



Como un fuerte sustento y apoyo al trabajo de la Dirección General de Géneros y Equidad calificó la Dra. Fancy Castro el proyecto de ley sobre acoso sexual en el ámbito académico que, luego de su reciente aprobación en el Senado, está próximo a ser promulgado por el Ejecutivo. La directora general de la DIRGEGEN añadió que el nuevo cuerpo legal implica, asimismo, un gran desafío para nuestra Universidad y para quienes integran la comunidad UBB: Nos impone exigencias claras y nos obliga a tomar conciencia de la importancia de generar un ambiente libre y seguro para todas las personas, dijo.

La ley busca promover políticas integrales para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior, así como proteger y reparar a las víctimas. Con ese objetivo, las instituciones de educación superior (IES) deben construir, con la participación de todos los estamentos, dos modelos -uno de prevención y otro de investigación y sanción- con los contenidos que la normativa establece. Las IES deberán contar, además, con una unidad responsable de su implementación y con mecanismos de monitoreo y evaluación de las medidas que se adopten. Las entidades que no tengan esta política integral dentro del plazo de un año a contar de la entrada en vigencia de la normativa, no podrán acceder u obtener la acreditación institucional.

El proyecto recibió insumos de distintas agrupaciones, organizaciones de mujeres científicas y de la comisión de igualdad de género del Consejo de Rectores. Hubo mucho debate, mucho diálogo, con distintas miradas y testimonios, señaló Fancy Castro (FC). Con ella y con el abogado de la DIRGEGEN Alen Alegría (AA) conversamos sobre los alcances del nuevo cuerpo legal.

¿Qué motivó la ley sobre acoso sexual en el ámbito académico?

FC: El proyecto surge de las demandas de las manifestaciones feministas de mayo de 2018, que tuvieron un peso importante en las universidades y generaron una presión política muy fuerte. En las

universidades, estas vulneraciones, lamentablemente, se naturalizaban. Entonces que hoy tengamos una ley que señala claramente que el acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad e integridad personal, la igualdad de derechos y la prohibición de discriminación arbitraria, como se expresa en el artículo 2, es algo muy profundo. Las universidades somos instituciones formadoras y como tales lo que hagamos se va a replicar. Si nosotros trabajamos para cambiar la cultura, eso repercutirá en los futuros/as profesionales, que van a saber que estas situaciones no son aceptables y no es posible seguir naturalizándolas.

¿En qué pie se encuentra la UBB en relación a lo que exige la nueva ley?

FC: Aunque con dificultades, nuestra Universidad ha tenido avances. Después de un largo proceso se creó la DIRGEGEN, lográndose una buena institucionalidad, ya que se trata de una dirección general. También en 2020 se decretaron el uso del nombre social de las personas trans al interior de la Universidad y el protocolo para las denuncias de acoso, violencia o discriminación por razones de sexo o género. Se han generado planes de capacitación para cada estamento y para el personal de empresas externas que prestan servicios a la institución, así como campañas de difusión de las efemérides más relevantes relacionadas con los hitos de los movimientos de reivindicación de quienes han sufrido discriminación por sus condiciones de sexo o género. Además, se han elaborado manuales de trabajo y material didáctico como el glosario de términos y conceptos de género y las guías de uso del lenguaje no sexista y para la convivencia universitaria de trato igualitario.

Lo que nos falta es generar una política integral de género, focalizada en todo lo que tiene que ver con el acoso, violencia y discriminación. Nosotros estamos en etapa de planificación de ese trabajo: diseñando el plan para elaborar esa política participativamente, formulando cronogramas de trabajo, viendo experiencias de otras instituciones. Pero habrá que apurar el tranco y la comunidad universitaria en general deberá tomar conciencia de la urgencia de ello. La ley entrega directrices sumamente claras: se deben generar dos modelos obligatorios y si la universidad no los tiene no se podrá acreditar.

¿Cuáles son los cambios más importantes que plantea la ley?

AA: La ley establece que el acoso sexual en el ámbito de la educación superior es atentatorio contra la dignidad humana y la ley de universidades estatales -vigente desde hace dos años-, en su artículo 49, define y prohíbe este tipo de actos. Entonces hay una prohibición expresa y, por lo tanto, quien lleva a cabo un acto de acoso incurre en un incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias y podría ser sancionado con la destitución.

FC: Hay muchas cosas interesantes dentro de esta ley, como la claridad de las medidas a adoptar para proteger a las víctimas y minimizar los impactos del acoso sexual. El tema no pasa sólo por la denuncia y la investigación, también debe haber una reparación. Sabemos que hay heridas que han quedado, que no se han trabajado, que no se ha acompañado suficientemente.

Otro punto interesante es el que se señala en el artículo 6, letra h, sobre garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, así como el derecho a

realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

¿Qué tipo de sanciones contempla la nueva ley para quienes cometan acoso, violencia o discriminación por razones de sexo o género en el ámbito académico?

AA: En estas situaciones se pueden dar tres tipos de responsabilidad. La ley define lo que es el acoso sexual en el ámbito académico y dentro de sus manifestaciones pueden configurarse los delitos de violación o abuso sexual, por los que pueden perseguirse responsabilidades penales. Además, están las responsabilidades civiles, para situaciones en que las personas que denuncien consideren que no han sido resguardados sus derechos y pueden demandar a la institución o a la persona que los vulneró, para obtener una indemnización. Lo anterior no significa que no pueden perseguirse responsabilidades administrativas, que es para lo que está pensada la ley y para lo cual se plantea que está por sobre el Estatuto Administrativo.

¿Y en cuanto a los tiempos de investigación, qué se señala?

AA: Más que los tiempos de la investigación, lo que adquiere relevancia es la perspectiva de género. Es muy distinto investigar el robo de una mesa que un acto de acoso. Los tiempos son distintos. En el primer caso, se puede esperar tres o cuatro meses para que lleguen las grabaciones de una cámara, pero no puedo esperar tanto para que una persona obtenga o no la reparación que se busca a través de la denuncia. O sea, más que acelerar los tiempos se trata de aplicar los que la ley contempla y ésta señala que el procedimiento sumario no debe durar más de un año como máximo, considerando apelaciones, plazos extendidos.

En materia de prevención, ¿a qué obliga la ley?

FC: Nos obliga a hacer un diagnóstico de las actividades o procesos que puedan ser intencionados a generar algún daño en alguien y de las personas que hayan vivido situaciones de riesgo, acoso o violencia. Nos exige también llevar adelante campañas y un conjunto de medidas evaluables, desarrollar planes de capacitación, incorporar contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación por razones de sexo o género en los currículos e incluir los planes y políticas en los reglamentos de inducción para el estudiantado y el personal académico y administrativo.

Es muy relevante también lo que la ley señala en relación con la acreditación institucional. La nueva normativa es importante para mejorar la convivencia al interior de la universidad, haciéndola más segura y libre de estas prácticas indeseables, pero también nos obliga a generar estos modelos de prevención y sanción. Y a cada integrante de la comunidad UBB nos desafía a formarnos y capacitarnos. Además, la normativa se suma a otras acciones que está impulsando el Estado desde el Ministerio de Ciencia, la Corfo, la ANID y otras instituciones, para la inclusión de la perspectiva de género.

AA: Yo creo que ésta es una de las leyes que más cambiará la visión de la educación de la superior en el corto plazo. Cuando todo esté implementado, las universidades serán otras, porque tendrán que velar para que no ocurran situaciones que antes se normalizaban.

¿Qué significa la aprobación de esta ley para la DIRGEGEN?

FC: Es un fuerte apoyo y sustento al trabajo que estamos desarrollando en relación con todo lo que tiene que ver con las denuncias por acoso, violencia o discriminación. Nos da un piso muy importante y refuerza nuestra institucionalidad. La UBB y nuestra comunidad universitaria deben tomarla muy en serio por las obligaciones que nos impone, pero también por la necesidad de adquirir cada vez más conciencia de la importancia de vivir en un entorno sano y de garantizar un ambiente libre y seguro para todas y todos, donde nadie vea vulnerados sus derechos ni su dignidad.

AA: Esta ley es uno de los antecedentes más relevantes en cuanto a dar razón a las demandas de años de los colectivos y organizaciones de mujeres. Es un gran acto de reivindicación, de creer que lo que pasaba en las universidades era real, tan real que se dictó una norma específica. Es una gran ganancia de todas/os quienes formaron parte de los movimientos de 2018, porque sin ese mayo feminista esta ley no existiría.

¿Cómo se difundirá la nueva ley en nuestra Universidad?

FC: La DIRGEGEN tiene un plan de capacitación integral, con cursos para todos los estamentos, en que se abordarán aspectos de esta ley y que se complementará además con infografías y material pedagógico. Una de las obligaciones que impone la normativa en materia de prevención es la capacitación, de tal manera que es el momento de que la comunidad UBB se de un tiempo para capacitarse, perfeccionarse y prepararse para enfrentar nuevos los desafíos y exigencias, porque una cosa es la norma y otra, cómo las personas van tomando conocimiento y asumiendo este aprendizaje.