

Política Institucional
Contra el Acoso Sexual y la
Discriminación por Género u
Orientación Sexual.

SANTIAGO, ABRIL 2020

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS UNIVERSIDAD DE CHILE

Esta Política fue elaborada por una mesa triestamental de trabajo contra el acoso sexual y la discriminación de género u orientación sexual, constituida a fines de 2016 y conformada por estudiantes, académicas/os, funcionarias e integrantes del cuerpo directivo de la facultad.

El mandato de esta instancia de trabajo fue la generación de un protocolo, de una nueva institucionalidad, y de una Política de educación, que permitiese implementar a nivel local los avances en cuanto a la conciencia por parte de la comunidad universitaria de la necesidad de adoptar medidas concretas que permitiesen enfrentar conductas de discriminación o acosos basados en el género o la orientación sexual, y que a nivel central tuvo como hito la aprobación del Protocolo de Actuación ante denuncias de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de Chile, el 10 de Enero 2017 por Decreto Exento N°1817, promovido por la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Universidad de Chile dependiente de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones.

I.- PREÁMBULO.

Como Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, de acuerdo a nuestros principios institucionales, caracterizados por la excelencia, visión global y diversidad, reconocemos la necesidad de normar y desnaturalizar prácticas discriminatorias y/o de violencias basada en razones de género, orientación sexual o identidad de género.

Si bien, estos actos son considerados como atentatorios contra los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución, y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile, y han sido recogidos en la normativa de nuestra Universidad, consideramos fundamental llevar estas políticas a un nivel local, estableciendo los conductos necesarios para que estas prácticas puedan ser denunciadas, sancionadas y posteriormente desarraigadas de nuestra cotidianeidad.

Se explicita así el compromiso de parte de toda la comunidad, incluyendo cargos directivos, profesores, funcionarios y estudiantes, en mantener un ambiente educativo y laboral saludable y respetuoso, donde ningún integrante de la misma sea excluido de participar ni le sean negados derechos por su sexo, orientación sexual o identidad de género.

Para el cumplimiento de este objetivo, la Facultad busca definir, reglamentar y crear canales de educación, prevención y denuncia con el objetivo de eliminar de nuestra comunidad actitudes de discriminación, acoso y violencias basadas en género, preferencia sexual e identidad de género.

Compromisos y Objetivos.

El principal compromiso de la Facultad en este ámbito es asegurar un ambiente de trabajo y estudio seguro y equitativo en términos de género, orientación sexual e identidad de género. Para lograrlo, se llevan a cabo las siguientes actividades:

- Prevención, a través de la generación de instancias y material de educación con respecto a temas de género, que ayude a visibilizar, problematizar, cuestionar y modificar conductas socialmente arraigadas que constituyen, facilitan o normalizan comportamientos discriminatorios, de acoso o de violencias de género.
- Establecimiento de la presente Política, donde se establecen normas y procedimientos para estos efectos en concordancia a la Constitución Política de la República, los estatutos de la Universidad de Chile y sus reglamentos, a la normativa de la Facultad y a la normativa, Política y Protocolos de género contra acoso y discriminación recientemente aprobados por la Universidad.

La aplicación de esta Política a nivel local, y del protocolo que se establece más adelante, buscan garantizar la diligente y eficaz respuesta, por parte de la Facultad, frente a casos de discriminación, acoso o abuso por género, identidad de género u orientación sexual. Para esto la Política deberá empezar a regir a partir del inicio del primer semestre del 2020.

Es decir, esta Política debe tener a la vista, en todo momento, como ejes centrales de atención el respeto a Mujeres, Hombres y Diversidades de Género de la comunidad universitaria, entendiendo la participación y el ejercicio de sus derechos contemplados en el marco de los DDHH. En este escenario de integración de todas las diversidades, se resguardará el trato digno tanto en sus formas de expresión, lenguaje corporal, lenguaje verbal y escrito, así como sus representaciones en los distintos espacios y sitios que existen en esta comunidad universitaria.

II.- APLICABILIDAD DE LA PRESENTE POLÍTICA.

La presente Política es extensiva a todo integrante de la comunidad de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile (FEN): funcionarias/os de la Facultad y de las Escuelas asociadas, en sus diferentes formas de contratación (planta, contrata y honorarios); estudiantes (universitarios no tituladas/os, tituladas/os y profesionales estudiantes de magister y doctorado), egresados/as y personal externo contratado por empresas prestadoras de servicio, en lo que corresponda, según la normativa señalada en la sección IV de esta Política.

Por lo mismo, con la aprobación de la presente Política las autoridades de la Facultad se comprometen al cumplimiento de ésta, considerando los marcos normativos de la comunidad universitaria: reglamentos de las/os funcionarias/os, convenios de honorarios, reglamentos e instructivos estudiantiles, normativa de compras públicas, incluyendo los procesos de licitaciones o contratos a terceros, y toda normativa vigente que afecte temáticas de género y diversidad sexual.

En razón de lo anterior, las normativas internas de esta Facultad tendrán que ser revisadas, permanentemente, en congruencia con esta Política y demás normativa universitaria vigente en la materia, debiendo contemplar consideraciones en materias de género.

Respecto al alcance en términos del espacio, la Política aplica a todos los recintos utilizados por la Facultad y Universidad, cuyo uso tenga directa relación con actividades de la vida universitaria. Por ende, aplica a todas las actividades donde la Facultad organice o tenga vínculo, independiente del espacio físico donde se lleven a cabo. Es decir, actividades académicas, de difusión, de recreación (abiertas o restringidas a la comunidad universitaria), incluyendo medios de comunicación formales de la Facultad (DocenciaWeb y Mail), y redes sociales asociadas a la Facultad.

III.- ESTRUCTURA INSTITUCIONAL PARA LA PRESENTE POLÍTICA.

En la presente sección se define la creación de dos organismos llamados a dar seguimiento, orientar, implementar y evaluar las Políticas de género, orientación sexual e identidad de género dentro de la Facultad, así como los vínculos y las dependencias con otros organismos de la Facultad, como del nivel central de la Universidad. Además, da cuenta de vinculación entre esta Política, reglamentos y las normativas de la Facultad, y de los diversos nexos y espacios dependientes de las Escuelas.

A.- OFICINA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL (OGDIS).

La Oficina de Género y Diversidad Sexual, en adelante OGDIS, será la principal herramienta ejecutiva de la presente Política. Dependerá de Decanato y trabajará de forma activa y coordinada con las diferentes Escuelas, Departamentos y Unidades de la Facultad, quienes en su conjunto deben articularse, facilitar y colaborar con acciones que vayan en directa relación con los objetivos propuestos para la OGDIS.

Tendrá como principales tareas, por una parte, la activación de protocolos frente a denuncias de discriminación o violencias de género, diversidad sexual o identidad de género, mediante la adecuada orientación de los afectados y canalización de sus denuncias ante la instancia competente. Así como

también, de las tareas de prevención, educación, orientación en cambios curriculares, entre otras acciones que permitan generar mayor conciencia entre integrantes de nuestra comunidad universitaria.

Además, será el organismo encargado de generar lineamientos que permitan diseñar un plan y estrategias orientadas a educar respecto a temas de género y diversidades sexuales a la comunidad. Por lo tanto, la OGDIS tendrá la tarea de ejecutar esta Política de género y diversidades sexuales con énfasis en la prevención y autocuidado dentro de la Facultad.

A.1.- Composición y Función.

La OGDIS deberá ser dirigida y coordinada por una/un profesional de áreas afines a la problemática de género (psicología, sociología, etc.), que a lo largo de su trayectoria profesional pueda demostrar especialización en temas de género y dirección de equipos.

Se considerará especialmente la experiencia y/o especialización en acompañamiento a víctimas, así como la experiencia y/o especialización en educación en temas de género.

Respecto a la contratación del personal de la OGDIS, el Consejo Asesor en materias de género, podrá asesorar respecto a los criterios contenidos en la carrera laboral de quienes postulan a la Oficina.

Las personas que trabajen en la OGDIS deberán firmar acuerdos de confidencialidad con respecto a la información que manejan, con el objetivo de resguardar la privacidad, identidad, y el detalle de los hechos.

A.2.- Denuncias.

La OGDIS, acogerá los casos en que se reporte alguna de las conductas de acoso y/o violencias descritas en los apartados posteriores. Toda persona que reciba una denuncia, sea testigo de una situación de acoso/discriminación, o viva personalmente esta situación, podrá reportarlo a la OGDIS. Esta oficina, será la encargada de la activación del protocolo, debiendo establecer las coordinaciones y derivaciones pertinentes al Director Jurídico de la Universidad cuando la denuncia pueda ameritar el inicio de un procedimiento disciplinario, por tratarse de un acto atentatorio a la dignidad de un/a integrante de la comunidad universitaria, especialmente si dice relación con acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género, y discriminación arbitraria.

La OGDIS, es responsable de la recepción y adecuada canalización de las Denuncias y Quejas en estas materias, en tanto afectan a cualquier integrante de su comunidad FEN. En este marco, la OGDIS tiene la obligación de velar por la correcta protección, acompañamiento y no re-victimización de las/los involucradas/os por parte de la instancia competente, la que, por regla general, de conformidad a la normativa universitaria vigente, para las materias de que trata este documento es la Dirección Jurídica de la Universidad. Por lo que, la correcta aplicación de esta Política por parte de la OGDIS busca evitar que a los/as denunciados se les someta a interrogatorios innecesarios que revivan la experiencia traumática o que atenten contra su dignidad directa o indirectamente.

Para cumplir con dicha misión, la OGDIS deberá contar con profesionales, especialistas en brindar apoyo psicológico y social para acompañar a las víctimas y asesorarlas en su proceso de denuncia ante la instancia competente. Por lo mismo, han de ser especialistas en temas de género con preparación y experiencia en atención, capaces de manejar de forma correcta la derivación de la

denuncia a la instancia competente, y de establecer las redes de atención, apoyo y acompañamiento que se estimen convenientes a los requerimientos de las personas atendidas o denunciantes.

Respecto de la infraestructura, debe disponer de un espacio físico apropiado, con la debida privacidad en la cual se pueda ejecutar y reportar el cumplimiento de esta Política, garantizando la privacidad del demandante, demandado/a y testigos. Además, deberá asegurarse que la información de nombres de quienes componen la OGDIS, números de teléfono, dirección de correo electrónico, además del protocolo de actuación estén disponibles y actualizados y sean conocidos y publicados en las páginas web de la Facultad.

A su vez, es labor de la OGDIS, en coordinación con el Consejo Asesor en materia de género, presentar estadísticas y hacer el análisis sistemático de las Orientaciones y denuncias recibidas a raíz de esta Política, independiente de la resolución final que estas tengan.

A.3.- Formación y Prevención.

La OGDIS, deberá disponer de un área especializada que guíe y dé sustento a la discusión sobre disminución de las desigualdades de género, educación y prevención de acosos y discriminaciones arbitrarias.

Por lo tanto, es objetivo del Área de Prevención de la Oficina, en primera instancia, detectar y disminuir situaciones de violencias de género y discriminaciones arbitrarias, en cualquiera de sus formas. Lo anterior se logra a través del diseño e implementación de nuevas representaciones de relación entre las/os integrantes de la Comunidad FEN, lo cual debe estar en directa relación con el marco de los Derechos Humanos.

Al logro de lo anterior, se debe sensibilizar sobre violencias de género y desnormalizar modelos culturalmente arraigados, dentro de la comunidad universitaria. Por lo tanto, debe orientar sus objetivos en promover el fortalecimiento de habilidades y capacidades individuales de integrantes de la Facultad. Lo cual se espera favorezca la visibilización y comprensión de las manifestaciones de las violencias, estimulando a la comunidad a ser parte de procesos de transformación y deconstrucción a nivel personal y comunitario. Así mismo, se deberá promover la transversalidad de la perspectiva de género como una herramienta analítica que permita innovar en las prácticas desarrolladas por la comunidad.

El trabajo realizado por la OGDIS debe enfocarse en el quehacer de cada unidad de la estructura FEN, incluyendo en su plan de acción las particularidades, los requerimientos y la contingencia de cada una de ellas. Las acciones, deben tener carácter triestamental incluyendo a estudiantes, personal de colaboración académico y no académico, personal a honorarios y personal de subcontrato, en lo que corresponda, de acuerdo con la normativa vigente.

B. CONSEJO ASESOR.

B.1.- Funciones y Composición.

El Objetivo del Consejo Asesor, en adelante CA, es apoyar y asesorar para que implementen los procesos administrativos necesarios para cumplir a cabalidad esta política y que los mismos sean

llevados a cabo por las entidades correspondientes. Asimismo, el CA deberá hacer seguimiento al cumplimiento de la Política y democratizar la institucionalidad en todo el proceso.

La principal función del CA será colaborar, asesorar y apoyar en la incorporación de la perspectiva de género a la principal autoridad de la Facultad, a través del cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Impulsar, supervisar, y monitorear la aplicación de las Políticas referentes a disminuir la desigualdad de género y la discriminación basada en sexo, género, o identidad de género.
- Discutir, desarrollar y facilitar una acción conjunta entre las Escuelas y la OGDIS para la implementación de la Política.
- Realizar un balance del funcionamiento de la Política y protocolo que pueda ser informativo para toda la comunidad.
- Sesionar ordinariamente tres veces al año (con al menos dos meses de intervalo) con posibilidad de agregar sesiones extraordinarias, según sea necesario.

Respecto a su composición, el CA estará constituido por la dirección de la Oficina de Género y Diversidad Sexual (OGDIS), por ambos Directores de Escuela (o a quienes ellas/os designen), por el/la directora/a de la Escuela de Postgrado (o a quien designe), un representante de las/os funcionarias/os, un/a representante delegado/a estudiantil de Género de cada uno de los Centros de Estudiantes, y un representante delegada/o estudiantil de Diversidad Sexual, por cada Centro de Estudiantes de acuerdo a los lineamientos detallados en B.2

El reglamento interno del funcionamiento del Consejo será definido por quienes lo integren en su primera sesión. Sin embargo, deberá cumplir con un único requisito en torno al quórum mínimo para sesionar, el cual será un 50% de los integrantes, con la restricción que tiene que haber mínimo un representante estudiantil y uno de las Escuelas.

B.2.- Sobre integrantes del CA e Inhabilidades.

B.2.1.- Sobre integrantes del CA y su elección.

Representante de la OGDIS:

La/El directora/or de la OGDIS conformará este CA, con el objetivo de llevar acta de las sesiones y de coordinar y ejecutar la puesta en marcha de las propuestas que nazcan de esta instancia; así como de reportar ante dicha instancia los avances que se registren a nivel de Facultad en las materias de su competencia. En la práctica, dará cuenta en el Consejo al menos semestralmente de su labor respecto a las medidas de educación y prevención que se estarán realizando. Además, informará al Consejo sobre la frecuencia de consultas, quejas y denuncias formales.

Sobre su elección: Su elección queda supeditada a quién esté a cargo de la OGDIS, o bien, a quien la Dirección de la OGDIS delegue su representación.

Representantes de las Escuelas de Pregrado:

Las/os representantes de las Escuelas de Pregrado conformarán este CA con el objetivo de orientar y apoyar las acciones que tengan competencia de acuerdo a la enseñanza y relación con estudiantes, incluyendo la revisión e implementación en la malla curricular, de modo tal que la Política esté acorde y reciba retroalimentación sobre su factibilidad en la implementación de esta Política.

Sobre su elección: En primera instancia, será la/el propia/o Directora/o de Escuela correspondiente quien asuma esta responsabilidad. En caso de que no pueda asumir su responsabilidad, ella/el deberá elegir a una/un representante que la/lo pueda reemplazar durante todo el período. Cabe señalar que las/los Directoras/es de Escuela enviarán información a los académicos/as de los claustros de cada una de las carreras y serán quienes estarán a cargo de asegurar un flujo de información con este estamento.

Representante de la Escuela de Postgrado:

El/la representante de la Escuela de Postgrado conformará este CA con el objetivo de orientar y apoyar las acciones que tengan competencia en la Escuela de Postgrado.

Sobre su elección: En primera instancia, será la/el propia/o Directora/o de Escuela correspondiente quien asuma esta responsabilidad. En caso de que no pueda asumir su responsabilidad, ella/el deberá elegir a una/un representante que la/lo pueda reemplazar durante todo el período. El/la directora/a de Escuela deberá enviar información a los académicos/as de los claustros de cada programa de postgrado y será quien estarán a cargo de asegurar un flujo de información con sus académicos y estudiantes.

Representante de funcionarias/os:

Quien represente a los/as funcionarias/os se incorporará este CA con el objetivo de orientar y apoyar las acciones que tengan competencia de acuerdo a este estamento. Por lo que deberán entregar retroalimentación sobre la implementación de esta Política. También orientar la factibilidad de implementación de la política en base a la realidad del estamento. Además, tendrá la labor de comunicar las inquietudes en estas temáticas del personal de colaboración a este Consejo.

Sobre su elección: Su representante será quien preside la Asociación de Funcionarios de la Facultad (AFUCH FEN). Si existe funcionaria/o que se encuentre interesada/o en participar, deberá comunicar su intención a quién preside la AFUCH FEN, y ésta a su vez podrá delegar su representación. En caso de haber más de un postulante, de igual forma, quien preside la AFUCH FEN deberá dirimir y elegir. De no haber postulante, la representación recaerá en Presidente/a de la AFUCH FEN, o bien, en quién éste/a delegue su representación.

Delegadas/os Estudiantiles de Género:

Las/os Delegada/os Estudiantiles de Género que se incorporarán a este CA con el objetivo de orientar y apoyar las acciones que tengan competencia de acuerdo a este estamento. Por lo que deberán entregar retroalimentación sobre la implementación de esta Política. Además, tendrá la labor de comunicar las inquietudes en estas temáticas del estudiantado a este Consejo.

Sobre su elección: Se someterá a sufragio durante las elecciones de los Centros de Estudiantes a final de cada año, es decir, cada CC.EE. deberá realizar elecciones para una Delegada de Género por cada grupo estudiantil que representen (el detalle de esta votación se encontrará en los estatutos de los Centros de Estudiantes). De no poder realizarse la votación, será deber de ambos Consejos de Estudiantes, por separado, asignar representante de manera interina.

Delegadas/os Estudiantiles de Diversidad Sexual:

Las/os Delegada/os Estudiantiles de Diversidad Sexual conformarán el CA con el objetivo de orientar y apoyar las acciones en que tengan competencia, de acuerdo a las distintas agrupaciones y personas

pertenecientes a las diversidades de la Facultad. Por lo que deberán entregar retroalimentación sobre la implementación de esta Política. Además, tendrá la labor de comunicar las inquietudes en estas temáticas de la comunidad LGBTQ+ al Consejo, poniendo especial énfasis en una educación inclusiva y respetuosa, donde la promoción de derechos humanos básicos, como la igualdad y la no discriminación sean el eje.

Sobre su elección: Se someterá a sufragio durante las elecciones de los Centros de Estudiantes de final de cada año, es decir, cada CC.EE. deberá realizar elecciones para un Delegado de Diversidades Sexuales por cada grupo estudiantil que representen. El detalle de esta votación se encontrará en los estatutos de los Centros de Estudiantes. De no poder realizarse la votación, será deber de ambos Consejo de Estudiantes, por separado, asignar una/un representante de manera interina.

B.2.2.- Sobre las inhabilidades.

Las/os Integrantes del CA deberán inhabilitarse de participar si resultan sancionados o involucrados en denuncias, ya sea en calidad de denunciado, denunciante o víctima, en estas materias de acoso sexual, abuso sexual y/o discriminación arbitraria.

B.3. Revisiones de la Política.

Esta Política deberá ser revisada y evaluada anualmente por el CA, en tanto represente a los estamentos y participantes del mismo, generando una instancia pública que permita hacer sugerencias y actualizaciones a la misma.

En relación a las posibles modificaciones a esta Política, a partir de observaciones emanadas de las sesiones del CA, deberán ser presentadas al Decano/a, quien evaluará las mismas y en los casos que corresponda, se incorporarán, previa aprobación del Consejo de Facultad. Para lo anterior, todos los estamentos representados en el CA serán parte de este acuerdo, el cual deberá acogerse a la normativa y reglamentos vigentes tanto de la Facultad como de la Universidad de Chile, con especial énfasis en consideraciones de género, estando en estrecha relación con el espíritu y fondo de esta Política.

Además, deberá existir un canal permanente que permita a toda persona sujeta a esta Política hacer sugerencias, ser escuchada y registrarlas, para la siguiente revisión de la misma. Será responsabilidad de la OGDIS establecer procedimientos para obtener sugerencias y mejoras de esta política, las cuales serán revisadas periódicamente por el Consejo Asesor.

C. INTEGRACIÓN DE LA POLÍTICA CON ESCUELAS.

Las Escuelas de la Facultad deberán otorgar las facilidades y trabajar de forma colaborativa con la OGDIS. De esta coordinación se deberán desprender, informaciones relevantes respecto a factores de riesgo y protectores referidas a situaciones de género, lo cual se traducirá en la implementación de iniciativas y desarrollo de actividades relacionadas a los temas abordados en esta Política.

Respecto a la postulación y elección de estudiantes a las distintas iniciativas y actividades desarrolladas por las Escuelas, tales como: becas de intercambios, ayudantías, entre otras, que signifiquen beneficios no fundamentales, se incorporará en su proceso de selección de las y los estudiantes beneficiados las consideraciones de género incorporadas en esta política. Así, cada uno de los Nexos o la respectiva Unidad de Pregrado deberá agregar en sus reglamentos internos (y

formular en caso de no existir) las consideraciones para que esta política sea aplicable en cada uno de los espacios de la Facultad, como también incorporar como uno de los requisitos para postular a las actividades y beneficios de la Escuela de Pregrado el no haber sido sancionados por materia de acosos sexuales, abusos sexuales o discriminaciones arbitrarias.

C.1. Nexo Internacional.

Considerando, que la Facultad se caracteriza por tener convenios con universidades extranjeras, existiendo la figura de intercambio universitario donde se recibe estudiantes del extranjero y se facilita que estudiantes de la FEN tengan experiencias internacionales, se hace sumamente relevante que, para el intercambio internacional, los procesos de postulación y convenios con otras universidades se acojan a las consideraciones de género existentes en esta política para dichos efectos, resguardando la integridad física y mental de estudiantes nacionales y extranjeros. En el proceso de selección de estudiantes de la FEN que postulen a intercambio se incorporará dentro de los requisitos para postular que no hayan sido sancionados en materia de género y ni tampoco se podrán acoger a estudiantes extranjeros que en sus respectivas universidades o países hayan sido sancionados bajo los mismos criterios.

C.2. Nexo Laboral.

Entendiendo que las relaciones laborales de estudiantes están a cargo de Nexo Laboral, debe ser responsabilidad de éste el velar por un correcto funcionamiento de las actividades que conecten al estudiantado con sus futuras relaciones profesionales.

Lo anterior debe estar en el marco de la integración de las diversidades existentes dentro de la Facultad, dentro de ellas las diversidades sexuales, previniendo la discriminación arbitraria en todas las actividades que se lleven a cabo. En relación a lo anterior, se considera relevante que en la Feria Laboral se promueva el proceso de selección por méritos académicos, lo que deberá estar considerando en la normativa interna del proceso de selección de empresas que acuden a la feria, del mismo modo que el seguimiento de estudiantes en estos espacios.

C.3. Nexo Colegios.

Dentro de las actividades de promocionales que realiza la Facultad, se debe considerar editorialmente un compromiso con distintas formas de publicidad no sexista, que vaya en línea con la participación equitativa de mujeres y hombres dentro de la Facultad.

También será deber de este Nexo resguardar el desempeño correcto y adecuado de las personas que estén a cargo de la relación establecidas con estudiantes de educación media. Todos los procesos que se lleven a cabo desde este Nexo, considerando dentro de ellos la postulación y/o selección de estudiantes de la FEN que apoyan las labores de Nexo Colegios, deberán realizarse en concordancia con esta política, incorporando dentro de los requisitos para postular que no hayan sido sancionados por materias de acosos sexuales, abusos sexuales y/o discriminaciones arbitrarias.

C.4. Nexo Deportes.

Nexo Deporte deberá resguardar que todas las actividades desarrolladas en el Campo Deportivo, en la Facultad o fuera de esta se realicen en un ambiente protegido, libre de violencias de género,

procurando informar antecedentes relevantes en esta materia a las autoridades de la Facultad, CA y/o OGDIS.

Se diseñará una evaluación docente específicamente para las y los profesores de Deporte de la Facultad, la que deberá incluir preguntas referentes a estas temáticas y atinentes al contexto.

Cabe destacar que cualquier situación de transgresión en materias de género y discriminaciones arbitrarias ejercidas por estudiantes, que pertenezcan a alguna selección, serán tramitadas a la luz de la normativa vigente y reglamentos de la Universidad y demás normativa interna de la Facultad, con especial atención en materias de acosos sexuales, abusos sexuales y/o discriminaciones arbitrarias.

En consideración de la labor de representatividad que poseen los y las estudiantes seleccionados/as por Nexo Deporte, se incorporará como uno de los requisitos para participar de estas actividades no haber sido sancionados/as por acoso sexual, abuso sexual y/o discriminación arbitraria. Para el caso de los/as alumnos/as que ingresen a la Facultad por cupo deportivo, se evaluará su participación en base a la reiteración o gravedad de la sanción aplicada.

C.5. Formación y Prevención en la Academia.

En lo que respecta a las personas que ejercen un rol de enseñanza dentro de la Facultad, resulta fundamental que incorporen la teoría de género como una herramienta analítica aplicable transversalmente en la educación. A raíz de lo anterior surgen los siguientes aspectos:

Decanato, Escuelas, Departamentos, con el apoyo de la OGDIS, deben promover la actualización permanente de herramientas formativas en conjunto al Centro de Enseñanza y Aprendizaje (CEA), que aseguren el desarrollo de los procesos educativos libres de violencias de género, considerando todos los espacios físicos y relacionales que contempla la Facultad.

Un elemento clave para el correcto desarrollo de los procesos antes mencionados, es el trabajo colaborativo con las unidades que trabajan aspectos formativos y de género en la Facultad, pues podrán proveer distintas estrategias innovadoras, las cuales deberán ser integradas en las actividades que se lleven a cabo en la Facultad.

1.- Formación Ayudantes y Tutores de la Facultad:

Las Escuelas deberán promover que la totalidad de ayudantes y tutores de la Facultad, asistan a espacios de formación y/o inducción sobre la normativa que les es aplicable, así como del Reglamento Estudiantil y las Políticas vigentes en la Universidad y Facultad, donde además se deberá incorporar la formación en perspectiva de género.

En relación a lo anterior, las Escuelas deberán procurar:

A. Se realicen, en conjunto con la OGDIS, charlas de inducción presenciales para Ayudantes de carácter obligatorio. Esta actividad pretende ser realizada al inicio de la vida académica de la/el ayudante, con el objetivo de demostrar el interés de las Escuelas por el desarrollo íntegro de los y las estudiantes y comprometer el respeto y correcta realización de estas relaciones académicas. La OGDIS, participará de la elaboración de material conceptual y de análisis para ser enviado a ayudantes y/o tutores, que, por motivo de fuerza mayor no puedan asistir a la Inducción.

B. Se realice un Curso de Formación General para ayudantes de forma permanente, incorporando a la Oficina de Género y Diversidad Sexual de la Facultad, con un módulo orientado a promover la observación e incorporación de la perspectiva de Género, como una herramienta analítica y transversal en educación; este módulo debe contemplar elementos conceptuales y analíticos.

C. Se realice un Curso de Formación General para Tutores, entre el Centro de Enseñanza - Aprendizaje y Nexos Inclusión, incorporando a la OGDIS con un Módulo de Género.

D. Se realicen talleres breves, cápsulas o charlas con contenidos de género y diversidad sexual, de carácter obligatorio para quienes desarrollan actividades formativas (se incluiría de esta forma a tutores, ayudantes, voluntarios/os de preu-fen, entre otras), para ejercer dichas funciones en los distintos espacios de enseñanza.

2.- Aspectos específicos para ayudantes:

Normativa para ayudantes:

Las Escuelas deben velar porque estudiantes que ejerzan funciones de ayudantes, asuman un compromiso ético, que estipule las conductas esperadas de cada una/o. Este compromiso, debe ser firmado por quienes son seleccionadas/os como ayudantes, con el objetivo de asegurar el acuerdo. Cabe destacar, que este documento será publicado en la página de pregrado estando así disponible para estudiantes, ayudantes, y profesores.

Proceso de postulación y selección:

El proceso de postulación y selección de ayudantes estará sujeto a la directrices establecidas, poniendo énfasis, además en el reglamento general de disciplina de la Universidad, a las consideraciones de género y discriminación arbitraria contenidas en el Decreto Exento N°0019942, de 17 de mayo de 2019, referido a la Aprobación del Nuevo Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Universidad de Chile, lo cual cobra mayor relevancia al comprender que se establece una posición de poder con sus pares. Será la Secretaría de Estudios quien facilitará información respecto a la existencia o no de sanciones por materias de género. Dicho requerimiento de información se efectuará exclusivamente a través del Decana/o, Directora - Director de Escuela, Encargada/o de Asuntos Estudiantiles.

Respecto a la participación de ayudantes mujeres, las Escuelas deben desarrollar iniciativas que promuevan la inscripción de estudiantes mujeres que destaquen académicamente dentro de sus cursos, principalmente en los ramos en que existe mayor cantidad de estudiantes hombres ejerciendo esta función. Se deberá procurar la utilización del sistema formal de postulación a dicho cargo. Lo anterior será monitoreado por las Escuelas, a través de la revisión de los porcentajes de ayudantes con el fin de informar a la comunidad.

C.6. Directivos de Escuela, Decanato y académicos/as.

En relación al nombramiento de los cargos Directivos de las Escuelas y Decanato, y en directa relación con esta Política, su nombramiento deberá contemplar la normativa de inhabilidades a la cual están afectas las autoridades, así como considerar sus conductas referidas a materias de género, entre otros criterios que se consideran procedentes para estos cargos, y que no son competencia de este documento. Además, se deben considerar, las inhabilidades y restricciones desprendidas de resoluciones que devengan de medidas disciplinarias o resoluciones por materia de investigación

sumaria, o sumarios administrativos contemplados en el Decreto Exento N°0019942 referido a la Aprobación del Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de Chile.

En consecuencia, ningún académico podrá ejercer cargo directivo en las Escuelas ni Decanato de la Facultad si han sido sancionados por acoso sexual, abuso sexual y/o discriminación arbitraria.

Respecto de los funcionarios/as y profesores/as contratados a honorarios, la Facultad implementará al momento de su contratación y/o renovación del convenio la exigencia de acompañar el certificado de antecedentes, mismo requisito que se exige para el ingreso a la Administración Pública, no pudiendo contratarse a quien registre antecedentes relativos a los tópicos de la presente política.

IV. REFERENTE A LA APLICABILIDAD DE LA POLÍTICA A SUBCONTRATACIÓN Y PERSONAL EXTERNO.

Entendiendo que la subcontratación se rige por el código laboral, a continuación, se mencionan ciertos aspectos relevantes establecidos en el mismo.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarias a ella, entre otras conductas:

- 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”.

- 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.”

Sobre los mecanismos sancionatorios, es relevante considerar los siguientes tres artículos:

- Art. 160 N°1, letras b) y f), autoriza al empleador a poner término, sin derecho a indemnización alguna, el contrato de trabajo de aquel trabajador que haya cometido conductas de acoso sexual o laboral, debidamente comprobadas.

- Artículo 485, permite al trabajador recurrir de tutela, por hechos producidos durante la vigencia de la relación laboral, en caso de vulneración de derechos fundamentales: cuando exista perturbación de la integridad física y psíquica; honra y privacidad; actos de discriminación del empleador y represalias por ejercicio de derechos laborales.

- Artículo 489, permite al trabajador recurrir de tutela, por hechos producidos con ocasión del despido, por vulneración de derechos fundamentales: cuando exista perturbación de la integridad física y psíquica; honra y privacidad; actos de discriminación del empleador y represalias por ejercicio de derechos laborales.

Sobre las obligaciones del empleador en materias de acoso, es necesario considerar el siguiente artículo:

•Artículo 154 N° 12, obliga al empleador a tener un procedimiento para canalizar reclamos, efectuar medidas de resguardo y sancionar las conductas de acoso sexual en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Este reglamento es obligatorio para todas aquellas empresas con más de 10 trabajadores.

Actualmente, la Facultad solo ha considerado en los contratos con prestadores externo que la empresa cumpla con tener un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. A contar de la aprobación e implementación de esta Política, la Facultad establecerá mecanismos de resguardo e incorporará en la evaluación de las propuestas presentadas el cumplimiento de los artículos mencionados anteriormente.

Para el cumplimiento de lo anterior, todas las Bases de Licitación deberán contar con subfactores que permitan abrir el criterio de “Condiciones de empleo”, de manera de poder evaluar la calidad de los procedimientos establecidos por la empresa en materia de acoso sexual, tales como:

- a) Que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad cumpla con todas las exigencias legales (entre ellas que contemple un procedimiento en caso de acoso sexual), y que conste su remisión al Ministerio de Salud y la Dirección del Trabajo.
- b) Nivel de conocimiento por parte de los trabajadores del respectivo reglamento interno.
- c) Asegurar que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad contempla medidas de resguardo: separación de lugar físico del trabajador denunciado u otras.
- d) Asegurar que el Interno de Orden, Higiene y Seguridad contemple canal claro y expedito para denunciar.
- e) Asegurar que el Interno de Orden, Higiene y Seguridad contemple la realización de investigaciones conjuntas con empresa mandante cuando la denuncia involucra actores tanto de la empresa subcontratista como de la principal.
- f) Asegurar que empresa acredite la capacitación de sus trabajadoras en materia de sus derechos respecto de situaciones de acoso sexual y discriminación.

Complementando lo anterior, es necesario mencionar que la OGDIS entregara servicios de atención, orientación y prevención a todas aquellas personas subcontratadas que desempeñan funciones en la Facultad que lo requieran.

V. CUMPLIMIENTO Y RESPONSABILIDADES.

Esta Política cuenta con el compromiso de la máxima autoridad de la Facultad y su Consejo, y se instruye, por lo tanto, que la implementación y divulgación quede bajo la responsabilidad de cada una de las Escuelas, Departamentos y Unidades, considerando todos los estamentos que componen la Facultad, lo cual será monitoreado por el CA. A su vez, las Escuelas, Unidad de Recursos Humanos, y Directores/as de Departamento deberán trabajar, en conjunto con la OGDIS, en incorporar en sus respectivos procesos y procedimientos los criterios establecidos en la presente política, teniendo a la vista, en todo momento, la diferenciación de sus roles y áreas de competencia.

Del mismo modo, las áreas de comunicaciones que se encuentren en la Facultad, a través de sus encargadas/os, velarán para que el trabajo que realicen periodistas, diseñadores/as y toda persona que comunique desde su posición en la Facultad lo haga respetando los lineamientos que se contienen en esta política.

En cuanto a la aplicación de la presente Política, tanto el Consejo Asesor, a través de sus representantes, como la OGDIS son los responsables de que la Política y el protocolo se implementen correctamente, tanto en su interpretación, según sus objetivos originales, como también en las metodologías y acentos problemáticos, respondiendo a las contingencias presentadas por cualquiera de los estamentos de la Facultad.

Respecto del monitoreo, la presente política será observada de manera permanente por todas las partes que componen el Consejo Asesor, velando por su correcta implementación.

VI. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

Índice.

I. ÁREA DE ATENCIÓN

I.I. PROCEDIMIENTOS.

A. Consultas

B. Queja.

C. Denuncia Formal.

1. Investigación.

2. Notificación.

I.II. ACCIONES PROTECCIONALES.

I.III. PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE, DENUNCIADO Y TESTIGOS.

II. ÁREA DE PREVENCIÓN.

1. Difusión.

2. Sensibilización.

3. Formación y Capacitación.

4. Acciones preventivas en Campo Deportivo.

I. ÁREA DE ATENCIÓN.

I.I. PROCEDIMIENTOS.

El enfoque institucional comprende, un fuerte compromiso humano y profesional respecto a la atención de quienes se hayan visto perjudicadas/os por situaciones donde el género es el motor de las experiencias que las afectan. Es de este modo como esta política considera, brindar un profesional y adecuado manejo en las intervenciones que se refieran a experiencias de personas afectadas por violencias de género, entiéndase, acosos sexuales, abusos sexuales, violencias sexuales, entre otras manifestaciones, y/o por discriminaciones arbitrarias en razón del género o identidad sexual, tanto, por quienes pertenecen a la comunidad de esta Facultad, como por quienes prestan servicios continuos

a través de figuras contractuales como subcontrato, de acuerdo a lo señalado en el punto IV de esta Política. En este contexto, se contempla otorgar una oportuna atención u orientación, en todos los casos.

Del mismo modo, se acompañará rigurosamente, en términos técnicos y procedimentales, la interposición de demandas de situaciones ocurridas en contexto universitario, donde a lo menos una de las personas involucradas pertenezca a los estamentos estudiantiles personal de colaboración, entendiéndose por éste a las funcionarias/os y académicas/os.

Es de este modo, que la línea de atención, y todos sus procedimientos, deberá ser llevada a cabo por la Oficina de Género y Diversidad Sexual de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, OGDIS, instancia que deberá regirse por los protocolos y/o flujos de atención establecidos al efecto por la autoridad universitaria. Todo lo anterior, sea o no competencia de la OGDIS, deberá ser tratado o canalizado a la instancia competente dentro de la Universidad, procurando un trato digno, no revictimizante, y analizado desde enfoque de género, el cual será la herramienta analítica principal para la correcta comprensión de los fenómenos.

A. Consultas.

Las consultas podrán ser realizadas por integrantes de la comunidad cuyos derechos hayan sido vulnerados producto de las situaciones que este protocolo contempla y/o por un tercero con conocimiento directo de los hechos.

En el caso de consultas realizadas por terceros/as, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas, quienes decidirán realizar o no una denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier situación que represente una vulneración según el Decreto Exento N°0019942/2019 referido a la Aprobación del nuevo Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de Chile, será considerada como insumo para el trabajo preventivo, sin transgredir la confidencialidad de las personas involucradas.

Se sugiere para las consultas, la utilización de canales formales tales como el correo electrónico ogdis@fen.uchile.cl, o bien, el botón de contacto que se encuentra en la página web fen.uchile.cl/ogdis.

El tratamiento de consultas es estrictamente confidencial e individual, lo cual se comunicará a la persona consultante la primera vez que tome contacto con la OGDIS.

Como resultado de la consulta, existirán distintos cursos de acción basados en la manifestación de voluntad de quien consulta:

- a. Orientar y derivar los antecedentes, si los requerimientos y temas expuestos no son competencia de la OGDIS.
- b. Referenciar a otros programas y/o unidades internas o externas a la Facultad si se estima pertinente en caso de ser requerido por las personas consultantes.
- c. Realizar seguimiento según voluntad de la persona consultante.

d. Realizar queja de situaciones referidas en el Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de Chile, y abordadas por la OGDIS, las cuales se realizarán según lo descrito en el punto B.

e. Tramitar la denuncia y acompañar a la persona denunciante, en cumplimiento del debido proceso establecido en este protocolo y del marco normativo establecido al efecto por la Universidad de Chile. Este procedimiento se seguirá según lo descrito en el punto C.

f. Si en la consulta se pesquisan conductas de acoso laboral, se realizarán las referencias pertinentes a los departamentos competentes en esta materia, dentro de la FEN: Unidad de RRHH, denunciasfen@fen.uchile.cl o a la Dirección de RRHH Universidad de Chile: Servicios Centrales de la Universidad de Chile, rrhh@uchile.cl o denuncias@uchile.cl según la persona consultante estime conveniente.

B. Queja.

La Queja representa una instancia de canalización de situaciones que ocurren en la Facultad, y que de no mediar intervención o corrección alguna podrían dar origen a alguna figura de acoso sexual, abuso sexual y/o discriminación arbitraria. Su objetivo principal radica en la prevención y educación en las materias propias de esta Política; y busca que la OGDIS evalúe las situaciones que por esta vía se conozcan y sugiera al Decano, en caso de que corresponda, las medidas necesarias que permitan prevenir la repetición de ésta/s situación/es.

Esta figura corresponde a un proceso intermedio, entre una consulta y una denuncia, donde se asegurará el resguardo de la identidad de quien la realiza, a no ser que la o el interesado/a refiera lo contrario de forma escrita. Como excepción se deberán considerar de manera especial, aquellos hechos que por su gravedad deben ser reportados a la brevedad, con el objetivo de sugerir medidas de protección en favor de la persona consultante.

La forma de asegurar el resguardo de identidad de la persona que realiza la queja será a partir de la utilización de un Folio correlativo dispuesto por la Oficina de Género y Diversidad Sexual, el cual contendrá el nombre del denunciante para exclusivo uso de la OGDIS.

La queja a diferencia de la denuncia, tiene como objetivo principal develar, detener y prevenir situaciones, ocurridas en el ámbito universitario, que pueden llegar a constituir conductas de acoso sexual y/o abuso sexual, o bien, conductas discriminatorias. A diferencia de la denuncia, donde se dan a conocer hechos que pueden ser investigados y sancionados, previo investigación o sumario, si así lo amerita la gravedad de los mismos.

En el procedimiento de queja, se identificará la persona consultante con folio interno, la OGDIS enviará oficio a Decano/a con copia a Directora o Director de Escuelas, en caso de ser estudiante, o bien, Recursos Humanos en caso de tratarse de Personal de colaboración o Académicas/os. En dicho oficio se identificará a la persona contra la que se realiza la queja, describiendo la situación y contexto en que ocurren los hechos. Paralelamente se notificará de la queja, previo consentimiento de la víctima, vía Oficio a la persona que actúa indebidamente, motivándola a abandonar dichas prácticas ofensivas.

En la eventualidad de persistir en la conducta, y tramitada por alguna persona afectada, la segunda queja, y en consideración de la complejidad de éstas, quien incurre en la conducta inapropiada deberá ser citada a una entrevista en la OGDIS. Del mismo modo, si las quejas superan los tres hechos,

referidos a situaciones de similar naturaleza y/o connotación, se citará para encuadrar conducta a la OGDIS en conjunto con la Unidad respectiva según sea el caso, Directora o Director de Escuelas o Recursos Humanos.

C. Denuncia.

Para los efectos de interponer una denuncia, se considerará la normativa vigente que rige en la Universidad de Chile, así como la posibilidad de realizar este trámite ante la OGDIS para que ayude al denunciante a canalizar su denuncia ante la Dirección Jurídica de la Universidad de Chile, única instancia competente para activar un procedimiento sancionatorio, y para evaluar si corresponde proceder a este o no en función de una denuncia. Teniendo la OGDIS que velar por el debido proceso de la misma, canalizando dicha denuncia según circuitos de procedimientos establecidos en la normativa universitaria sobre la materia. Asimismo se hace presente que las personas que deseen denunciar hechos vinculados a acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria vinculada a género también lo pueden hacer ante la Dirección de Igualdad de Género, el Director Jurídico, la Dirección de Recursos Humanos si el/la denunciante es académico o funcionario de la Facultad, la Dirección de Bienestar Estudiantil si el/la denunciante es un estudiante, instancias todas pertenecientes a los servicios Centrales de la Universidad. El denunciante también puede realizar la denuncia ante su jefatura si se trata de un funcionario y por los mecanismos electrónicos provistos por la Universidad para formulación y envío de denuncia escrita virtual, que estarán disponibles en la página web institucional de la Universidad y en el sitio web de cada Facultad.

Se acogerán todas las denuncias voluntarias, que involucren a lo menos un/a persona de la Facultad y/o Universidad. Siendo imposible, por tanto, la interposición de denuncias que identifiquen a personas que no pertenezcan a la comunidad universitaria.

Será motivos de interponer una denuncia en la Oficina de Género y Diversidad Sexual, OGDIS, toda situación que sea percibida, por la persona afectada, como un agravio por situaciones relativas a Violencia de Género. Las formas de manifestación denunciabiles, serán las contenidas en la normativa vigente para estos casos, entendiéndose por manifestación: los acosos sexuales, abusos sexuales, violación y/o discriminaciones arbitrarias, ejercida por cualquier integrante de la Facultad y/o Universidad pertenecientes a los distintos estamentos. Se considerará fundamental para lo anterior, la voluntariedad de iniciar dicho proceso de denuncia por quien experimenta la/s situaciones de violencia de género.

Del mismo modo, una tercera persona podrá denunciar hechos de violencias de género de las cuales toma conocimiento, donde debe entregar el nombre de la persona supuestamente afectada, y/o algún antecedente que posibilite el contacto, de lo contrario será la OGDIS el organismo competente para realizar dichas averiguaciones con el objetivo de promover un primer acercamiento. Una vez identificada la persona que figura afectada, será la OGDIS quien tomará contacto y ofrecerá la posibilidad de orientar respecto a las acciones posibles de seguir.

Dicho lo anterior, será la OGDIS la Unidad que sugerirá a la autoridad, dentro de la normativa universitaria vigente, través de un oficio, posterior al consentimiento de la persona afectada, respecto de medidas que tiendan a la protección de las personas que se involucran en la denuncia, como también del proceso de acompañamiento de la o él denunciante, disminuyendo efectos de revictimización. Asimismo, será la Dirección Jurídica de la Universidad quien instruya los procesos disciplinarios respectivos, así como las medidas cautelares que considere pertinentes para cada caso una vez iniciado el proceso de investigación.

El correcto acompañamiento, por parte de la OGDIS, hasta la interposición de la denuncia, así como de la entrega de información que se posea, respecto del curso que tome la misma, busca evitar que las/os denunciantes se sometan a interrogatorios innecesarios que gatillen la reexperimentación de hechos traumáticos, así como de actos que atenten contra su dignidad.

Respecto a los procedimientos e instrumentos para llevar a cabo las acciones anteriormente mencionadas, será la OGDIS quien sugiera al Consejo Asesor la revisión y/o modificación de las estrategias, lo cual debe responder al análisis continuo y sistemático de las intervenciones y técnicas llevadas a cabo en la Oficina de Género y Diversidad Sexual de esta Facultad.

1. Investigación.

La investigación sumaria y el sumario administrativo, se realizan de acuerdo a las estipulaciones legales que establecen sus procedimientos, contenidos en el DEX 19942/2019 de la Universidad de Chile, en concordancia con el DEX N°26685/2019 que aprueba nuevo reglamento de jurisdicción disciplinaria de los estudiantes de la Universidad de Chile y el Decreto Afecto N°1230/2019, que delega facultades de ordenar la instrucción y resolver investigaciones sumarias y sumarios administrativos y deroga el D.U. N°2811 y demás disposiciones que señala, ambos de la Universidad de Chile.

Las investigaciones deberán llevarse a cabo por la Dirección Jurídica de la Universidad de Chile, de conformidad a la normativa universitaria.

Esta investigación debe garantizar el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, guardando la más estricta confidencialidad.

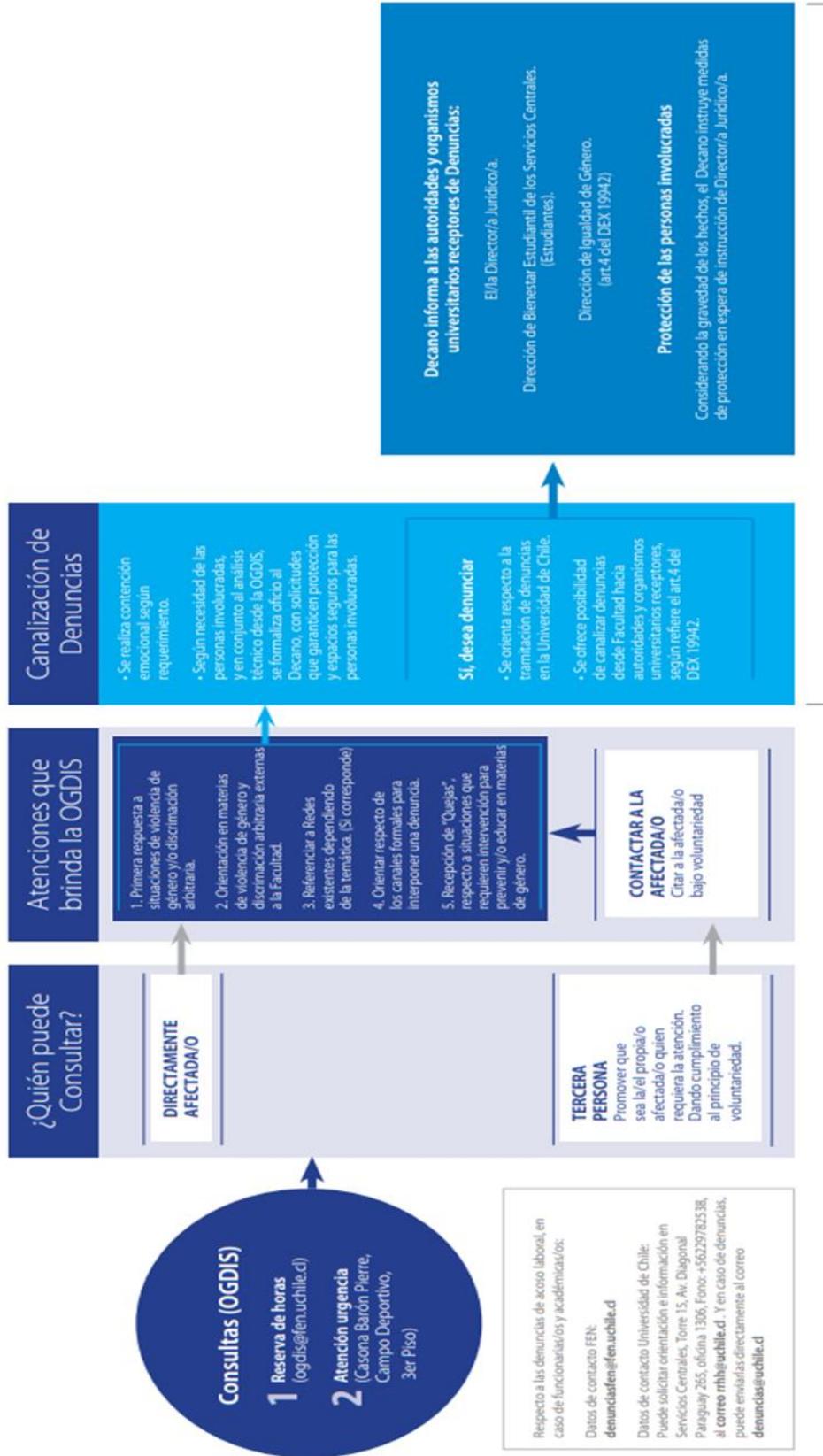
2. Notificación.

La Oficina de Género y Diversidad Sexual (OGDIS) es la encargada de mantener informada a la víctima respecto a las etapas del proceso, a través de los medios acordados con demandante en las sesiones previas.

La Dirección Jurídica de la Universidad, ya sea por sí o a través del /la fiscal de la investigación, según corresponda, es responsable de notificar a las partes involucradas en una denuncia las resoluciones y medidas que se adopten en la investigación, así como de dar respuesta a las inquietudes del denunciante en torno al proceso de investigación. Lo anterior, debe realizarse a través de los medios que hayan sido informados para estos efectos.

A continuación, se presentan el flujo de Atención y Canalización de Denuncias en OGDIS realizadas por estudiantes y funcionarios/as.

Consultas y Canalización de denuncias OGDIS



Durante todo el proceso OGDIS realizará seguimiento

Consultas (OGDIS)

- 1 Reserva de horas**
(ogdis@fen.uchile.cl)
- 2 Atención urgencia**
(Casona Barón Pierre, Campo Deportivo, 3er Piso)

Respecto a las denuncias de acoso laboral, en caso de funcionarios/os y académicos/os:

Datos de contacto FEN:
denuncias@fen.uchile.cl

Datos de contacto Universidad de Chile:
Puede solicitar orientación e información en Servicios Centrales, Torre 15, Av. Diagonal Paraguay 265, oficina 1306. Fono: +5629782538, al **correo rnh@uchile.cl**. Y en caso de denuncias, puede enviarnos directamente al correo **denuncias@uchile.cl**

I.II. ACCIONES PROTECCIONALES.

Las acciones proteccionales deben ser consideradas dentro de la normativa vigente que rige a la Facultad y Universidad de Chile, éstas deben procurar la protección y disminución de situaciones revictimizantes que afecten directamente a las personas afectadas. En estos casos se pueden sugerir acciones tales como: cambios de sala, separación de espacios, atenciones orientadas a problematización, seguimiento y acompañamiento, entre otras.

Determinación de las acciones proteccionales.

Al momento de determinar las acciones, se considerarán, a lo menos, los siguientes aspectos:

- Normativa legal.
- Reglamentos internos que se involucran a las situaciones.
- La gravedad del hecho relatado.
- Consecuencias para la o el afectado/a
- Reiteración de la conducta.

I.III. PROTECCIÓN DE DEMANDANTES, DEMANDADOS/AS Y TESTIGOS.

Frente a una denuncia, como se indica en el Art.14 del Protocolo de actuación antes denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de Chile, en la ocurrencia de situaciones de gravedad que ameriten medidas de urgencia, se podrán realizar acciones contempladas como medidas provisionales que tiendan a la protección integral de las personas afectadas en calidad de denunciante, resguardando los derechos fundamentales de todas las partes involucradas en la denuncia.

Inmunidad:

Con objeto de resguardar a las personas involucradas en una denuncia en materias de género, ni la/el denunciante y tampoco sus testigos podrán ser sujetos de sanciones de medidas disciplinarias, por otra causa de incumplimiento relativa al Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes DEX N°26685/2019 de la Universidad de Chile.

Represalias:

Quedan prohibidas, las represalias contra las personas que reportan o participan en una investigación.

Privacidad:

La Facultad, protegerá la privacidad de las personas implicadas en las Denuncias, tanto en calidad de denunciante, denunciado/a, así como a testigos aportados a la investigación.

II. ÁREA DE PREVENCIÓN.

La OGDIS, en colaboración con las Unidades de la Facultad que correspondan, deberá realizar actividades diagnósticas, cuyo insumo será incluido en la elaboración del Plan de Trabajo Anual de la Oficina que debe contemplar a los menos las siguientes líneas de acción:

1. Difusión: Se desarrollarán actividades permanentes orientadas a la entrega y socialización del quehacer de la OGDIS, contemplando las Políticas vigentes de la Facultad y la Universidad.

- Campañas de educación preventiva.
- Jornadas de difusión de la Oficina.
- Planificación y participación en Ferias Temáticas.
- Elaboración de material audiovisual de difusión (Infografías, afiches, dípticos, página WEB, publicaciones internas, videos).

2. Sensibilización: Se promoverá la concientización y visibilización respecto a las causas, manifestaciones y consecuencias de la Violencias de Género en espacios educativos, promoviendo el establecimiento de nuevas formas de relación entre las y los integrantes de la Facultad, que impulsen una cultura educacional libre de Violencias de género. Dentro de las acciones a realizar se deberá contemplar:

- Talleres Introductorios respecto a Perspectiva de Género.
- Charlas de sensibilización respecto a la necesidad de utilizar la Perspectiva de género como una herramienta analítica que contribuye a la visibilización de las situaciones de Violencias existentes en la comunidad.
- Conversatorios.
- Trabajo colaborativo con distintas unidades de la Facultad.

3. Formación y Capacitación: Se deberá promover la entrega y fortalecimiento de herramientas teóricas y habilidades prácticas a los procesos de aprendizajes y en el ejercicio de los distintos roles desempeñados dentro de la Comunidad Educativa, invitando a cada integrante a innovar en sus prácticas cotidianas a través de la incorporación de la Perspectiva de Género. Las acciones en esta línea deben considerar:

- Talleres temáticos, que contengan marco teórico básico relativo a los temas abordados y trabajo práctico centrado en la reflexión y análisis.
- Organización, colaboración y participación en Seminarios Temáticos.
- Inducción en temas de género a integrantes recientemente incorporadas/os a la Comunidad FEN.
- Planificación y ejecución de acciones innovadoras dentro del aula que inviten a la reflexión y construcción de espacios educativos sin Violencias de género.

- Jornadas de actualización de conocimiento y formación para profesores/as, personal de colaboración y estudiantado.
- Consultorías a personal de colaboración académico y no académico, respecto al análisis del ejercicio de su rol en la Facultad.
- Participación en módulos para cursos dirigidos a ayudantes y tutoras/es.
- Talleres de inducción y temáticos dirigidos a estudiantes que desempeñan rol de representación y/o acompañamiento estudiantil.

5. Acciones preventivas en Campo Deportivo: Considerando que el espacio deportivo implica exposición corporal, se considera en este ámbito que el trabajo preventivo debe estar enfocado en las siguientes acciones entre otras:

- La Difusión de las Políticas de la Universidad de Chile, Políticas Institucionales de la FEN y del quehacer de la Oficina de Género y Diversidad Sexual en el Campo Deportivo, debe ser periódica y utilizando recursos audiovisuales disponible en el área.
- La planificación de la línea de prevención de la OGDIS, debe contemplar anualmente una instancia grupal para las y los profesores del área, con el objetivo de recoger requerimientos y necesidades respecto a temas de género, los que serán incorporados en el diseño de las actividades anuales que se realicen: talleres, conversatorio, consultoría individual desde la OGDIS, entre otras.
- Se realizará cada dos años una consulta diagnóstica a estudiantes seleccionadas/os y de cursos libres, que pertenezcan al campo deportivo de la Facultad, lo cual se llevará a cabo de forma anónima, incorporando los resultados en el plan anual de la línea de prevención.

VII. PROTOCOLO EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN POLÍTICA.

Considerando el sello pluralista de la Universidad de Chile, el cual propende a la formación de una ciudadanía inspirada en valores democráticos, la Facultad de Economía y Negocios, ve la necesidad de expresar claramente ante la comunidad universitaria, su postura y disposición frente al desarrollo de movilizaciones, que siendo convocadas por las organizaciones estudiantiles y sometidas a votación de los/las estudiantes, éstas impliquen paralización de actividades.

Atendiendo el marco legal y universitario vigente, el presente instrumento, pretende establecer lineamientos claros y cursos de acción, que podrán activarse, en caso de que se vea transgredido, el derecho de los estudiantes a expresar libremente su pensamiento, sin ser objeto de discriminación por ello.

I. Libre expresión de pensamiento y no discriminación.

Todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria, tienen derecho a expresar libremente su pensamiento, lo anterior se encuentra regulado en el DFL N° 3 de 2006, del Ministerio de Educación, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del DFL N° 153 de 1981, que Establece los Estatutos de la Universidad de Chile, y particularmente en lo dispuesto en su artículo 4° que señala: “Los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria, son: la libertad de pensamiento y de expresión; el pluralismo; y la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario...”

Que, en relación a lo anterior, y a fin de procurar la no discriminación sobre la expresión de ideas o postura Política de los miembros de la comunidad universitaria, se refiere el Decreto Exento N° 0019942 de 2019 que “Aprueba Nuevo Protocolo de Actuación Ante Denuncias Sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación”, el que en su considerando 7° toma lo señalado en la Ley N°20.609, que Establece Medidas contra la Discriminación, señala que 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 maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad...”

II. Información oportuna respecto a las actividades y/o movilizaciones

a) Aspectos informativos entre Organizaciones Estudiantiles y Dirección de Escuela.

Será responsabilidad de las Organizaciones Estudiantiles pertenecientes a la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, informar oportunamente a los Directores de Escuelas de Pregrado, mediante canales formales, tales como correo electrónico institucional, carta u oficio, respecto de las fechas, en las que se realizarán movilizaciones que hayan sido oficial y

democráticamente sometidas a votación por los/as estudiantes, cuando éstas impliquen una paralización de las actividades académicas de la Facultad en las Escuelas de Pregrado.

Una vez recibida la información a que se hace alusión anteriormente, las Direcciones de Escuela, la harán llegar mediante oficio y/o correo institucional, a la totalidad de los/as académicos/as, utilizando un lenguaje meramente informativo, imparcial y libre de sesgos, omitiendo su posición al respecto.

Además, dicho mensaje no deberá contener información más allá de lo atinente a la movilización, ni tampoco medidas que contribuyan a que la participación de los estudiantes se afecte de manera alguna.

III. Conductas Discriminatorias.

Serán consideradas como conductas que atentan contra la ética y como constitutivas de prácticas discriminatorias hacia los/las estudiantes que decidan participar o no de las movilizaciones o actividades convocadas por las Organizaciones Estudiantiles, sin ser taxativas, las siguientes: a) académicos/as o ayudantes o que presenten comentarios inapropiados, que tiendan a desacreditar, discriminar, ofender o ridiculizar, las actividades o movilizaciones; b) que un/a académico/a o funcionario/a vulnere de manera recurrente la honra de alumnos/as que participen de movilizaciones y discrimine a alumnos/as por su posición Política, por ejemplo restringiendo o impidiendo la utilización de recursos universitarios, sin una razón aparente; c) que un/a académico/a o funcionario/a haga uso de sus potestades para otorgar premios a quienes asistan a sus clases y no participan de los días de movilización, o por el contrario, establezca sanciones a quienes se manifiestan partidarios de la movilización.

IV. Protocolo de actuación.

Ante estas conductas, quienes se sientan afectados/as, hayan o no asistido o participado de las actividades o movilizaciones, como los Centros de Estudiantes, podrán concurrir directamente ante la Dirección de Escuela correspondiente a presentar una queja o denuncia.

Las quejas, de acuerdo a su gravedad y recurrencia, podrían implicar, desde un llamado de atención del Director/a, hacia el responsable o el envío inmediato de los antecedentes a Decanato para la instrucción de una investigación o sumario administrativo, que pudiese determinar su grado de responsabilidad en los hechos denunciados.

En los casos, en que se presenten tres o más quejas de estudiantes diferentes, en contra del mismo académico/a, ayudante o funcionario/a, estos antecedentes serán elevados a Decanato por la Dirección de Escuela correspondiente, en carácter de denuncia formal, solicitando la instrucción de una investigación o sumario administrativo, según corresponda.

Tanto la queja como la denuncia serán revisadas por los/as Directores/as de Escuela y podrán ser presentadas por correo, carta u oficio. Dicho esto, ellos/as serán los/as responsables de analizar tales quejas/denuncia y la evaluación de elevar los antecedentes a Decanato, en donde se determinará su mérito para la instrucción de un a investigación o sumario administrativo, según corresponda.

VIII. ANEXOS.

I. Definiciones

A) Consentimiento: El consentimiento es afirmativo, consciente, voluntario y revocable. Consentir a una actividad sexual requiere un acuerdo afirmativo, consciente y voluntario de ambas personas para participar en la actividad sexual. Es la responsabilidad de cada persona asegurarse de que tiene el consentimiento afirmativo de la otra persona para participar en la actividad sexual. La falta de protesta o resistencia, o el silencio, no constituye en sí el consentimiento. El consentimiento afirmativo tiene que ser continuo y puede revocarse en cualquier momento durante la actividad sexual. La existencia de una relación de noviazgo o relaciones sexuales en el pasado entre las personas implicadas nunca debe en sí suponer que es un indicador de consentimiento (como tampoco las relaciones sexuales posteriores o una relación de noviazgo en sí son suficientes como prueba del consentimiento a una conducta previa). La creencia de la Persona Acusada de que la eventual víctima consintió no deberá proporcionar una excusa válida cuando:

1. La creencia de la Persona Acusada surgió de la propia embriaguez o imprudencia de la Persona Acusada;
2. La Persona Acusada no tomó los pasos razonables, en las circunstancias conocidas para la Persona Acusada al momento, para determinar si la eventual víctima consintió afirmativamente; o
3. La Persona Acusada sabía, o el sentido común así lo debería haber hecho saber, que la eventual víctima no estaba en condiciones de consentir porque:
 - a. estaba dormida o inconsciente;
 - b. debido a los efectos de drogas, alcohol o medicamento, no estaba en condiciones de comprender la circunstancia, índole o medida de la actividad sexual; o
 - c. no estaba en condiciones de comunicarse debido a una condición mental o física.

B) Acoso

“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” (artículo 2 del Código del Trabajo) y “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” (artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile)

Situaciones de acoso o Violencias sexual son agravadas cuando incluye lo siguiente:

1. Violencias (el uso de fuerza física para causar daño o lesión);
2. Amago (una amenaza, declaración o acto que muestre intención de lesionar)

3. Coacción (una amenaza directa o implícita de fuerza, Violencias, peligro, privación o castigo, que es suficiente para causar que una persona sensata de sensibilidad ordinaria, tomando en consideración todas las circunstancias, incluyendo edad y relación, haga o se someta a algo que de lo contrario no haría);

4. Causar deliberadamente que una persona esté incapacitada (por medio de drogas o alcohol). Aprovecharse intencionalmente de la incapacidad de la otra persona.

El acoso sexual podría incluir incidentes:

1. Entre cualquier miembro de la comunidad Universitaria, incluyendo el profesorado y otras personas designadas académicas, personal general, empleados, estudiantes, entrenadores, residentes, internos y participantes que no sean estudiantes ni empleados en programas Universitarios (por ejemplo, proveedores, contratistas, visitantes y pacientes).

2. En relaciones jerárquicas y entre compañeros.

3. Entre individuos de cualquier sexo o identidad de género.

C) Discriminación

“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” (artículo 2 de la Ley N°20.609) y “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 “ (artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile).

Ejemplos de ellos son:

1. Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
2. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, ideología o la opción sexual.
3. Aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
4. Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
5. Impartir órdenes vejatorias.
6. Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

D) GÉNERO

Desde la antropología, el género ha sido definido como la interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferenciación sexual. Esta interpretación da lugar a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones que dan significado a la conducta de las personas en función de su sexo.

Desde la psicología, el género es definido como el proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de atributos que cada sociedad define como propios de la feminidad y la masculinidad. En este sentido, el género es la construcción psíco-social de lo femenino y lo masculino.

Desde la perspectiva psicológica, el género es una categoría en la que se articulan tres elementos básicos:

- La asignación de género: se realiza en el momento de nacimiento de la persona, a partir de la apariencia externa de sus genitales.
- La identidad de género: es el esquema ideo-afectivo más primario, consciente e inconsciente, de la pertenencia a un sexo y no al otro. Se establece más o menos a la misma edad en que se adquiere el lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos.
- El rol de género: es el conjunto de deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado.

Por otra parte, el género ha sido conceptualizado como elemento estructurador de un conjunto de relaciones sociales -las relaciones de género- que determinan las interacciones de los seres humanos en tanto personas sexuadas. Las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, son transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas, al contrario, pueden ser de oposición y conflicto.

E) Identidad de Género

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género (GATE, s.f.)

Tipologías de identidad de Género:

1. Transgénero: personas que sienten que su sexo biológico no refleja su identidad de género de acuerdo al concepto del género binario – mujer o hombre- y que por lo tanto no cumplen con la correlación social de sexo y género. (Noseda, 2016)
2. Cisgénero: personas que sienten que su sexo biológico refleja su identidad de género de acuerdo al concepto del género binario –mujer o hombre- y que por lo tanto cumplen con la correlación social de sexo y género. (Noseda, 2016)

3. Intergénero: persona que desarrolla una identidad trans en base a aspectos que van desde los no observables como las características cromosómicas de ambos sexos, como tener cromosomas XXY, hasta el nacimiento con un clítoris notoriamente más desarrollado, o con una vagina cerrada, o con ambos genitales. (Nosedá, 2016)

F) Orientación Sexual

La orientación sexual es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual (el sentido psicológico de ser hombre o mujer) y el rol social del sexo (respeto de las normas culturales de conducta femenina y masculina).

La orientación sexual existe a lo largo del continuo que va desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad. Las personas bisexuales pueden experimentar una atracción sexual, emocional y afectiva hacia personas de su mismo sexo y del sexo opuesto. A las personas con una orientación homosexual se las denomina a veces gay (tanto hombres como mujeres) o lesbianas (sólo a las mujeres).

La orientación sexual es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo. Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas (APA, s.f.).

Principales tipologías de orientación sexual:

1. Heterosexualidad: atracción física, emocional, afectiva y sexual por personas del sexo opuesto (Nosedá, 2016)
2. Homosexualidad: atracción física, emocional, afectiva y sexual por personas del mismo sexo (Nosedá, 2016)
3. Bisexualidad: atracción física, emocional, afectiva y sexual por tanto personas del mismo sexo como también por aquellos del sexo opuesto (Nosedá, 2016)
4. Pansexualidad: atracción física, emocional, afectiva y sexual hacia una única persona, independiente de su sexo (Castelo, 2015)
5. Polisexualidad: la atracción física, emocional, afectiva y sexual por individuos de diversos sexos sin discriminar, niegan la idea sexos binarios (Castelo, 2015)

IX. BIBLIOGRAFÍA.

American Psychological Association (APA). (s.f.). Orientación sexual y identidad de género. Recuperado de: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/sexual.aspx>

S. Castelo. (2015). Identidad de género, sexo biológico, expresión de género y orientación sexual. Explicando las diferencias. UnitedExplanations. Recuperado de: <http://www.unitedexplanations.org/2015/03/02/identidad-de-genero/>

Global Action for Trans Equality (GATE). (s.f.). Identidad de género y derechos Humanos. Recuperado de: <http://transactivists.org/wp-content/uploads/2012/03/gender-identity-and-hr-background-er-with-logo-spanish.pdf>

Noseda, J. (2016). Historia y Política de la Sexualidad. Ceibo Ediciones. I.S.B.N.: 978-956-359-046-3