuso sexual y discriminación arbitraria por razones de género u orientación sexual, dirigidos a todos los estamentos, de carácter obligatorio.	Realización de talleres para los distintos estamentos de la Facultad	Segundo semestre 2018
c) Establecer, en el reglamento, como requisito obligatorio para ser ayudante, la asistencia y participación efectiva en estos talleres.	Modificar reglamento	Segundo semestre 2018
d) Exigir a todo el estamento académico -en planta o contrata actualmente vigente- realizar una declaración en que manifiesta que conoce la regulación vigente en materia de abuso y acoso sexual, y que dicha obligación se extienda a quienes se incorporen a futuro.	<ul style="list-style-type: none">- Preparar modelo de declaración jurada para los distintos estamentos de la Facultad- Exigir su entrega dentro un plazo determinado	Segundo semestre 2018
2. Visibilización		
a) Recuperar la memoria	Elaborar material gráfico y	Segundo semestre 2018

histórica de las mujeres en las universidades en general y en la U. de Chile y Facultad en particular.	difundirlo	
b) Comprometer y propiciar la intervención de mujeres en: i) Actividades inaugurales, clausuras; ii) seminarios y actividades de extensión.	Dictar instructivo	Segundo semestre 2018
c) Organizar actos institucionales en torno a la celebración de los días relevantes a la equidad de género y la diversidad sexual y de género.	Instruir a la Dirección de Extensión	Un mes
d) Invitar a los profesores de la facultad a suscribir y adherir una carta compromiso de no asistir a paneles en la Facultad y fuera de ella, en que habiendo 3 o más participantes, ninguna de ellas sea una mujer.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar y subir a plataforma web la carta para su adhesión - Enviar correo electrónico a todo el claustro para que suscriban virtualmente dicho compromiso 	Un mes
e) Crear un premio análogo al Premio Montenegro, con el nombre de alguna profesora destacada de la Facultad.	Dictar resolución	Segundo semestre 2018
3. Comunicación		
a) Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.	Instruir a Comunicaciones	Un mes
b) Fomentar el uso no-sexista del lenguaje en toda la documentación institucional académica y administrativa, por ejemplo, conforme a la <i>Guía de Lenguaje No-Sexista</i> de la Universidad de Granada. (Consultar pdf adjunto)	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar guía e instruir a las diversas unidades académicas - Publicar esa guía e instructivo en la página web de la Facultad - Enviar a toda la comunidad universitaria un correo electrónico con dicha información 	Segundo semestre
4. Acompañamiento		

a) Contratación y/o capacitación de profesionales de la salud mental en nuestra Facultad para que puedan prestar asesoría profesional a la comunidad universitaria en temas de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación psicóloga - Capacitación psicólogas existentes 	Tres meses
b) "Acompañamiento" a estudiantes por profesoras y profesores: grupos de 2 profesoras y/o profesores para orientar en la decisión de medidas a adoptar.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar catastro de profesoras voluntarias - Elaborar formulario de posibles denuncias con un resumen de los hechos y estamentos involucrados 	Un mes
c) Declaración de las autoridades comprometiéndose a realizar todas las acciones necesarias para asegurar la tramitación y finalización de los sumarios administrativos o investigaciones sumarias, dentro del plazo de 6 meses, contado desde que hayan renunciado o hayan dejado de ejercer sus funciones, para evitar que los funcionarios o profesores con sumario o investigación pendiente renuncien a su cargo y así evadan la responsabilidad que corresponda.	Dictar instructivo	Tres meses
B) IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL		
1. Contratación		
a) Declaración de las autoridades destinadas a comprometerse a la implementación de políticas que tiendan a la contratación de mujeres.	Carta de compromiso que establezca plazos y procedimiento para implementación de políticas	Un mes
b) Compromiso de las autoridades a: i) revisar porcentaje de mujeres por unidad académica, ii) definir	Carta de compromiso que establezca plazos y procedimiento para realizar revisión referida	Un mes

porcentaje mínimo en el plazo de 5 y de 10 años y iii) incorporar medidas para lograr los porcentajes mínimos acordados al PDI de la Facultad.		
c) Exigir hoja de vida a posibles candidatas o candidatos a cargos y empleos pertenecientes a todos los estamentos de la Facultad y declaración jurada de no tener una condena previa por ilícitos relativos a violencia intrafamiliar y/o acoso sexual.	Dictar instructivo	Tres meses
2. Investigación		
a) Declaración de las autoridades destinadas a comprometerse a dar apoyo con becas preferentes a académicas para su perfeccionamiento (doctorados y postdoctorados) y para la realización de estancias de investigación.	Carta de compromiso	Tres meses
b) Imputación de pleno derecho —y no sujeto a aprobación de autoridades ni a compromiso de exclusividad— del 50% de la jornada docente a profesoras que realicen doctorados o postdoctorados e incorporación de esa variable en formularios de rendición anual de cuenta de actividades, de calificación y de AUCAI.	Carta de compromiso que establezca plazos y procedimiento para su implementación	Tres meses
3. Calificación académica, evaluación académica, AUCAI y rendición anual de cuenta de actividades		
a) Modificación de formularios (evaluación, calificación, AUCAI y actividades anuales entre otros), que consideren períodos	Solicitud a Plataforma U. Chile	Segundo semestre

de pre y post natal.		
b) Recomendación a las Unidades Académicas para que, en el informe de cada persona en el estamento académico, o en el proceso de calificación, consideren en él los tiempos de cese de actividades académicas por descanso prenatal y postnatal, permiso postnatal parental, y permiso por enfermedades graves y terminales de los hijos.	Dictar instructivo	Tres meses
4. Jerarquización		
a) Implementación de medidas para apoyar la jerarquización de mujeres, de acuerdo a análisis de porcentajes de cada una de ellas en cada jerarquía.	Nombrar comisión para apoyar en la calificación.	Segundo semestre 2018
b) Incorporación de aplazamiento automático de tiempo de permanencia en la jerarquía por razones de pre y postnatal de las académicas	Solicitud a Plataforma U. Chile	
5. Mentorías		
	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de programa de mentoría de asistentes a instructoras y ayudantes; de asociadas a asistentes; y de titulares a asociadas. - Creación de programa de mentoría para mujeres jóvenes profesionales ex-estudiantes de la Facultad en las etapas iniciales de su carrera laboral. 	Segundo semestre 2018
6. Flexibilidad Laboral Co-parental		
	Creación de permisos para trabajar desde la casa (salvo clases o actividades presenciales) en caso de	Segundo semestre 2018

	enfermedad de hijo o hija.	
--	----------------------------	--

ANA HEDERRA

Comisión de trabajo N° 2: Análisis crítico de normativas y procedimientos

Esta Comisión estuvo integrada por las académicas María Angélica Figueroa, Valentina Durán, Fabiola Lathrop, Rocío Lorca, Lorena Lorca, Pilar Moraga y Renée Rivero.

Asistieron y colaboraron con la Comisión, las alumnas de la Facultad de Derecho: Sofía Wilson, Magdalena Gómez, Sofía Ureta, Paula Astudillo, Cinthya Cortés, Constanza Acevedo, Arlette Ulloa, Francisca Bustos, Clara Donoso, Rafaela Correa y Antonia Urrutia.

La Comisión tuvo por objeto realizar un análisis crítico de la normativa y procedimientos vigentes aplicables en la Universidad de Chile para prevenir y enfrentar situaciones de acoso sexual, laboral, discriminación arbitraria y violencia de género en las que sean parte funcionarios, académicos, personal de colaboración y estudiantes, proponiendo modificaciones que superen los problemas identificados y aseguren una efectiva tutela de los derechos de las partes, con pleno respecto de las garantías constitucionales involucradas.

En esta primera fase de trabajo la Comisión consideró necesario revisar, en primer lugar, el Decreto Exento N° 001817 de 10 de enero de 2017, de la Universidad de Chile, que Aprueba el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria y el Decreto Exento N° 0027468, de 8 de agosto de 2016, que Crea el Registro de Fiscales/as, Investigadores/as y Actuarios/as en materia de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.

En lo esencial, y entendiendo como actos atentatorios contra la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria no sólo los actos de acoso sexual y laboral y discriminación arbitraria sino, también, las situaciones de violencia de género, se adecuó esta normativa teniendo en consideración las innovaciones contenidas en la Ley sobre Universidades Estatales (Ley N°21.094), la que, por primera vez en nuestro ordenamiento, sanciona estas conductas contra todos los integrantes de la comunidad universitaria y contempla la participación de la víctima en procesos disciplinarios iniciados por estas razones, en igualdad de condiciones que el inculpado, regulando, además, la aplicación transitoria de dicha normativa.

Asimismo, se propuso modificar el Protocolo regulando de mejor forma las obligaciones de la autoridad universitaria de otorgar, de forma rápida y eficaz, acompañamiento y asistencia psicológica y jurídica al denunciante; la pronta designación de fiscal o investigador, según el caso, y la adopción de medidas preventivas urgentes y necesarias que no importen afectación de garantías constitucionales.

Finalmente, se introdujo una serie de mejoras orgánicas y procedimentales para una mejor tutela de los derechos y tramitación de los procedimientos disciplinarios que se instruyan en esta materia, evitando situaciones de revictimización del denunciante.

En esta línea, se estableció como exigencia para los funcionarios que actúen como actuarios en procesos disciplinarios, la de tener el título de abogado así como la obligación para la autoridad

administrativa de designar al Fiscal respetando el orden de prelación establecido en el Registro de Fiscales, debiendo designarse, además, a un funcionario perteneciente a una Facultad diversa.

En lo que respecta a la tramitación del procedimiento, se restringió la posibilidad de denuncia de los hechos por terceros, se eliminó la posibilidad de instancias de mediación, se reguló el control negativo de admisibilidad de la denuncia a casos fundados y previo informe de la Dirección de Igualdad de Género, velando, en lo demás, por la máxima celeridad, confidencialidad y pleno ejercicio y respeto de los derechos y garantías procesales de las partes durante la tramitación del procedimiento. Finalmente, se modificó la potestad sancionatoria de los decanos estableciendo una última instancia de apelación a un órgano colegiado nombrado por la Dirección de Igualdad de Género.

En una segunda fase, la Comisión seguirá trabajando a fin de revisar y adecuar el resto de la normativa universitaria general, así como la normativa específica de la Facultad de Derecho.

ANA HEDERPA

Comisión de Trabajo N° 3: Diagnóstico de discriminación de género

La Comisión estuvo conformada por las siguientes académicas: María Soledad Lagos, Nancy Yáñez, María Paz Gatica (secretaria actas), Paulina Pulido, Claudia Iriarte (coordinadora), Alicia Bobadilla, Liliana Galdámez, Paula Cortés y Myrna Villegas. La funcionaria Erika Domínguez y las estudiantes Mariana Bell, Laura Dragnic, Michelle Dupré, Fernanda García, Gabriela Guevara, Karola Lay, Florencia Pando, Sofía Parvex, Javiera Pérez, María Fernanda Peterssen, Muriel Ramírez, Antonia Silva, Francisca Vásquez, María Paz Vecchiola, Francisca Vergara e Isabel Yáñez.

La Comisión tuvo por objeto identificar áreas del quehacer de la Facultad que requerían un diagnóstico en perspectiva de género, como asimismo los instrumentos más adecuados para este fin.

Se consideró necesario realizar un diagnóstico exhaustivo que permita identificar las conductas discriminatorias en razón de género que existen en la Facultad, su incidencia y frecuencia, y las personas involucradas, todo ello con el fin de determinar las áreas problemáticas y las medidas que debe tomarse para avanzar hacia la igualdad de género.

Para estos efectos, se tomó como punto de partida el documento elaborado por el Centro de Derechos Humanos de la Facultad denominado “Propuesta de Evaluación de género Facultad de Derecho”, y la presentación efectuada por Patricia Retamal, Coordinadora de la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad, sobre el diagnóstico de género realizado a nivel universitario.

Se concluyó, de modo preliminar, que dicho diagnóstico debía concentrarse en 3 áreas: gestión de recursos humanos, currículo, y usos y prácticas.

1. Recursos humanos

Análisis y evaluación de la normativa y práctica que existen en materia de plantas, escalafones, perfiles de cargo, acceso y ascenso de los funcionarios, y todo otro aspecto que dé cuenta de la cultura organizacional y de formas de discriminación al interior de ella.

2. *Curriculum*

Análisis transversal de género para identificar sesgos y brechas de género que pudieren existir en las actividades de docencia. Esto implica, en una etapa inicial, revisar los planes y programas de pre y postgrado.

3. Usos y prácticas

Análisis de los usos y prácticas entre los integrantes de la comunidad universitaria que pudieren constituir conductas discriminatorias en razón de género.

Un diagnóstico de estas características implica un levantamiento y sistematización de información considerable que requiere de un equipo de trabajo especializado, lo que excede las posibilidades de este grupo.

No obstante lo anterior, y a partir de las reuniones sostenidas con estudiantes y funcionarias, se consideró como conveniente y posible, en esta etapa, realizar un estudio exploratorio respecto de la tercera área mencionada, usos y prácticas, para detectar los puntos críticos que servirán de base para diseñar instrumentos de diagnóstico más acabados. Este estudio busca conocer las principales situaciones de discriminación de género que son percibidas por las académicas, estudiantes y funcionarias, y se realizará a través de una encuesta de percepción.

Para orientar el diseño de esta encuesta, se contó con los planteamientos y criterios técnico-metodológicos entregados por Camila Vega -quien participó en el estudio sobre acoso sexual efectuado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la VExCom- y Antonia Santos -responsable de un estudio de discriminación en materia de género del Consejo de Rectores- invitadas a las reuniones de la Comisión de trabajo.

Características del estudio

Objetivo general: conocer la percepción de las mujeres que integran los diversos estamentos de la Facultad de Derecho sobre discriminación por razón de género al interior de la misma.

Objetivos específicos:

- 1) Conocer las diversas formas generales de discriminación de género que se presentan en la Facultad de Derecho.
- 2) Conocer las posibles formas específicas de discriminación de género que se puedan dar respecto de los diversos estamentos presentes.

Metodología: se aplicará una encuesta, en base a una muestra establecida sobre un porcentaje representativo de las mujeres pertenecientes a cada uno de los estamentos.

Instrumento:

- Se debe diseñar una encuesta simple y breve, de no más de 20 preguntas redactadas de modo directo, y que permita identificar diversas formas de discriminación o violencia, tanto física como psicológica y sexual, sin centrarse exclusivamente en esta última. Las conductas deben plantearse de manera genérica pero incluyendo ejemplos que permitan ilustrarlas.
- Este instrumento permitiría detectar percepciones sobre prácticas discriminatorias presentes en todas las áreas objeto del diagnóstico.
- Se considera especialmente relevante caracterizar a los grupos que puedan verse más afectados, ya sea por su edad, perfil socioeconómico o existencia de experiencias previas de violencia.

Muestra: se debe determinar una muestra porcentual para cada estamento considerando el número de mujeres que integra cada uno de ellos. En el caso de las estudiantes es necesario determinar además un número específico por cada generación, para evitar la sobrerrepresentación.

Se anexa a este documento una propuesta preliminar de encuesta, la que será revisada por especialistas en el área con el fin de hacer los ajustes metodológicos que sean necesarios.

ANA HEDERRA

Comisión de Trabajo N° 4: Buenas Prácticas de Convivencia Universitaria

La Comisión estuvo integrada por las siguientes académicas: Ana María García, Nicole Nehme, María de los Ángeles González, Catalina Medel, Flavia Carbonell, Paula Nuño, Astrid Schudeck y Francisca Elgueta, y las alumnas Elizabeth Campos, Gabriela Silva, Aline Painen, y Carolina Sepúlveda.

Este grupo de trabajo propone la elaboración de un Código de Buenas Prácticas de Convivencia Universitaria con Perspectiva de Género (“Código”), que se estructura sobre la base de las siguientes consideraciones:

1. El Código contiene una guía que, partiendo de la consideración de la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho humano y un valor esencial para la Facultad, incluye la perspectiva de género, así como la necesidad de revertir discriminaciones y sesgos históricos en la materia, como un principio básico a todo el quehacer universitario; incluyendo el diseño, práctica, evaluación y ejecución de toda clase de actividades dentro de Facultad, a nivel de todos sus estamentos, y lo materializa en principios, compromisos, acciones, estructuras y procedimientos.

2. El Código establece los principios bajo los cuales debe construirse una adecuada convivencia en la Facultad desde la perspectiva de género; plantea las necesidades que la adecuada comprensión de un principio de igualdad entre hombres y mujeres significa para la Facultad; y contempla compromisos y acciones concretas que debe adoptar la Facultad -así como recomendación de instituciones y procedimientos, en su caso- en materias tales como el proceso de enseñanza en pre y postgrado; la investigación universitaria; la selección y ascenso tanto en la planta académica y de ayudantes como funcionaria; la participación y liderazgo en todos los ámbitos de la gestión, incluida la extensión; la necesidad de capacitación y concientización en materias de género, brechas y sesgos; la conciliación de la vida académica y personal; y la utilización de un lenguaje no sexista.

3. Conscientes de la existencia de una normativa universitaria y propia de la Facultad que regula algunas de las materias del Código, estas Buenas Prácticas no persiguen reemplazarla sino que complementarla en una triple dimensión: (i) los principios interpretativos contemplados en el Código debieran guiar la lectura de esa normativa y el desarrollo de las actividades y procedimientos consiguientes dentro de la Facultad; (ii) las guías de conducta del Código debieran regir las actuaciones no previstas o no regladas detalladamente en la normativa referida; y, (iii) las guías de acción debieran apoyar el diseño de las políticas que deberá adoptar la Facultad en materia de género y a las reformas y actualización de la normativa, según corresponda.

4. El Código que presentamos está dividido en las siguientes secciones:

I. Preámbulo y normativa vigente

II. Principios

III. La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile es un espacio de igualdad

- IV. Enseñanza con perspectiva de género en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile
- V. Investigación con perspectiva de género en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile
- VI. Selección con perspectiva de género en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile
- VII. Participación y liderazgo con perspectiva de género en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile
- VIII. Conciliación de la vida personal y profesional en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile
- IX. Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

ANA HEDERRA

Anexo 1. Proyecto de Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria revisado (Comisión N°2)

APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

Con esta fecha, la Rectoría de la Universidad de Chile ha expedido el siguiente Decreto:

VISTOS:

Lo dispuesto en la ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales; el D.F.L. N° 3 de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. NQ 153 de 1981, ambos del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile; el D.S. N°266 de 2014, del referido Ministerio de Educación; el D.U. N°007586 de 1993, Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile; el D.U. N°008307 de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes; el D.U. N° 003406, de 15 de enero de 2018, que crea la Dirección de Igualdad de Género; el D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Certificado del Secretario General sobre Acuerdo N°xx del Consejo Universitario, de fecha XX de XXXX,

CONSIDERANDO:

1o Que la Universidad de Chile, en su rol de principal establecimiento de educación superior del país, asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo material y espiritual de la Nación. Dentro de los principios orientadores que guían a la Universidad se encuentra el respeto a las personas, máxima que debe materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria.

2° Que las conductas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria y violencia de género cometidas por funcionarios, académicos y personal de colaboración de la Universidad de Chile, y las conductas de acoso sexual, discriminación arbitraria y violencia de género perpetradas por estudiantes de la Institución, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

3o Que el artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso sexual "el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra 1) del Estatuto Administrativo.

4o Que, si bien los citados cuerpos legales lo explican como un problema entre funcionarios, académicos y personal de colaboración, este fenómeno ha de entenderse aplicable a otras esferas,

como las relaciones universitarias con estudiantes y otras personas que se vinculan con el quehacer institucional, sin pertenecer a la comunidad universitaria.

5o Que, asimismo, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por acoso sexual "una conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas, afectando a nivel psicológico, emocional y/o físico; y/o incidiendo en las oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral/académico de las víctimas cuando ocurre en el contexto universitario", la que se encuentra prohibida a los estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

6° Que, por otro lado, el mencionado artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso laboral "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

7o Que, en otro orden, el artículo 2 de la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, entiende por discriminación arbitraria "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.

8o Que, a su vez, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por discriminación arbitraria "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la participación en organizaciones o la falta de ella, el sexo, orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad", la que se encuentra prohibida a los estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

9° Que, a su vez, el artículo 1° de la Convención de Belén do Para dispone que es violencia contra la mujer "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

10° Que, además de lo anterior, en el referido Estatuto Administrativo y en el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes se encuentran regulados procedimientos disciplinarios (investigaciones sumarias y sumarios administrativos) que permiten sancionar la ocurrencia de tales conductas.

11° Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, frente a las denuncias de acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria y violencia de género en la Universidad, se hace indispensable contar con un instrumento que explicita su operatividad y defina responsabilidades específicas de los funcionarios de la Institución en su tramitación, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de hechos de esta naturaleza, teniendo en consideración que se trata de una materia altamente sensible y que aquellas conductas devienen en graves atentados a los principios que guían a nuestra Universidad y a los derechos de las personas afectadas.

12° Que, para efectos de resguardar en la Universidad un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones laborales, de identidad sexual o género, de clase, étnica, nacional, religiosa o de cualquier tipo, las autoridades con competencia para ordenar procesos disciplinarios en relación con estas materias deben contar con herramientas que permitan facilitar y perfeccionar sus actuaciones, en especial pautas para proceder frente a denuncias de acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria y violencia de género.

13° Que cobra especial relevancia para el manejo de estos temas el enfoque y perspectiva de género, en tanto la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del DS. N°1640 de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, considera violencia contra la mujer, especialmente, a la violencia sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas o cualquier otro lugar (artículo 2, letra b de la Convención).

14° Que, en añadidura a la normativa señalada en el considerando precedente, la Ley General de Educación (Ley N°20.370) establece en su artículo 10, literal a), el derecho que tienen los estudiantes, entre otros, a no ser discriminados arbitrariamente y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos.

15° Que en la xxx Sesión Ordinaria del Consejo Universitario de esta Casa de Estudios, de fecha xx, ese órgano superior colegiado se pronunció favorablemente sobre la propuesta de "Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación Arbitraria y Violencia de Género".

16° Que, conforme a los artículos 18 y 19 letra b), de los Estatutos de la Universidad, y el artículo 31 de la L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado (D.F.L. N°1 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575), el Rector de esta Casa de Estudios es su máxima autoridad y jefe de servicio, correspondiéndole adoptar todas las medidas

conducentes a dirigir, controlar, coordinar y administrar las actividades de esta Institución al más alto nivel, así como dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de ésta, sin perjuicio de las atribuciones de otros organismos universitarios.

DECRETO:

Apruébase el "Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación Arbitraria y Violencia de Género", que se transcribe a continuación:

Artículo 1. Disposiciones generales.

El presente protocolo tiene por objeto establecer los procedimientos para sancionar las conductas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria y violencia de género cometidas por funcionarios, académicos y personal de colaboración incluido personal a honorarios, colaboradores académicos nombrados de acuerdo a la normativa universitaria y por estudiantes de la universidad dentro o fuera de sus recintos, que sean perpetradas en contra de otros funcionarios, académicos y personal de colaboración, incluido personal contratado a honorarios, de estudiantes y de toda persona vinculada de cualquier forma a las actividades de la institución.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Sin perjuicio de las normas del presente Protocolo, toda otra conducta violatoria de las normas universitarias no mencionadas en este protocolo serán sancionadas conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Chile, el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes, según corresponda.

El Rector o a la autoridad universitaria a quien le hayan sido delegadas potestades disciplinarias, deberá decidir, de acuerdo al mérito de los antecedentes, si la denuncia por las conductas antes referidas amerita la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria en contra de funcionarios, académicos y personal de colaboración, o una investigación sumaria respecto de estudiantes, conforme corresponda en cada caso. De instruirse uno de los procedimientos disciplinarios referidos, las citadas autoridades universitarias deberán designar fiscales o investigadores a aquellas personas que se encuentren habilitadas, en razón de jerarquía académica o funcionaria, en el orden de precedencia en el turno que conste del registro creado a través del D.U. N°27468, de 2016. Solo podrán desempeñarse como actuarios en procedimientos disciplinarios, abogados o egresados de derecho funcionarios del estamento profesional de la universidad.

A las personas que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratistas o condiciones similares, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Universidad, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre hechos que los involucren y, cuando corresponda, la observancia del principio de probidad administrativa. Toda medida o sanción que se disponga en tales circunstancias deberá, en todo caso, respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad que rigen el actuar de la Administración del Estado.

Iniciada la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, los fiscales o investigadores designados, según cada caso, deberán adoptar, de oficio o a petición del denunciante las medidas preventivas que resulten procedentes, como la suspensión de funciones o la destinación transitoria a otro cargo, respecto de funcionarios, o la suspensión preventiva, respecto de estudiantes, si resultaren procedentes. En la tramitación del procedimiento deberán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento, que no podrán exceder los 40 o 60 días hábiles desde aceptada su designación, según sea incoada en contra de un estudiante o un funcionario, respectivamente, conforme disponen los cuerpos legales y reglamentarios respectivos.

El presente Protocolo no obsta a la procedencia de los recursos o acciones administrativas o judiciales, que procedan de conformidad a la ley, por la legalidad o mérito de las actuaciones dictadas conforme a él.

Con todo, las presentes disposiciones podrán ser complementadas, en lo que no le sea contrario, por protocolos o normas especiales que sobre estas mismas materias establezcan las autoridades universitarias con atribuciones para dictar instrucciones de funcionamiento interno, y frente a todas éstas prevalecerá, en todo caso, la legislación y los reglamentos que resulten aplicables.

Artículo 2. Recepción de Denuncias.

Podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, la persona afectada por los hechos denunciados, tenga o no vinculación con la Universidad en calidad de académico, estudiante, personal de colaboración o cualquier otra, también podrá denunciar un tercero conforme a lo establecido en el artículo 9, debiendo dirigirse preferentemente ante la autoridad universitaria que cuente con potestades disciplinarias en la especie, según quién sea el denunciado.

Las denuncias podrán presentarse ante:

- a) El decano de la Facultad o director de Instituto.
- b) La Dirección de Recursos Humanos de los Servicios Centrales, si el denunciante es académico o personal de colaboración.

c) La Dirección de Bienestar Estudiantil de los Servicios Centrales, si el denunciante es estudiante, y la denuncia se refiera a acoso sexual, discriminación arbitraria o violencia de género.

d) La Dirección de Igualdad de Género, en el caso que se trate de una denuncia de acoso Sexual, discriminación arbitraria o violencia por razones de género. Esta Dirección contará con una oficina integrada por psicólogas y abogadas especialistas en temas de género destinadas a atender las respectivas denuncias y a cumplir con las medidas de acompañamiento de las víctimas establecidas en el artículo 8.

e) La respectiva jefatura del funcionario denunciante.

f) Para los efectos de formular la denuncia de manera virtual la Universidad mantendrá los mecanismos electrónicos. Con esa finalidad la Unidad de Gestión de la Información Institucional, deberá mantener una casilla de correo, formulario electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web de todas las facultades y en el sitio institucional y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de confidencialidad. El referido organismo universitario deberá cumplir, en todo caso, con lo establecido en el artículo 4 del presente Protocolo.

Artículo 3. Contenido de las denuncias.

Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

Denuncia escrita: deberá contener la identificación de quien haya sido afectado y del denunciado, unidad en que este último desempeña sus actividades y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Deberá, además, señalar fecha y lugar en que ocurrieron los hechos denunciados. Finalmente, el denunciante deberá indicar un domicilio y medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 6.

Denuncia verbal: deberá levantarse un acta que contemple los datos señalados en la letra precedente. y contener la firma del denunciante.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información requerida, el funcionario que la reciba deberá entregar al denunciante una copia de ésta, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla a la autoridad competente conforme a lo señalado en el artículo 4.

La autoridad, que, en cada caso particular resulte competente, podrá solicitar los antecedentes faltantes al denunciante y/o abrir un período de información previa, de 10 días, arbitrando medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido, conforme a lo establecido en el artículo 5. Además, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas.

En todo caso, si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos como lesiones, abuso sexual o violación, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el organismo pertinente, en los términos de la obligación establecida en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría jurídica de la unidad o, en su defecto, a la Dirección jurídica de la Universidad. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, y no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que corresponda.

Artículo 4. Obligación de informar a la autoridad.

El funcionario que reciba una denuncia, en los términos dispuestos en el artículo anterior, tendrá la obligación de informar, dentro de los dos días siguientes, a la autoridad habilitada para decidir la instrucción de procedimientos disciplinarios y conjuntamente a la Dirección de Igualdad de Género para los efectos de lo dispuesto en el artículo 8 de este protocolo.

Artículo 5. Actuaciones frente a denuncias.

Frente a la recepción de una denuncia, en los términos del presente Protocolo, la autoridad competente para instruir el correspondiente sumario administrativo o investigación sumaria, deberá disponer la instrucción de tales procedimientos disciplinarios. Con todo, en caso de desestimar la denuncia, deberá justificar su decisión en resolución fundada, para lo cual deberá contar con el informe favorable de la Dirección de Igualdad de Género e informar por escrito al denunciante. Procederá en contra de dicha decisión el recurso establecido en el artículo 7 del presente protocolo.

Antes de la iniciación del procedimiento disciplinario, en los casos de urgencia y para la protección de los intereses implicados, de oficio o a petición de parte, la autoridad deberá adoptar las medidas provisionales que aseguren los derechos del denunciante y la eficacia de la decisión que pudiera recaer sobre el caso. Entre estas medidas están la suspensión de actividades académicas incluida la integración de comisiones evaluativas todo ello sin perjuicio de los derechos de los estudiantes; la separación de espacios físicos; la redistribución del tiempo de jornada; la prohibición de ingreso a determinados recintos, las que no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por las leyes. Las referidas medidas deberán adoptarse por escrito y por motivos fundados. Quedarán sin efecto en los casos en que no se inicie el procedimiento disciplinario en el plazo de 15 días hábiles, o cuando iniciado el procedimiento, no se confirme su vigencia.

En caso de desestimar la instrucción de un procedimiento disciplinario, la autoridad universitaria deberá adoptar todas las medidas tendientes a restablecer la convivencia universitaria con respeto de los derechos de todos los integrantes de la comunidad.

Artículo 6. Comunicaciones al denunciante y afectado.

Deberá comunicarse al denunciante o a su representante legal y al afectado por los hechos denunciados, toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, la designación de fiscal y todas las diligencias y decisiones que se dicten en dichos procedimientos disciplinarios.

Dictada la resolución que dispone instruir sumario o iniciar una investigación sumaria, la universidad a través de la Dirección de Igualdad de Género asignará a la persona denunciante la asesoría legal de un abogado dependiente de la Dirección Jurídica de la Universidad.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de dos días hábiles desde la fecha de total tramitación del acto respectivo e informar, al menos, la fecha de la aceptación del cargo de fiscal o investigador, el nombre de éste y plazo estimado de la investigación, procurando la debida protección de datos personales de los involucrados. Estas diligencias serán practicadas a través de los medios que hayan informado para estos efectos el denunciante y/o quienes se hayan visto afectados, preferentemente mediante mecanismos electrónicos.

Designado el fiscal, la autoridad que efectuó la designación pondrá en conocimiento del denunciante y del denunciado el derecho a recusar o impugnar dicho nombramiento a partir de la misma notificación y hasta el plazo establecido en el artículo 132 del Estatuto Administrativo.

Artículo 7. Recursos.

En el caso en que la autoridad habilitada para resolver sobre el inicio del procedimiento disciplinario no responda ante la denuncia dentro del plazo de 10 días hábiles o rechace la solicitud de la persona denunciante, procederá un recurso ante el rector, quien podrá revocar la decisión denegatoria u ordenar instruir el procedimiento disciplinario, previo informe favorable de la Dirección de Igualdad de Género, o de la Dirección Jurídica de la Universidad, según estime pertinente.

Lo señalado en el presente artículo no obsta a la procedencia de eventuales recursos y acciones administrativas en contra de las decisiones adoptadas, en especial aquellos establecidos en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

En contra de la resolución que resuelve el sumario administrativo o la investigación sumaria, en su caso, procederá el recurso de reposición con apelación subsidiaria en el plazo de 5 días. El recurso de apelación será resuelto por la Comisión de Apelación constituida por 3 o 5 académicas de la jerarquía de titular nombradas al efecto por la Dirección de Igualdad de Género.

Artículo 8. Acompañamiento.

Desde la interposición de la denuncia, la persona afectada deberá contar con medidas de acompañamiento que serán proporcionadas, en el plazo de dos días, por la Dirección de Igualdad de Género para lo cual ésta deberá ser notificada de cada denuncia de conformidad a lo

establecido en el artículo 4 precedente. Esta Dirección gestionará servicios de asistencia médica, psicológica, social y/o jurídica a cada afectado, según corresponda, a través de programas o personal de la Universidad o, en subsidio, de haber disponibilidad presupuestaria para tales efectos, procurará la asistencia de organismos externos para cumplir dicho propósito.

Artículo 9. Obligación de confidencialidad y respeto.

Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento del desarrollo de la denuncia, así como en el procedimiento disciplinario que eventualmente se instruya, en especial respecto de la identidad del denunciante, del denunciado, afectados y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

En consecuencia, en el caso que la denuncia haya sido presentada ante la Dirección de Igualdad de Género, personal de esta repartición estará habilitado, previa autorización del denunciante, para elevar, ante la autoridad competente, el acta en que conste la denuncia de la víctima.

Atendido lo anterior, se proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo el denunciante, afectados y testigos ser escuchados en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato de los hechos, así como la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.

Todo funcionario de la Universidad que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en esta materia, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo y de resguardar, igualmente, el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten al denunciante, denunciado, afectados y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio que resultarán procedentes denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

Artículo 10. Obligación de vigilancia de avance del procedimiento.

La autoridad que ha decretado la medida disciplinaria de sumario administrativo o investigación sumaria tendrá la obligación de exigir permanentemente el cumplimiento de los plazos establecidos en la normativa que regula la materia. En caso de incumplimiento de esta obligación se aplicarán las normas disciplinarias administrativas en su contra.

Artículo Transitorio. Las disposiciones de Ley General de Universidades del artículo 49, inciso 2° se aplicarán de inmediato a todos los procedimientos disciplinarios en tramitación sin menoscabo de las garantías procesales del denunciado.

ANA HEDEERRA

Anexo 2. Proyecto de Crea Registro de Fiscales/as, Investigadores/as y Actuarios/as en materia de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria revisado (Comisión N° 2)

DECRETO _____ CREA REGISTRO DE FISCALES E INVESTIGADORES Y ACTUARIOS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

DECRETO:

Artículo 1. Para efectos de encabezar investigaciones incoadas en contra de funcionarios académicos, personal de colaboración o estudiantes de la Universidad de Chile por acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria o violencia de género, existirá un registro de académicos y otros funcionarios preparados en dichas materias, que se encontrarán disponibles para desempeñar funciones en calidad de fiscal o investigador, en calidad de actuario o ambas.

La autoridad que resulte competente para instruir el respectivo sumario administrativo o investigación sumaria, según corresponda en cada caso, podrá designar como fiscales o investigadores para tales procedimientos disciplinarios a las personas que integren el registro referido en el inciso anterior, de acuerdo al orden establecido en éste, y deberán ser aquellas que pertenezcan a unidades académicas o administrativas distintas a la propia. Por su parte, igualmente, se designarán como actuarios a las personas que estén en el citado registro, el cual será elaborado y administrado por la Dirección de Igualdad de Género.

Artículo 2. El registro referido en el artículo anterior será elaborado y administrado por la Dirección de Igualdad de Género, sobre la base del cumplimiento de los requisitos exigidos por el artículo siguiente. El registro deberá ser formalizado a través del correspondiente acto administrativo.

Artículo 3. Para ser incorporado al registro referido en el artículo 1, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber sido propuesto por su superior jerárquico, que sea autoridad con competencia en materia disciplinaria, para integrarlo.
- b) Haber asistido al curso de capacitación establecido en el artículo 5 del presente Decreto.
- c) Cumplir las siguientes condiciones:
 - i. Para ser fiscal o investigador: encontrarse en una de las dos más altas jerarquías de las carreras académicas de la Universidad, si es funcionario académico; o, pertenecer a la planta Directiva o ser funcionario Profesional de los grados 4° al 7°, si es personal de colaboración.
 - ii. Para ser actuario: ser abogados o egresados de derecho funcionarios del estamento profesional de la universidad y encontrarse en cualquier jerarquía académica de la Universidad, con excepción

de las dos más altas, si es funcionario académico, o; poseer nombramiento o contratación en la Planta Administrativa, Técnica o Profesional de la Universidad, si es personal de colaboración.

Art. 4. No podrán incorporarse al registro referido en el artículo 1, y se encontrarán impedidos para permanecer en él, las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Haber sido sancionado o condenado por los tribunales de justicia a causa de conductas de acoso sexual o acoso laboral cometidas en cualquier entidad del sector público o privado.
- b) Haber sido sancionado por conductas de acoso sexual o acoso laboral en un sumario administrativo o investigación sumaria dentro de un organismo de la Administración del Estado, o encontrarse vigente a su respecto una medida de suspensión preventiva o destinación transitoria en tales procedimientos.
- c) Haber sido condenado por maltrato habitual o por cualquiera de los crímenes o simples delitos establecidos en el Libro Primero del Código Penal, Títulos V y VIII, o encontrarse formalizado por tales hechos.
- d) Haber sido condenado por un Tribunal de Familia como consecuencia de haber incurrido en violencia intrafamiliar, o encontrarse vigentes a su respecto medidas de protección o cautelares en estas materias.

Si sobreviniese alguna de las situaciones descritas en el presente artículo a algún funcionario inscrito en el registro referido, o éste perdiera las condiciones indicadas en el artículo 3, letra c), para permanecer en él, deberá formalizarse su eliminación en dicho listado a través de un acto administrativo fundado.

Art. 5. Para efectos de cumplir los requisitos mínimos señalados en el artículo 3, la Dirección Jurídica, en conjunto con la Dirección de Igualdad de Género y la Dirección de Recursos Humanos, organizarán cursos de capacitación sobre la normativa y las pautas aplicables en procedimientos disciplinarios, con énfasis en conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria y en un enfoque de género frente a estas situaciones.

Art. 6. El registro referido en el artículo 1 deberá ser actualizado, al menos, cada dos años.

Artículo Transitorio: El registro referido en el artículo primero deberá encontrarse formalizado dentro del mes siguiente a la fecha de total tramitación del presente Decreto.

Anexo 3. Diagnóstico de Discriminación de Género (Comisión N°3)



FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CHILE

Folio	
-------	--

Diagnóstico de Discriminación de Género
Encuesta a miembros mujeres de la comunidad de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

I. **IDENTIFICACIÓN.** Marque con una X la alternativa o complete con números o palabras, según corresponda.

1.	¿Cuál es su edad según tramo?	a) Menor de 21 ()	b) 22 a 25 ()	c) 26 a 35 ()	d) 36 a 45 ()	e) 46 a 55 ()	f) 56 a 65 ()	g) Mayor de 65 ()
2.	¿En qué calidad o calidades se vincula o ha vinculado a la Facultad de Derecho? a) Académico/a b) Ayudante c) Funcionario/a d) Estudiante							
3.	¿Cuántos años se ha vinculado a la Facultad en esa calidad?							
4.	Nivel de ingreso del grupo familiar al que usted pertenece					a) De \$100.000 a \$350.000 () b) De \$350.000 a \$700.000 () c) De \$700.000 a \$1.000.000 () d) De \$1.000.000 a \$1.500.000 () e) De \$1.500.000 a \$2.000.000 () f) Sobre \$2.000.000. ()		

II. **Percepción de actos de discriminación de género.**

A continuación se presenta una serie de afirmaciones con las que las personas pueden estar de acuerdo o no. Usando una escala de 1 a 5, donde 1 es "Muy en desacuerdo" y 5 "Muy de acuerdo", indique qué tan de acuerdo está con cada una de ellas. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Preguntas		1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
5.	En la Escuela se dan situaciones de maltrato fundados en el género (actos de maltrato fundados en estereotipos de género) de integrantes de diversos estamentos hacia mujeres de otros estamentos.					
6.	En la Escuela se dan situaciones de maltrato fundados en el género, de integrantes de un mismo estamento a mujeres de ese estamento.					

7.	En la Escuela existen situaciones de abuso de poder entre integrantes de diversos estamentos.					
8.	En la Escuela se dan situaciones de maltrato o acoso verbal hacia las mujeres.					
9.	En la Escuela hay situaciones donde se agrede físicamente a mujeres de cualquiera de los tres estamentos.					
10.	En la Escuela se da con frecuencia (todos los años hay casos) de acoso sexual (acoso a través de actos de connotación sexual) entre integrantes de un mismo estamento.					
11.	En la Escuela se da con frecuencia (todos los años hay casos) de acoso sexual (acoso a través de actos de connotación sexual) entre integrantes de diversos estamentos.					

III. Vivencias de actos de discriminación de género

A continuación se listan un conjunto de situaciones de discriminación de género, responda respecto de lo que se le pregunta afirmativamente (si) o negativamente (no) según su experiencia respecto de cada pregunta.

Preguntas	Si	No
12. Usted ha sido víctima de maltrato por parte de un/a integrante de otro estamento.		
13. Usted ha sido víctima de maltrato por un/a integrante de su mismo estamento.		
14. Usted ha vivido una situación de abuso de poder por parte de un/a integrante de otro estamento.		
15. Usted ha sufrido maltrato verbal en la Escuela por parte de un/a integrante de su mismo estamento.		
16. Usted ha sufrido maltrato verbal en la Escuela por parte de un/a integrante de otro estamento.		
17. Usted ha sido insultada por un/a integrante de su mismo estamento.		
18. Usted ha sido insultada por un/a integrante de otro estamento.		
19. Usted ha sufrido acoso sexual por un/a integrante de su mismo estamento.		
20. Usted ha sufrido acoso sexual por un/a integrante de otro estamento.		
21. Usted ha sufrido otra situación que le haya causado menoscabo por razones de género.		
22. Usted ha sufrido un acto de violencia de género con anterioridad a su pertenencia a la Facultad.		

Muchas gracias por su tiempo y disposición.
Sus respuestas ayudarán a conocer la situación de este problema en la Facultad de Derecho y a mejorar las herramientas existentes para enfrentarlo.

Anexo 4 . Código de Buenas Prácticas de Convivencia Universitaria con Perspectiva de Género (Comisión N°4)

I. Preámbulo y normativa vigente

1. Estas Buenas Prácticas de Convivencia Universitaria con Perspectiva de Género (“Buenas Prácticas”), persiguen ser un instructivo que guíe la consideración adecuada de la perspectiva de género y de la igualdad entre mujeres y hombres en todo el quehacer universitario, incluyendo el diseño, práctica, evaluación y ejecución de toda clase de actividades dentro de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile (“Facultad”) a nivel de todos sus estamentos. Asumen la necesidad de instar por un cambio cultural urgente y relevante, que exige el compromiso activo de toda la comunidad universitaria y la concientización acerca del funcionamiento que históricamente ha tenido en base a sesgos y estereotipos en perjuicio de las mujeres, lo que es necesario combatir con convicción. Exige, al mismo tiempo, la existencia de principios, una institucionalidad y procedimientos efectivos y adecuados al efecto.

2. Para alcanzar la igualdad efectiva o sustantiva entre mujeres y hombres no sólo se debe dar a las personas el derecho de ser tratadas en igualdad formal o de la misma forma, sino que también se debe reconocer que ante la existencia de las situaciones de dominación, menoscabo, discriminación, abusos históricos etc. que este instrumento de Buenas Prácticas identifica, se deben adoptar todas las medidas necesarias para que esta desigualdad incrustada en la sociedad, y en nuestro ámbito académico, se elimine. Ello, implementando medidas de diversa naturaleza (estructurales, procedimentales, interpretativas, de acción afirmativa, entre otras) destinadas a lograr la igualdad sustantiva y no la meramente formal. Lo anterior resulta esencial a este instrumento pues, atendidas las condiciones históricas de trato desigual en perjuicio de las mujeres y la actual realidad en esta materia en que ello subsiste, la igualdad abstracta y formal que nos acompaña desde las primeras Constituciones chilenas no ha mostrado ser suficiente y es evidente que otras herramientas deben utilizarse para sobrepasar esa dificultad. Algo central en las Buenas Prácticas que siguen es que ellas resulten idóneas para generar los cambios que buscamos efectivamente alcanzar en cuanto a igualdad real de trato, no discriminaciones ni abusos, procedimientos adecuados para tratar efectivamente situaciones de acosos, porcentajes equitativos de académicas y ayudantes mujeres en la Facultad, preferencia ante la igualdad de mérito para revertir inequidades históricas, inclusión de garantías de diversidad en las actividades de extensión, entre tantos otros aspectos que más adelante se detallan.

3. Conscientes de la existencia de una normativa universitaria y propia de la Facultad que regula algunas de las materias a las que nos referimos, estas Buenas Prácticas no persiguen reemplazar tal normativa sino que complementarla en una triple dimensión, referida a: (i) la consideración de los principios interpretativos aquí contemplados, los que han de guiar la lectura de esa normativa y el desarrollo de las actividades y procedimientos consiguientes dentro de la Facultad; (ii) el establecimiento de las guías de conducta que deben regir las actuaciones no previstas o no regladas detalladamente en la normativa referida; y, (iii) la inclusión de guías de

acción para el diseño de las políticas que deberá adoptar la Facultad en materia de género y para las reformas y actualización de la normativa, según corresponda.

II. Principios

La convivencia dentro de nuestra comunidad universitaria debe respetar los siguientes principios, instándose, mediante ciertas acciones y compromisos concretos, a un cambio cultural que permita alcanzar la equidad de género, y permitir la remoción de las trabas que impiden el respeto de la plena igualdad.

Por lo anterior, la eliminación de los estereotipos de género y la no discriminación en razón del género como valor primordial deben ser reconocidas e incorporadas en sus prácticas por la comunidad universitaria en su conjunto.

1. Principio de igualdad de oportunidades y trato: Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, género, raza, estado civil, origen étnico, opinión, capacidades diferentes o cualquier condición social, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y la obtención de beneficios que sean correspondientes a los méritos alcanzados. Este principio debe reflejarse, entre otros, en la igualdad en el acceso a un empleo, en la promoción laboral, en la formación profesional y en beneficios.

- Igualdad en el acceso a un empleo
- Igualdad en la promoción laboral
- Igualdad en la formación profesional
- Igualdad de beneficios

2. Principio de equidad de género: La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para definir la equidad como una igualdad en las diferencias, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad, con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente. Adoptar el principio de equidad no implica pretender asimilar a hombres y mujeres, sino otorgarles la misma consideración en el reconocimiento de sus diferencias. Es decir, significa responder al escenario plural e igualitario que caracteriza al espacio social, cubriendo el déficit histórico y social de las desigualdades por razón de género.

3. Principio de rechazo de la no violencia dentro del espacio universitario: Supone: (i) no propiciar, cooperar o ejercer cualquier tipo de acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterativa, que tenga por objeto o efecto la degradación de las personas que sean miembros de la comunidad universitaria, en cualquiera de sus estamentos, bajo posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, hostigamiento y acoso sexual, mediante el abuso de poder que dañe la

autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y comprometa su futuro académico o laboral, según el caso; (ii) no negarse ilegal o abusivamente a contratar a la víctima de las conductas antes descritas, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, si fuere el caso de una persona funcionaria; (iii) la prohibición de la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género; (iv) el no hostigamiento sexual, entendido éste como el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito académico o laboral; (v) el rechazo de las conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; (vi) la prohibición del acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

4. Principio de no discriminación: La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable o favorable, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva o acción afirmativa (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran el sexo, género, la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

El principio de no discriminación se basa en el reconocimiento de la importancia de promover relaciones sociales igualitarias, prohibiendo toda diferencia injusta, desproporcionada o arbitraria, que implique que la aceptación estereotipada de roles sociales designados a hombres o mujeres les niegue a las mujeres un derecho o beneficio, les imponga una carga, vulnere su dignidad o las margine.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile adopta los siguientes compromisos y se obliga a realizar las siguientes acciones:

1. Efectuar una revisión y reforma al protocolo para investigar y sancionar conductas constitutivas de discriminación en razón de género, de manera de especificar y precisar los conceptos de violencia sexual y no discriminación, entre otros relevantes.
2. Asumir un compromiso para que las políticas y acciones descritas en este instrumento de Buenas Prácticas sean recibidas e incorporadas por todos los estamentos de nuestra comunidad.
3. Informar de manera interactiva y fácilmente accesible la existencia y contenido de los reglamentos disciplinarios vigentes, de los protocolos de acoso y de otras conductas sancionables en razón de género, tanto aquellos de la Facultad como de la Universidad.
4. Desarrollar un plan de acción, con perspectiva de género, que contenga metas de cumplimiento a corto, mediano y largo plazo, respecto a la inclusión de las mujeres en los distintos ámbitos de la Facultad, con responsables, plazos y procedimientos para cada una de las medidas propuestas en estas Buenas Prácticas.

5. Generar las condiciones que garanticen una participación femenina representativa en todos los ámbitos del quehacer universitario.

6. Educar a la comunidad universitaria sobre los distintos conceptos de género, violencia sexual y diversidad sexual, en la forma en que se explica en este instrumento.

III. La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile es un espacio de igualdad

La educación basada en la igualdad de género es un compromiso fundamental de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

La igualdad de género es un derecho fundamental en una sociedad democrática que respete los derechos humanos, de manera que la igualdad de tipo material debe ser un objetivo a alcanzar por nuestra comunidad.

Asimismo, el reconocimiento de la igualdad de género es un correlato del valor de la diversidad que ha hecho suyo la Facultad.

Los sesgos son una de las causas de la discriminación de género en la sociedad en general y en la Facultad en particular. Los sesgos determinan el pensamiento, la percepción y las reacciones de las personas, definiendo aquello que se perciba como bueno o malo, positivo o negativo, en relaciones o situaciones que tienen componentes de género. En ausencia de políticas positivas destinadas a combatir los sesgos, quienes cuestionan los estereotipos son normalmente castigados, mientras que quienes los normalizan, obtienen beneficios.

Nuestra Facultad reconoce la existencia de sesgos desde los cuales todos los miembros de la misma se acercan a las materias de género, por lo que se comprueba la necesidad de desarrollar positivamente actividades de concientización en la materia, destinadas a visibilizar las discriminaciones de género existentes en la cotidianeidad y a hacer evidentes los estereotipos desde los que se educa y a luchar contra ellos.

Asimismo, se propone lograr de toda la comunidad académica un acercamiento a la educación que busque eliminar brechas de género de manera transversal, en todas las etapas de la actividad académica. También se propone reconocer la necesidad de ajustar los programas de estudio con el objeto de neutralizar tales brechas y, más aún, reconocer la necesidad de revertir la desmejorada situación que históricamente han tenido las mujeres en esta materia en la comunidad universitaria.

Finalmente, se reconoce la necesidad de ajustar las normativas y protocolos con el objeto de hacer efectiva y eficiente la investigación de situaciones que devengan en discriminaciones de género, acoso o abuso académico o sexual, hostigamiento, o en actitudes que de otra manera resulten física o psicológicamente lesivas en razón del género de su destinataria.

IV. La enseñanza con perspectiva de género en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile debe formar profesionales en un contexto en que prime la cultura de igualdad y respeto de los derechos fundamentales, fomentando la resolución pacífica de los conflictos y eliminando los estereotipos que mantengan los desequilibrios entre hombres y mujeres. La Facultad promoverá la igualdad de género en todo el proceso formativo de los estudios de pre y post grado.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile adopta los siguientes compromisos y se obliga a realizar las siguientes acciones:

1. Impartir una docencia en pre y post grado libre de estereotipos de género.
2. Asegurar un diseño de la malla curricular que considere la perspectiva de género y que contenga cursos que se orienten en tal perspectiva.
3. Incorporar en las encuestas docentes de fin de curso un ítem sobre la evaluación del curso respecto de la inclusión de la perspectiva de género, integración y equidad, así como la composición de los y las ayudantes.
4. Incorporar en los métodos de aprendizaje criterios de respeto e igualdad de género, especialmente en lo relativo al uso de un lenguaje igualitario, la selección de bibliografía del curso que considere a autores y autoras en una proporción razonable, el uso de ejemplos en clases, las formas de evaluación y el trato al estudiantado dentro y fuera del aula, con respeto y evitando cualquier tipo de sexismo o discriminación.
5. Se exigirá que la comunidad académica garantice espacios de evaluación seguros. De esta manera, se promoverán las comisiones mixtas, se prohibirán las evaluaciones en las oficinas de los profesores y la realización de evaluaciones fuera de horario de funcionamiento de la Facultad.

V. Investigación con perspectiva de género en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile debe promoverla investigación académica realizada por mujeres e incluir en sus líneas de investigación la perspectiva de género.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile adopta los siguientes compromisos y se obliga a realizar las siguientes acciones:

1. Visibilizar la labor investigadora de las académicas.
2. Fomentar e implementar políticas que equilibren las trayectorias de mujeres y hombres que realizan labores de investigación.
3. Promover la incorporación de investigadoras principales en proyectos competitivos en las diversas áreas, y fomentar su rol como guías de tesis.

4. Impulsar investigaciones y cursos de pre y post grado y extensión que traten sobre feminismo y género.
5. Incorporar como líneas de investigación de la Facultad aquellas vinculadas a feminismo y género.
6. Incorporar, en la medida de lo posible, académicas en la integración de comisiones evaluadoras de proyectos de investigación.

VI. Selección con perspectiva de género en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile deberá velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando toda discriminación, en todas las etapas de selección y promoción. Deberá entonces detectar las dificultades en el acceso, ascenso y promoción vinculadas a motivos de género, para impedir cualquier tipo de discriminación.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile adopta los siguientes compromisos y se obliga a realizar las siguientes acciones:

1. En los órganos de selección, deberá existir una representación equitativa de mujeres y hombres.
2. Las convocatorias para académicos y académicas deberán realizarse a través de concursos públicos, evitando cualquier tipo de discriminación explícita o implícita, la cual podrá ser denunciada por un procedimiento establecido especialmente al efecto.
3. Los criterios de selección de las convocatorias deberán estar orientados hacia la valoración imparcial de los conocimientos de mujeres y hombres; sin embargo, y en atención a la necesidad de revertir una cultura que ha afectado el desarrollo de las mujeres en la Facultad, (i) en caso de igualdad de condiciones entre un candidato y una candidata se preferirá a la mujer; (ii) se contemplará una bonificación particular a las consideraciones de género en las rúbricas por las que se asigne puntaje para estos efectos.
4. En los concursos públicos se evaluará como antecedente favorable la formación del/la académico/a en cuestiones relativas a igualdad y/o cursos con perspectiva de género.
5. A igual función, en todo estamento, siempre habrá igual retribución.
6. Las políticas de contratación, de funcionarios académicos y no académicos, así como las de ascenso, al igual que las políticas de selección y designación de ayudantes, contemplarán expresamente políticas de incentivos que precaven selecciones injustas a nivel de género y discriminaciones arbitrarias. Existirán procedimientos para denunciar estas infracciones.
7. Los procesos de selección de ayudantes estudiantes considerarán una primera etapa ciega, en la cual no se conozca el género para efectos de la selección.

8. Existirán programas de formación de ayudantes mujeres, así como un programa de mentorías desde las profesoras hacia las ayudantes estudiantes, y entre las profesoras de diversa jerarquía.

9. Existirán sistemas de revisión aleatoria de los procesos de selección de ayudantes estudiantes.

VII. Participación y liderazgo con perspectiva de género en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

La participación de las mujeres es necesaria en todos los ámbitos universitarios, por lo que la Facultad deberá promoverla otorgando condiciones adecuadas para alcanzar una representación equilibrada en los órganos colegiados de decisión, en los cargos directivos, en procesos de elección y en todo los ámbitos de gestión.

Es necesaria la detección de los obstáculos que se presentan a través de la realización de un diagnóstico y evaluación permanente, que no sólo apunte a la discriminación directa que existe sino también a la indirecta, basada en el hecho de que las condiciones a partir de las cuales comienzan hombres y mujeres sus vidas laborales son diversas y perjudiciales para las mujeres.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile adopta los siguientes compromisos y se obliga a realizar las siguientes acciones:

1. Se respetará el principio de representación equilibrada en todos los estamentos, niveles y en todas las funciones, especialmente en órganos de decisión y cargos directivos. En aquellos casos en que exista una sub-representación significativa de cualquiera de los géneros en un contexto determinado, deberá otorgarse un tratamiento preferencial a las/los candidatas/os del género sub-representado, ante igualdad de calificaciones.

2. La participación activa de las mujeres, de todos los estamentos, será fomentada en los procesos electorarios.

3. Anualmente se realizará un estudio diagnóstico y un monitoreo permanente sobre la participación de las mujeres, en todos los estamentos, en los distintos ámbitos de decisión, dirección y electorarios, para identificar y eliminar los sesgos que obstaculizan la igualdad de género en su participación. Con este objetivo, se recopilará información relevante para alcanzar la igualdad de género y se publicará en la página web de la Facultad.

4. Las tareas se asignarán en función de las capacidades, aptitudes y aspiraciones de las personas.

5. La igualdad de género deberá ser considerada en el análisis, adopción e implementación de decisiones, para prevenir la discriminación y para promover la diversidad e inclusión dentro de la Facultad.

6. Dentro de la Facultad deberán existir mecanismos procedimentales y de incentivos para que se haga efectiva la promoción de mujeres dentro de la comunidad académica y funcionaria a todo nivel, reconociendo que los méritos de las mujeres deben ser visibilizados y las brechas de contratación reducidas, para dar iguales oportunidades a quienes tengan talentos equivalentes.

7. Las políticas de invitación a actividades de extensión deberán asegurar una participación sustantiva de mujeres en dichas actividades, no limitándose ello al número de mujeres presentes, sino que incluyendo el rol que se les asigne en las mismas, el que también deberá ser sustantivo.

8. Quienes organicen las actividades de extensión serán evaluados/as anualmente por el factor de la integración de mujeres en dichas actividades.

9. Se promoverá el liderazgo femenino dentro de la Universidad, entendiendo que una educación diversa necesita también proveer liderazgos inclusivos para el conjunto de la comunidad de alumnas y alumnos.

10. En los distintos estamentos directivos se deberán incorporar Comités de Género, que velarán por que estos principios y medidas se hagan efectivas en las distintas actividades de la Facultad, implementando una unidad central que los coordine.

11. Se incentivarán la creación de redes de académicas, de manera de reforzar su liderazgo dentro de la Facultad.

12. Se realizarán seminarios y otras actividades de concientización, desarrollados por personas expertas, que capaciten a toda la comunidad universitaria en las conductas aceptadas o no, siempre desde una perspectiva de género. Dichas actividades deberán contemplar necesariamente situaciones prácticas y trabajos del tipo workshops, de manera de acrecentar la conciencia en la comunidad en lo relativo a materias de género y a los sesgos existentes.

13. Existirán mecanismos de aprendizaje a distancia o *e-learning*s para toda la comunidad universitaria, incluyendo pruebas que evalúen los correspondientes aprendizajes, de manera de asegurar que los mismos recojan la incorporación de los conocimientos esperados por parte de sus destinatarios y destinatarias.

14. La asistencia y compromiso con las actividades de extensión con perspectiva de género serán consideradas como parte de los procesos de calificación y evaluación académica.

VIII. Conciliación de la vida personal y profesional en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile debe contribuir y tomar las medidas necesarias para que tanto mujeres como hombres puedan compatibilizar su quehacer diario en la Universidad con sus actividades profesionales y personales.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile adopta los siguientes compromisos y se obliga a realizar las siguientes acciones:

1. La corresponsabilidad parental será fomentada activamente, promoviendo medidas efectivas de conciliación, con el objetivo de que el cuidado de menores, mayores y/o personas con discapacidad no suponga un problema para el desarrollo y promoción profesional de todas las mujeres de los distintos estamentos de la Facultad.
2. Se promoverá la racionalización de horarios para compatibilizar la vida profesional y familiar, tanto de hombres como mujeres.
3. Al momento de evaluar a una persona del ámbito académico, deberán considerarse las razones que pudiesen justificar períodos de inactividad o actividad parcial, tales como la maternidad o paternidad y la enfermedad, entre otras, de manera que la existencia de tales períodos no resulte en un perjuicio injustificado en dicha evaluación.

IX. Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile debe contribuir a generar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todos los espacios e instancias de la comunidad universitaria, considerando que la falta de representación de las mujeres en el lenguaje, contribuye a su invisibilización y subordinación estructural respecto del hombre.

Lo anterior reconoce que el lenguaje se configura como una arista fundamental de la construcción del género, puesto que condiciona la formación de una sociedad y tiene una estrecha relación con el pensamiento y junto con describir la realidad, la interpreta.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Chile adopta los siguientes compromisos y se obliga a realizar las siguientes acciones:

1. En la docencia de pre y post grado, en sus actividades oficiales y/o administrativas, en los documentos que de allí emanen, y en general en cualquier acto en que se vea involucrada, la Facultad procurará el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
2. Se promoverá el uso de lenguaje inclusivo y no sexista, por medio de: acabar con el androcentrismo en el uso de expresiones, evitar el uso genérico del masculino, propender al uso de abstractos, utilizar sustantivos genéricos y colectivos, emplear imperativos, recurrir a formas no personales del verbo al referirse a grupos de personas, sustituir por sustantivos metonímicos genéricos al referirse a grupos de personas, utilizar la duplicación, y cualquier otra posibilidad ofrecida por el sistema lingüístico español.
3. Concientizar a toda la comunidad universitaria respecto de la importancia de la visibilización de las mujeres en la vida social, siendo el lenguaje una herramienta más para lograrlo.

Anexo 5. Medidas de aplicación inmediata (Comisión N°1)

Propuestas de acciones y compromisos a ser adoptados de manera inmediata por la comunidad universitaria

Esta Comisión realizó su labor enfocada en la proposición de medidas que pudiesen ser adoptadas de manera inmediata por nuestra Facultad o que supongan que las autoridades adopten compromisos de acciones a corto y mediano plazo. Asimismo, intentó revisar la cantidad y estado de eventuales denuncias de acoso y abuso. Por otra parte, calculó la cantidad y porcentajes de académicas en cada unidad académica, en la Facultad en su conjunto y en cada categoría. Finalmente, se elaboró la metodología a desarrollar en talleres de reflexión y capacitación en materias de igualdad de género, orientado no sólo a evitar situaciones de acoso y abuso sexual y discriminación arbitraria por razones de género u orientación sexual, sino también a reflexionar sobre prácticas naturalizadas que no caen bajo ninguna de las categorías anteriores, pero que sin embargo son problemáticas desde una perspectiva de equidad de género.

Las medidas aprobadas luego de las jornadas de análisis y discusión de este grupo son las siguientes:

A) Creación de una conciencia que ponga atención en la igualdad de género en nuestra comunidad universitaria

1. Sensibilización y Prevención

a) Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género, incorporando banner en la página de la Facultad en la que toda la información esté disponible y desarrollando una campaña comunicacional para los distintos estamentos de la Facultad.

b) Realizar talleres de reflexión-capacitación para evitar conductas de acoso y abuso sexual y discriminación arbitraria por razones de género u orientación sexual, dirigidos a todos los estamentos, de carácter obligatorio, según modelo contenido en el Anexo N° 1. El 2018 estos talleres se impartirán al estudiantado en su conjunto, y en los próximos años se continuará implementando solo para estudiantes de primer año. El taller tendrá una versión especial dirigida a estudiantes-ayudantes.

c) Establecer, en el reglamento, como requisito obligatorio para ser ayudantes, la asistencia y participación efectiva en estos talleres.

d) Exigir a todo el estamento académico -en planta o contrata actualmente vigente- realizar una declaración de conocer la regulación vigente en materia de abuso y acoso sexual, y que dicha obligación se extienda a quienes se incorporen a futuro. Esta declaración exigirá de parte de cada integrante de la comunidad académica tener conocimiento de la regulación vigente en esta materia, manteniendo la medida puesta en marcha el año 2018 de hacer entrega de material correspondiente a la regulación en cuestión, a los y las estudiantes al momento de la matrícula.

2. Visibilización

a) Recuperar la memoria histórica de las mujeres en las universidades en general y en la U. de Chile y Facultad en particular. El nombre de las salas es un buen ejemplo, pero es más amplio.

b) Comprometer y propiciar la intervención de mujeres en:

i) Actividades inaugurales, clausuras, etc.;

ii) En seminarios y actividades de extensión (realizando una actividad significativa)

c) Organizar actos institucionales en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI), 19 de noviembre (Día Internacional del Hombre), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres), 10 de diciembre, (Día Internacional de los Derechos Humanos) y otros. Para el Día Internacional del Hombre, la actividad debe ser sobre nuevas masculinidades.

d) Invitar a los profesores de la facultad a suscribir y adherir una carta compromiso de no asistir a paneles en la Facultad y fuera de ella, en que habiendo 3 o más participantes, ninguna de ellas sea una mujer.

e) Crear un premio análogo al Premio Montenegro, con el nombre de alguna profesora destacada de la Facultad.

3. Comunicación

a) Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.

b) Fomentar el uso no-sexista del lenguaje en toda la documentación institucional académica y administrativa, por ejemplo, conforme a la Guía de Lenguaje No-Sexista de la Universidad de Granada.

c) Difundir las actividades relativas a cuestiones de igualdad y no discriminación arbitraria que se realicen.

4. Acompañamiento

a) Contratación y/o capacitación de profesionales de la salud mental en nuestra Facultad para que puedan prestar su asesoría en esta materia.

b) Medidas paliativas de inmediata aplicación: instancia voluntaria de “acompañamiento” a estudiantes por profesoras y profesores: grupos de 2 profesoras y/o profesores para orientar en la decisión de medidas a adoptar.

c) Declaración de las autoridades comprometiéndose a realizar todas las acciones necesarias para asegurar la tramitación y finalización de los sumarios administrativos o investigaciones sumarias, dentro del plazo de 6 meses, contado desde que hayan renunciado o hayan dejado de ejercer sus funciones, para evitar que los funcionarios o profesores con sumario o investigación pendiente renuncien a su cargo y así evadan la responsabilidad que corresponda.

B) Igualdad en el ámbito laboral

1. Contratación

a) Declaración de las autoridades destinadas a comprometerse a la implementación de políticas que tiendan a la contratación de mujeres.

b) Compromiso de las autoridades a revisar porcentaje de mujeres por unidad académica y definir porcentaje mínimo en el plazo de 5 y de 10 años. Incorporación de medidas para lograr los porcentajes mínimos acordados al PDI de la Facultad.

c) Exigir hoja de vida a posibles candidatas o candidatos a cargos y empleos pertenecientes a todos los estamentos de la Facultad y declaración jurada de no tener una condena previa por ilícitos relativos a violencia intrafamiliar y/o acoso sexual.

2. Investigación

a) Declaración de las autoridades destinadas a comprometerse a dar apoyo con becas preferentes a académicas para su perfeccionamiento (doctorados y postdoctorados) y para la realización de estancias de investigación.

b) Imputación de pleno derecho —y no sujeto a aprobación de autoridades ni a compromiso de exclusividad— del 50% de la jornada docente a profesoras que realicen doctorados o postdoctorados e incorporación de esa variable en formularios de rendición anual de cuenta de actividades, de calificación y de AUCAI.

3. Calificación académica, evaluación académica, AUCAI y rendición anual de cuenta de actividades

a) Modificación de formularios (evaluación, calificación, AUCAI y actividades anuales entre otros), que consideren períodos de pre y post natal.

b) Recomendación a las Unidades Académicas para que, en el informe de cada persona en el estamento académico, o en el proceso de calificación, consideren en él los tiempos de cese de actividades académicas por descanso prenatal y postnatal, permiso postnatal parental, y permiso por enfermedades graves y terminales de los hijos.

4. Jerarquización

a) Implementación de medidas para apoyar la jerarquización de mujeres, de acuerdo a análisis de porcentajes de cada una de ellas en cada jerarquía, anexada en este documento como Anexo 2.

b) Incorporación de aplazamiento automático de tiempo de permanencia en la jerarquía por razones de pre y postnatal de las académicas.

5. Mentorías

a) Creación de programa de mentoría de asistentes a instructoras y ayudantes; de asociadas a asistentes; y de titulares a asociadas.

b) Creación de programa de mentoría para mujeres jóvenes profesionales ex-estudiantes de la Facultad en las etapas iniciales de su carrera laboral.

6. Flexibilidad Laboral Co-parental

Creación de permisos para trabajar desde la casa (salvo clases o actividades presenciales) en caso de enfermedad de hijo o hija.

Apéndice Anexo 5

TALLERES DE REFLEXIÓN-CAPACITACIÓN PARA EVITAR CONDUCTAS DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

I. DESCRIPCIÓN DE LOS TALLERES SOBRE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El objetivo general de estos talleres es promover una convivencia de respeto e igualdad entre todos los integrantes de la comunidad, a través de la discusión de situaciones de hecho conflictivas que se pueden dar en nuestra institución, y que incluyen casos de acoso y abuso sexual y discriminación arbitraria, así como de otras conductas o prácticas que no caen dentro de estas categorías. En este sentido, este taller pretende contribuir a erradicar el acoso y abuso sexual y discriminación arbitraria en razón de género u orientación sexual en la Facultad de Derecho.

Los talleres se caracterizan por tener un carácter fundamentalmente práctico. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Prevenir el acoso y abuso sexual y la discriminación arbitraria en razón de género u orientación sexual en la comunidad universitaria.
2. Reconocer casos de acoso y abuso sexual y discriminación arbitraria en razón de género u orientación sexual conforme al marco normativo existente. Conocer, además, cuáles son las modificaciones normativas en curso.
3. Reconocer la existencia de “casos grises” y generar un espacio de discusión en torno a ellos al interior de la comunidad.
4. Conocer los protocolos y mecanismos vigentes a seguir en la facultad y la universidad en caso de acoso y abuso sexual o discriminación arbitraria. Asimismo, estar al tanto de las modificaciones en curso.

Su enfoque práctico los distingue de otro tipo de talleres también orientados a promover la equidad de género, pero de corte más bien teórico, focalizados, por ejemplo, en entregar conocimientos sobre teoría de género y/o datos empíricos sobre las causas e implicancias de la inequidad de género en la sociedad. Es importante destacar que, en este sentido, los talleres no pretenden reemplazar los cursos sobre género de carácter teórico que pudiese eventualmente ofrecer la Facultad, sino sólo complementarlos.

El diseño de los talleres que a continuación se describe descansa en gran medida en los talleres diseñados e implementados por la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) el primer semestre de 2018 para los estudiantes de primer año. En un esfuerzo por contribuir al trabajo ya avanzado por la DAE proponemos: (i) que los talleres estén dirigidos a todos los integrantes de la Facultad (estudiantes, funcionarios y académicos); (ii) que sean, además, de carácter obligatorio; (iii) que los talleres compartan una estructura básica común para todos, pero que los casos o situaciones de hecho que se discutan varíen conforme a las preocupaciones específicas de cada estamento. En este sentido planteamos realizar tres tipos de talleres: para estudiantes, para funcionario(a)s y para académico(a)s.

ESTRUCTURA BÁSICA DE LOS TALLERES

Carácter obligatorio.

Duración: 70 minutos.

Número de participantes: 50

Profesores: por definir.

Fechas: por definir (inmediatamente después del regreso a clases)

1. Apertura (5 minutos)

Relevancia, explicación de los objetivos y de la metodología del taller.

2. Exposición (15 minutos)

Breve exposición sobre el acoso sexual y la discriminación arbitraria en razón de género u orientación sexual, para otorgar elementos de análisis a los participantes, basada en el marco normativo vigente.

3. Diálogos en grupos y puesta en común (40 minutos en total)

a) Trabajo en grupos para discutir casos (20 minutos)

Una vez aportados los elementos por el(la) profesor(a), se procederá a dividir a los participantes en grupos de entre 5 y 10 personas para que discutan sobre ciertas situaciones de hecho –algunas constitutivas de discriminación y acoso o abuso y otras no– que se entregarán por escrito o power point.

b) Puesta en común (20 minutos)

Luego del tiempo asignado para el trabajo en grupos, el profesor reunirá a todos los participantes y moderará un diálogo entre los mismos acerca de los casos previamente analizados, incentivando la mayor participación posible.

4. Breve exposición de los procedimientos de denuncia (5 minutos)

La última parte del taller consistirá en una breve mención al procedimiento de denuncias por acoso o discriminación en razón de género u orientación sexual de la Facultad, destacando los puntos fundamentales. En este momento, es importante que se motive a los participantes a revisar los protocolos de denuncia que se encontrarán disponibles en el material docente de la página respectiva de u-cursos.

NOTA: Estos talleres se encuentran listos para ser implementados para estudiantes y profesore(a)s desde ya, por lo que invitamos al equipo directivo a conocer y discutir el material con las académicas Carolina Bruna y Constanza Ihnen.

Apéndice 2 Anexo 5

CANTIDAD Y JERARQUÍA DE LAS MUJERES ACADÉMICAS DE LA FACULTAD DE DERECHO EN LA CARRERA ACADÉMICA

La situación de las académicas de la Facultad es la siguiente: 66 académicas en total, distribuidas de la siguiente forma según jerarquía.

- 6 Asistentes en carrera Docente
- 8 Asociadas en carrera Docente

- 2 Ayudantes en carrera Ordinaria
- 8 Instructoras en carrera Ordinaria
- 26 Asistentes en carrera Ordinaria
- 10 Asociadas en carrera Ordinaria
- 5 Titulares en carrera Ordinaria
- 1 Titular Emérita

Tomando en consideración el claustro elector de académicos (que solo considera Titulares, Asociados y Asistentes, pero que está disponible en la web institucional), éste asciende a 250 personas. Del total, solo un 28,8% son mujeres (56 personas).

Jerarquía Académica	Varones	Mujeres
Titulares	33 + 4 eméritos	5 + 1 emérita (16.2%)
Asociados	53	8 (33.9%)
Asistentes	104	32 (30.7%)

Los períodos de permanencia en cada jerarquía son los siguientes:

- ✓ Ayudantes tienen un período de 4 años para evaluarse para subir a Instructor.
- ✓ Instructores tienen un período de 4 años para evaluarse para pasar a Asistente.
- ✓ Asistentes tienen un periodo 12 años para evaluarse para subir a Asociado.
- ✓ Asociados pueden permanecer en esta categoría sin necesidad de evaluarse a titulares.

Las tres primeras categorías son carrera común y luego, en la de asociada se deberá optar entre la carrera ordinaria y docente, cada una con diferentes requisitos de ascenso y permanencia.