

ANILLO 22009

DISONANCIAS

COMUNIDAD, UNIVERSIDAD
& INNOVACIÓN TECNOLÓGICA



Agencia
Nacional de
Investigación
y Desarrollo

Ministerio de Ciencia,
Tecnología, Conocimiento
e Innovación

Gobierno de Chile

Serie

CUADERNOS DE TRABAJO DISONANTES

CUADERNO 2

¿Cómo son las denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género en las Universidades?



SERIE
**CUADERNOS
DE TRABAJO
DISONANTES**
CUADERNO 2

**¿Cómo son las denuncias
por acoso sexual, violencia
y discriminación de género
en las Universidades?**

Autoras Cuaderno 2

Sandra Vera Gajardo, Rocío Gallardo, Daniela Lillo Muñoz, Cecilia Loaiza Cárdenas,
Karina Pinto, Camila Stipo, Tamara Vidaurrazaga, Oriana Miranda.

ANILLO 2009
DISONANCIAS
COMUNIDAD, UNIVERSIDAD
& TRUPCIÓN FEMINISTA



SERIE
**CUADERNOS
DE TRABAJO
DISONANTES**
CUADERNO 1



COLOFÓN

Ediciones Disonantes

Este cuaderno de trabajo forma parte del proyecto ATE220009. Proyecto Anillo Disonancias. Comunidad, Universidad e Irrupción Feminista financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

Equipo Anillo Disonancias:

Andrea Vera (*Directora*)

Claudia Montero (*Directora alterna*)

Sandra Vera (*Investigadora principal*)

María Antonieta Vera (*Investigadora principal*)

Tamara Vidaurrázaga (*Investigadora principal*)

Lelya Troncoso (*Investigadora asociada*)

Oriana Miranda (*Encargada de comunicaciones*)

Rocío Gallardo (*Profesional de investigación*)

Daniela Lillo (*Profesional de investigación*)

Valentina Lastra (*Profesional de investigación*)

Camila Stipo (*Profesional de investigación*)

Carolina Muñoz (*Encargada del Eje Transferencia*)

Detalles

Instituciones: Universidad de Valparaíso, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Universidad de Chile.

Fecha de edición: mayo de 2025

Diseño y diagramación: Octavio Larraín - KodKod Estudio

Licencia: Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

¿Cómo son las denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género en las Universidades?

IN DI CE

Introducción	4
1. El camino, las herramientas y las actorías involucradas en las denuncias formales	6
2. Los desenlaces y los efectos de las denuncias en situaciones de violencia	9
3. Caracterización de casos de denuncia formal	11
4. Tensiones con organismos judiciales externos a la universidad	12
5. Resumen de los problemas en los procesos de denuncia y sanción	14



INTRODUCCIÓN

El presente cuaderno de trabajo es un documento descriptivo para dar cuenta del recorrido que tiene en las instituciones universitarias chilenas una denuncia por acoso sexual, violencia o discriminación de género. Estos recorridos son distintos dependiendo de la institución, pues, tal como mostraremos en este trabajo, el trámite administrativo de las denuncias es solo una parte de la vida social de una denuncia en la comunidad universitaria.

Las normativas internas y externas en torno a casos de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género han sido construidas recientemente y, así, también tienen ajustes constantes. Creemos que esto último se explica en gran medida porque cada caso puede tener dimensiones no contempladas en las normativas iniciales existentes, además de que hablamos de espacios donde habitan personas que reaccionan de diversas formas tanto en el motivo de la denuncia como en relación a sus efectos. Aquello, que en términos ideales podríamos pensar como procesos homogéneos y estandarizables, difiere bastante de la realidad que nos muestran los relatos de las entrevistadas que son parte de las unidades de género. Es por ello que consideramos valioso describir distintos tipos de caminos, experiencias, efectos y obstáculos en las denuncias que son hechas en las Universidades.

Cabe destacar que, si bien en la Ley 21.369¹ no se explicita una definición de denuncia², en el artículo 6 de la misma establece un modelo de investigación y sanción que entiende la denuncia como uno de los elementos que la compone:

1: Ley que REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

2: Para conocer la diferencia de las características entre una denuncia y una funa en las Universidades chilenas, se recomienda leer el Cuaderno Disonante 1 que lleva como título “¿Cómo son las funas en las universidades chilenas?” disponible en anillodisonancias.cl y en nuestras redes sociales.

“Artículo 6°.- El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, deberá contemplar, a lo menos, lo siguiente:

a) Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.”

Ubicamos el presente documento en la categoría de “resultados intermedios” de nuestra investigación. Consideramos que aquel lugar intermedio es valioso en sí mismo, ya que, si bien con este formato de divulgación no pretendemos llegar a conclusiones ni recomendaciones últimas, lo reivindicamos como una gran oportunidad de darle importancia a esas posiciones reflexivas en desarrollo, que asumen la novedad de un fenómeno y la necesidad de compartirlo, pensarlo y discutirlo colectivamente.

Con esta disposición, nos interesa compartir información y reflexiones que pueden ser significativas para distintos públicos, asumiendo que existe un debate dinámico, complejo y con características cambiantes.

El contenido de este cuaderno muestra una selección y organización de lo que nos compartieron profesionales que trabajan en unidades de género en distintas Universidades del país acerca de las denuncias que les toca gestionar en los espacios universitarios.

Enmarcamos la relevancia de estos relatos en lo que, desde el proyecto Anillo Disonancias, nombramos como los “nudos críticos” en la institucionalización de género en las universidades chilenas a partir de la Revuelta Feminista de 2018.

Estas entrevistas fueron realizadas el año 2023 y 2024 en Universidades de seis ciudades de las zonas Norte, Centro y Sur del país. Las fuentes de las citas serán anonimizadas como una forma de resguardar y cuidar la confianza de nuestras entrevistadas.



El camino, las herramientas y las actorías involucradas en las denuncias formales

Sabemos que cuando una denuncia formal inicia su proceso se abren diversas rutas institucionales. En cada uno de ellos las entrevistadas identifican actorías claves que desempeñan roles importantes. Sara Ahmed señala en su libro *iDenuncia! El activismo de la queja frente a la violencia institucional*³ que en este proceso arranca una mecánica institucional que muchas veces implica entrar en un enredo, un callejón sin salida o -incluso- una serie de puertas que se cierran. En el caso de Chile, es importante señalar que- con las movilizaciones feministas universitarias de 2018- se empuja la legislación en torno a las obligaciones que debieran tener las instituciones de educación superior para prevenir y sancionar la violencia de género en las mismas. La discusión y trámites parlamentarios desembocan finalmente en la Ley 21.369 publicada el 15 de septiembre de 2021 y cuyo título es: (Ley que) "Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior".⁴

Como un intento de comprender la combinación entre los efectos de la ley y la *mecánica institucional* de la que habla Sara Ahmed, mostramos algunas de las diferentes actorías y formas en que transita una denuncia desde el relato de las entrevistadas.

Las **Unidades de Género** existen en las universidades bajo distintos nombres: a veces se llaman "oficinas de género", otras veces "departamento de género", entre otras posibilidades. Estas diferentes denominaciones no son meramente formales, sino que implican distintos niveles de jerarquía, funciones y grados de autonomía o dependencia dentro del organigrama universitario. Por ejemplo, una "dirección de género" suele tener un mayor nivel jerárquico, así como un rol más estratégico y normativo en comparación con una "oficina". Además del nombre que adopten, algunas universidades cuentan con una estructura que incluye una unidad de coordinación central y unidades locales que trabajan articuladamente —especialmente en instituciones de mayor tamaño—, mientras que otras disponen únicamente de una unidad centralizada de género. En este sentido, tanto la denominación como la organización interna de estas unidades reflejan niveles de jerarquía, funciones específicas y grados de autonomía.

En el siguiente relato se describen situaciones en que es esta unidad de género la responsable de recibir las denuncias y proporcionar atención y acompañamiento a las personas afectadas. En este caso, la Dirección entrega asesoría, sin embargo, el proceso continúa en la Dirección Jurídica:

3: Ahmed, S. (2022). *iDenuncia! El activismo de la queja frente a la violencia institucional*. Caja Negra.

4: Para más detalle sobre los trámites y debates parlamentarios se puede visitar la "Historia de la Ley" en la Biblioteca del Congreso Nacional disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7909/>

“La competencia de la Dirección es hasta que se hace la denuncia. Después eso pasa a la Dirección Jurídica y a la fiscalía especializada de género, pero eso ya no tiene que ver con la dirección general de género. Nosotros recogemos a las personas que están en situación de “víctima”, les damos atención psicológica, social, jurídica. Armamos informes que acompañan las denuncias que ellas voluntariamente desean emitir y las acompañamos durante todo el proceso si es que se requiere durante la investigación. Tenemos un acompañamiento de casi dos años incluso, de funcionarios y estudiantes que lo requieren y también hacemos la asesoría, si es que requiere, a través de la denuncia de algún delito que llegase al Ministerio Público, su denuncia también se hace al asesor jurídico de la Dirección de Género”.

En otra Universidad, en que también existe la figura de “Dirección de Género”, se relata otro procedimiento burocrático que debe seguir una denuncia. Este incluye la llegada de un correo, el paso a una comisión técnica triestamental donde se discute el caso y que cuenta con la presencia de profesionales pertinentes (por ejemplo, de la psicología o el derecho). La comisión no es resolutive pero entrega recomendaciones. En algunos casos puede solicitarse la participación de autoridades como una Decanatura o -incluso- de la Rectoría. Esto dependerá de las partes involucradas en la denuncia donde la diferencia más relevante es si forman parte solo estudiantes, solo docentes, o estudiantes y docentes:

“Llega el correo de la Dirección y en el correo de la Dirección se manda una comisión técnica que se supone que su gracia es la triestamentalidad y la experticia en género. (Pueden estar presentes) una abogada de la comisión o el director de psicología. Se piensa en dos perfiles profesionales que puedan aportar. Entonces llega la denuncia y la comisión técnica se convoca y se lee todo el relato que viene en la denuncia. La comisión técnica en el fondo discute y dice si lo que se relata se acoge o no a lo que está dentro del reglamento. Con eso la comisión técnica hace sugerencias. No tiene ningún poder resolutive ni vinculante. Cuando son situaciones entre estudiantes se recomienda al Decano o Decana y en situaciones donde hay involucrado funcionarios académicos o académicas se recomienda al Rector. Entonces la comisión técnica dice: ‘luego de analizar la situación se han leído los hechos y se considera que lo que se relata es constitutivo de las figuras que están en el reglamento por lo tanto se recomienda instruir una investigación sumaria’. La comisión técnica también, y esto es súper importante, recomienda las medidas cautelares y cualquier otra adicional que pudiera haber y eso se le manda en un oficio al Decano, a la Decana o al Rector según corresponda. Nunca ha ocurrido que no sigan la recomendación de la comisión técnica”.

Cabe destacar que el estudiantado ha presentado reclamos por la participación de autoridades en esta decisión, lo que se considera problemático:

“Esto igual fue un reclamo en los estudiantes, que fuera la autoridad la que puede decidir. Pero en la práctica nunca nos ha pasado. Ahora bien, podría suceder, pero nunca nos ha pasado”.

4: Se refiere a integrantes de la universidad que no son del cuerpo estudiantil, como por ejemplo autoridades o personas con roles administrativos.

Los protocolos de denuncia también son una herramienta clave. Las Universidades han desarrollado e institucionalizado protocolos y formularios específicos que guían el proceso de denuncia, estableciendo los pasos a seguir y los criterios de admisibilidad. Estos protocolos son fundamentales para asegurar que las denuncias sean tratadas de manera adecuada y bajo el principio de debido proceso que es exigido por la ley.

Frente a la pregunta sobre el contenido escrito de la denuncia y los modos de evaluarla, una entrevistada destaca la relevancia de la psicóloga en este paso:

"Nosotros tenemos un formulario de denuncia y en esta denuncia las personas tienen que hacer un relato, porque no es llegar y decir 'me acosaron'. Sabemos que es complejo, pero ahí la psicóloga, que es súper experta en el tema, tiene que construir un relato con la denunciante y, según ese relato, ahí después se ve a qué adscribe".

Los protocolos de denuncia también son una herramienta clave. Las Universidades han desarrollado e institucionalizado protocolos y formularios específicos que guían el proceso de denuncia, estableciendo los pasos a seguir y los criterios de admisibilidad. Estos protocolos son fundamentales para asegurar que las denuncias sean tratadas de manera adecuada y bajo el principio de debido proceso que es exigido por la ley.

Frente a la pregunta sobre el contenido escrito de la denuncia y los modos de evaluarla, una entrevistada destaca la relevancia de la psicóloga en este paso:

"En términos de las denuncias por motivos de género, nosotros la recibimos, se evalúan, digamos técnicamente, y las tramitamos a la unidad correspondiente, que en este caso es la Unidad [nombre anonimizado] quien cuenta con los abogados y abogadas que analizan también la denuncia, ven si cumple con los requisitos y tienen méritos suficientes para instruir un procedimiento disciplinario en materia de género. Nosotros sabemos de la denuncia hasta que la enviamos, pero de ahí el proceso es confidencial. Incluso para nosotros la investigación es secreta y confidencial para todas las personas"

También pueden existir **comisiones investigadoras**. Estas comisiones pueden estar compuestas por profesionales con formación en género y derechos humanos y son responsables de evaluar la admisibilidad de las denuncias y llevar a cabo las investigaciones. Su función es crucial para determinar si un caso procede y cómo se debe manejar. En el siguiente caso, se describe que estas comisiones ya existían antes de la promulgación de la Ley 21.369⁵:

"Nosotros del 2019 ya funcionábamos con comisiones especiales para decidir estos casos, investigarlos, etcétera. Entonces, además, la jefa de la unidad tenía como su tarea principal coordinar estas comisiones, poder hacer valer este reglamento y, conjuntamente, dar el apoyo psicológico. O sea, antes de que saliera la ley, acá en la unidad ya había un cierto modelo de la ley, de apoyo psicológico y de investigación".

5: Ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior chilena.

Los desenlaces y los efectos de las denuncias en situaciones de violencia

Un problema pendiente que es compartido por percepciones transversales de las entrevistadas es que, si bien la denuncia empieza un camino, hay una vida universitaria que sigue transcurriendo al borde de la denuncia y un desenlace que no es rápido ni conocido la mayoría de las veces. Es decir, las personas involucradas en la denuncia siguen siendo parte de la vida universitaria. A su vez, las instituciones deben seguir funcionando. Sin embargo, ¿qué ocurre en la comunidad universitaria mientras la denuncia hace su camino? Esta pregunta nos obliga a visibilizar las múltiples vivencias y tensiones que se viven en las Universidades alrededor de una denuncia, siendo esta solo la parte manifiesta y encarrilada de algo que no tiene el mismo orden institucional. Pueden ocurrir muchas cosas paralelamente.

En el caso de denuncias que están en proceso de investigación, se describen situaciones de afectación a las partes implicadas que muchas veces requiere intervención o elaboración in situ de medidas, como, por ejemplo, entregar facilidades de flexibilidad académica. Al respecto, una entrevistada describe distintas situaciones:

“Para eso no hay que esperar ni la sanción, porque no sé, en el caso de una chica que fue abusada por una persona, y obviamente sí tiene que ver a su compañero de clase, se angustia, sin ninguna duda. Entonces, nosotros ahí sí podemos pedir, por ejemplo, cambio de sección de esta persona, flexibilidad para sus pruebas o prohibición de contacto también. Eso lo hacemos nosotros y se puede hacer bastante rápido. Y en las sanciones propiamente tal, más o menos... Ha habido buenas sanciones, en el sentido que se han ido varios profes, varios profes se han despedido, alrededor de 5 o 6 en estos años. Hemos tenido expulsiones de algún estudiante, y también suspensiones; pero es complejo. Con los profes es más “fácil” tomar medidas, porque cuando un profe comete algún tipo de violencia de género, acoso o abuso, lo hace en el contexto universitario, me entiendes... él es el profesor (autoridad) y eso es mucho más demostrable por la Fiscalía. Pero cuando la violencia la comete un estudiante, en la gran mayoría de las situaciones de violencia, son fuera del aula y no solamente fuera del aula, fuera de la Universidad”.

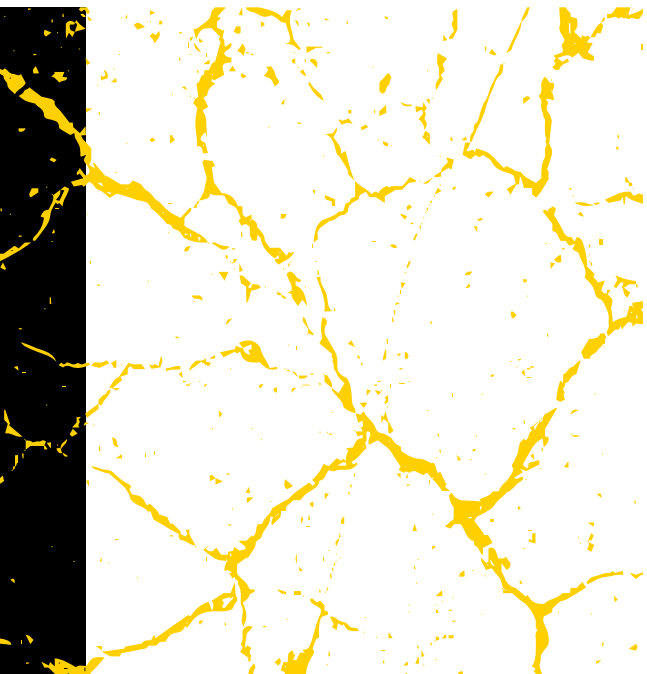
El problema de la demora que toma llegar al resultado de las denuncias es de los más severos que se mencionan desde las entrevistadas debido a los impactos que tiene en la confianza hacia la institución y la evaluación del funcionamiento de la política de género. La tardanza en los procedimientos puede deberse a muchos factores, sin embargo las consecuencias impactan directamente en el sentido mismo de la existencia de normativas de género. Por ejemplo al desincentivar las denuncias o generar desconfianza en los mecanismos institucionales existentes:

“Cuando yo llegué había dos fiscalas exclusivas para casos de género, dentro de la universidad que ya tenían un atraso en sus procedimientos de muchísimos años porque en el fondo se habían tenido que hacer cargo retroactivamente de casos abiertos desde 2018 en adelante. Con la pandemia hubo una “tole tole”, creo que una de las Fiscalas se fue, dejó los casos, tuvo que venir otra, y quedó una embarrada de una cantidad de casos abiertos que no te explico. Entonces una de las demandas que nosotras como unidades locales de género teníamos es que nosotros no podemos tener esta promesa si cada vez que una persona se atreve denunciar, que es una cuestión complejísima, nosotros no le damos solución sino hasta dos años casi después. O sea que la persona puede salir de la universidad y va a seguir viendo a su agresora/agresor permanentemente en la universidad, va a haber pasado por todo eso, y no le vamos a haber dado una solución.”

Existe también el problema de la reintegración de una persona que cumple la sanción y luego vuelve a la cotidianeidad universitaria. Aquella situación es relatada desde una entrevista como episodios difíciles que constituyen conflictividad:

“Sin lugar a duda es conflictivo. Por eso es un tema que hay que trabajar, porque tenemos que ver bien cómo es ese tránsito para que vuelva el estudiante. Es decir, cómo preparar el ambiente y cómo prepararlo a él también. O sea, si él vuelve, tampoco puede llegar así como “aquí te las traigo Pedro”, tiene que volver con una actitud más humilde, por así decirlo, reconociendo que se equivocó. Por eso ahí serviría mucho tener una intervención con él, tener una intervención con los profesores y profesoras para ver cómo ayudar, sabiendo que viene más atrasado, pero evitando que esté en los mismos espacios con la persona que fue vulnerada. Hay muchas cosas que se pueden hacer, pero en eso, estamos bien incipientes”.

... “es super complejo. Es un aprendizaje que seguimos teniendo, porque tampoco han sido tantos casos, entonces, ¿cómo preparamos a profesores y profesoras?, ¿cómo preparamos el contexto para cuando vuelva esa persona que fue sancionada?. Ese es un trabajo que hay que hacer. Y nosotros también hemos tratado de poder avanzar y que se pueda trabajar un poco también con las personas que ejercen la violencia. No sé... como poder hacerles rayado de cancha...”



Caracterización de casos de denuncia formal

Las denuncias institucionales realizadas en la universidad presentan varias características que son relevantes para entender su funcionamiento y contexto. A continuación, se detallan algunas de las características identificadas por nuestras entrevistadas:

◆ **1) Estudiantes como principal grupo denunciante:** La mayoría de las denuncias recibidas son interpuestas por estudiantes, lo que indica que este grupo es el más activo en la presentación de quejas formales. En la experiencia de las entrevistadas, las denuncias entre pares son comunes; en cambio de estudiantes hacia académicos son menores.

◆ **2) Tipificación de la violencia:** Las denuncias abarcan una variedad de situaciones que incluyen violencia de género, acoso y discriminación, de acuerdo a los parámetros de la Ley 21.369. La política integral de las universidades están diseñadas para abordar estas diversas formas de violencia, sin embargo, se reconoce que no todas las situaciones se ajustan a un marco binario de género y que esto ha sido un desafío en el abordaje de casos.

◆ **3) Confidencialidad y manejo de la información:** Las denuncias son tratadas con un alto grado de confidencialidad. La información sobre casos específicos no se divulga, lo que protege la privacidad de las personas involucradas. Sin embargo, se señala que cuando esta confidencialidad se lleva al extremo, se corre el riesgo de poner la duda sobre la transparencia de los procesos o de incurrir en un exceso de reserva en torno a las investigaciones.

◆ **4) Proceso de investigación:** Las denuncias son investigadas por comisiones que incluyen profesionales con formación en género y derechos humanos. Estas comisiones son responsables de evaluar la admisibilidad de las denuncias y llevar a cabo las investigaciones necesarias.

◆ **5) Sanciones y medidas cautelares:** Las sanciones hacia personas acusadas y declaradas culpables pueden variar desde amonestaciones hasta la desvinculación de la universidad, dependiendo de la gravedad de la situación. Las decisiones sobre sanciones generalmente son tomadas por una Dirección Jurídica, que emite un informe legal basado en la investigación realizada.

◆ **6) Interacción con otras formas de violencia:** Las denuncias no siempre se limitan a la violencia de género. También se han reportado situaciones de violencia en el aula y acoso laboral, lo que sugiere que hay un espectro más amplio de problemas que afectan a la comunidad universitaria.

Tensiones con organismos judiciales externos a la universidad

4

Hay situaciones en que los procesos de denuncia en las universidades interactúan con organismos judiciales externos. Producto de esta interacción, pueden existir choques y tensiones.

En la conversación con nuestras entrevistadas, hablar de estas tensiones ha sido un tema recurrente por el impacto que tiene en las discusiones sobre la gestión de denuncias de violencia de género. A continuación, se presentan algunas de las tensiones identificadas:

Existe una inquietud por la relación entre la jurisdicción interna de las universidades y la de los organismos judiciales. Las universidades pueden tener protocolos y procedimientos para manejar denuncias, pero cuando un caso se judicializa, las decisiones de los tribunales pueden anular o impactar en los procesos internos, dejando a las universidades en una posición vulnerable. Por ejemplo, en el siguiente caso se ilustra una situación en la que la persona denunciada en la universidad recurre a la justicia externa para presentar una denuncia cruzada.

"la persona denunciada va... no a la Corte Suprema, primero va a las cortes de acá. O sea, va al Tribunal, el Tribunal le da la razón. Obviamente nosotros apelamos, entonces se pasa a la Corte de Apelaciones, ésta le da también el beneplácito a quien denuncia, ahí, la Universidad apela nuevamente y se va a la Corte Suprema. Y ahí la Suprema en un par de casos ... inos ha echado para atrás todo!..".

Otra preocupación que manifiestan las entrevistadas, es que la interacción entre los procesos judiciales y universitarios puede resultar en la revictimización de las personas que denuncian. Se señala que esto puede ocurrir a pesar de que evitar la revictimización sea un principio ante el que las unidades de género están especialmente atentas. Sin embargo, tal como se refleja en la siguiente cita, los casos de violencia de género desbordan muchas veces los límites institucionales sin poder visualizar respuestas integrales frente a solicitudes de ayuda:

"...por ejemplo, el otro día llega una estudiante a la oficina. Llegó de manera espontánea y la tuve que atender. Venía muy afligida. Me dice que venía porque el fin de semana su pololo la había [alusión a un ataque físico] y venía con el parte de lesiones de los pacos. Ella había ido a denunciar y los pacos le dijeron "pucha es que ustedes no conviven, lo único que podrías hacer es poner una denuncia en la fiscal, podríamos ingresar la denuncia a la fiscalía como lesiones pero como no es VIF va a quedar

como lesiones leves no más y va a quedar en nada” y le dice “anda el Sernameg”, y va al Sernameg y también le dicen: es que nosotros no vemos violencia en el pololeo. Y llega a pedir ayuda a la Dirección [de Género] y ahí la fiscalía dice que no se podía y era con el reglamento anterior. Esto fue hace como dos meses y no puede hacer nada porque corresponde a la justicia de afuera. Pero tú tienes que hacerte cargo de esa estudiante igual y pasa con los abusos sexuales y pasa con las violaciones porque tampoco las puede investigar la universidad porque son constitutivas de delito, entonces ahí te genera una duplicidad porque la chiquilla está con su proceso judicial por fuera, pero está con el acompañamiento psicológico y con medidas cautelares igual. Nosotras, en estricto rigor, esos casos deberíamos decirle al estudiante: “tú tienes que ir afuera hacer la denuncia” y darle la información pero ¿qué es lo que hacemos en la práctica? le decimos “pon la denuncia igual”. Por el protocolo, para poder darle cautelares cuando el agresor es de la universidad y que lo separen de clase etcétera. Pero al final la chiquilla está con un proceso doble por la revictimización que igual eso implica. Y eso tiene que ver con que no tenemos legislación que aborde la violencia en el pololeo. Tenemos una ley de violencia intrafamiliar que es restrictiva: intrafamiliar convivencia o hijos en común. Y los demás se quedan afuera y nos estamos haciendo cargo en la universidad.”

Las universidades a menudo enfrentan desafíos al intentar implementar sanciones que han sido recomendadas por sus comisiones internas, especialmente si estas sanciones son cuestionadas o revertidas por decisiones judiciales. Esto puede llevar a una falta de confianza en los procesos internos.

“La verdad de las cosas es que las chicas creen que a todos hay que expulsarlos de la Universidad, piden esa sanción, independiente de la situación y eso es casi imposible. Porque tú sabes que uno de los derechos constitucionales de las personas es el derecho a la educación, por lo tanto, si tú le privas a una persona de su derecho a la educación, que es expulsión, tú tienes que tener argumentos muy sólidos, para que eso no se te revierta. Ten en cuenta que la persona [denunciada], además, lo más probable es que apele a los niveles judiciales. Entonces si no hay argumentos realmente sólidos, se echa todo para atrás. Y nos quedamos sin nada.”

Finalmente, varias entrevistadas también mencionan la necesidad de recursos y capacitación de los equipos universitarios. Con esto se refieren a la relevancia de contar con personal capacitado en temas de género y violencia para manejar adecuadamente las denuncias. Sin embargo, la falta de recursos y la rotación de personal en los organismos universitarios pueden dificultar la creación de un entorno de apoyo efectivo para las víctimas y denunciantes.

Resumen de los problemas en los procesos de denuncia y sanción

5

Finalmente, nos gustaría dar cuenta de un resumen de los principales problemas en los procesos de denuncias y sanciones que nuestras entrevistadas relatan.

◆ **1) Duplicidad de procesos:** Las entrevistadas mencionan que, en casos de violencia, las víctimas a menudo se ven obligadas a enfrentar procesos tanto en la universidad como en el sistema judicial externo. Esto puede resultar en una revictimización, ya que las personas deben lidiar con múltiples instancias y procedimientos, lo que complica su situación emocional y psicológica.

◆ **2) Falta de recursos y apoyo institucional:** Se señala que las universidades están siendo presionadas para abordar la violencia de género sin contar con los recursos necesarios. Esto genera la impresión de que las instituciones están llevando a cabo un proceso inadecuado o superficial, donde se espera que cumplan con demandas sin el apoyo adecuado.

◆ **3) Desconfianza en los procesos:** Existe la preocupación de que aumente la desconfianza en los procesos de denuncia y sanción, tanto por parte de las personas denunciantes como de las personas denunciadas. Las personas denunciantes pueden sentir que sus denuncias no tendrán efectos debido a la demora del proceso, mientras personas denunciadas pueden temer ser injustamente sancionadas.

◆ **4) Falta de comunicación y seguimiento:** Las entrevistadas destacan que hay una deficiencia en la comunicación interna entre las partes involucradas en un caso. Esto incluye la falta de información sobre el estado de las denuncias y las sanciones impuestas, lo que puede generar incertidumbre y frustración entre las personas denunciantes y denunciadas.

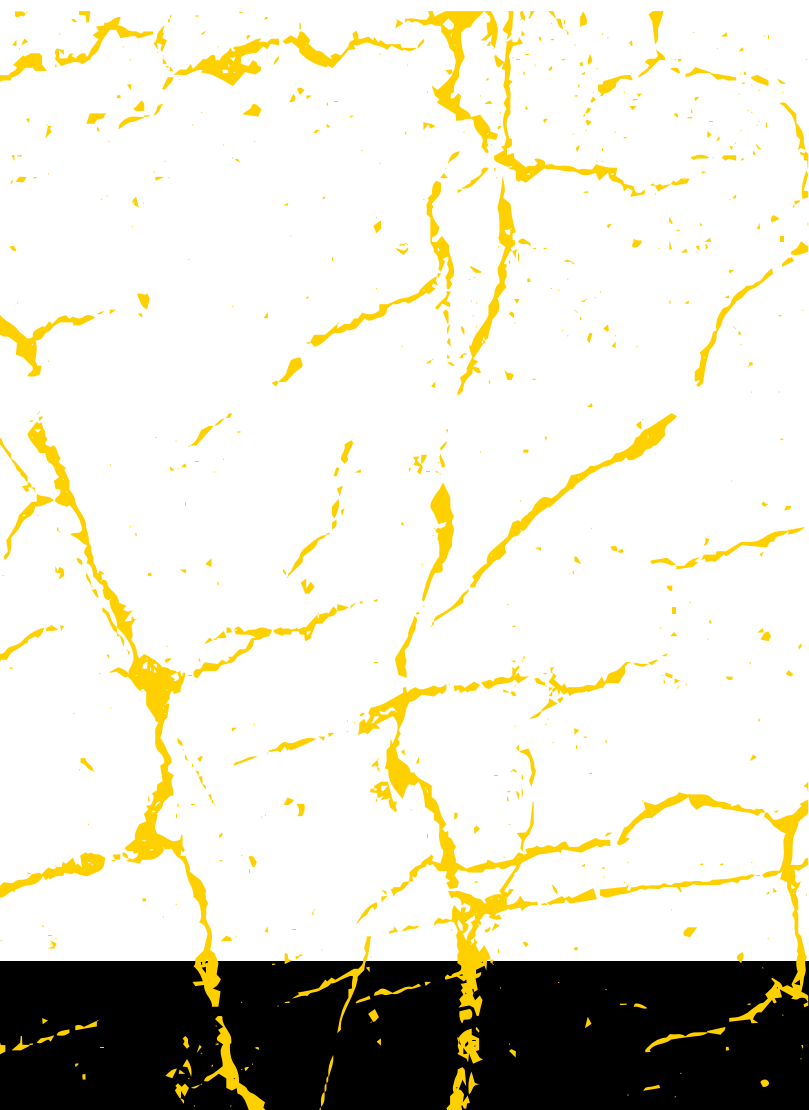
◆ **5) Cuestionamientos al punitivismo:** Hay un creciente cuestionamiento sobre el enfoque punitivista en la gestión de las denuncias. Las entrevistadas sugieren que este enfoque no siempre es efectivo y que es necesario explorar alternativas que incluyan la reparación y la prevención, en lugar de centrarse únicamente en la sanción.

◆ **6) Dificultades en la reintegración:** Cuando estudiantes o personal académico sancionado regresan a la universidad, a menudo enfrentan un ambiente hostil y son objeto de cuestionamientos por parte de sus compañeros/as. Esto sugiere que no hay un trabajo avanzado para pensar la reintegración.

◆ **7) Vacíos en la legislación y protocolos:** Las entrevistadas mencionan que pueden haber vacíos en la legislación que aborda la violencia en el contexto universitario y a nivel estatal, lo que dificulta la capacidad de las universidades para manejar adecuadamente las denuncias. Esto incluye la falta de normativas que aborden situaciones específicas, como la violencia en relaciones de pareja.

Cabe destacar que las realidades varían según la institución, pero también en función de los constantes ajustes que a nivel nacional y local van ocurriendo. Este proceso es dinámico, por lo que es importante señalar que los obstáculos que aquí describimos pueden tener cambios de distinta índole actualmente.

A modo de cierre, este cuaderno ha permitido presentar un panorama amplio sobre los procesos de denuncia formal de casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en universidades chilenas, visibilizando tanto los recorridos que transitan estos casos cuando se desea formalizar una denuncia como también las acciones desplegadas para implementar normativas y protocolos que respondan adecuadamente a estas situaciones. A partir de las experiencias y reflexiones compartidas por las profesionales involucradas en estos procesos, se identifican desafíos persistentes en la articulación entre unidades, en la garantía de derechos de las personas y en la construcción de procedimientos que equilibren confidencialidad, transparencia y justicia. No obstante, los testimonios presentados también dan cuenta de avances significativos en la implementación de marcos legales y del compromiso sostenido por fortalecer una atención especializada, con criterios y prácticas más consistentes. Este trabajo colectivo, aún en construcción, invita a seguir revisando críticamente las estrategias institucionales y los roles que diferentes integrantes de la comunidad universitaria deben asumir para abordar estos casos en el ámbito universitario.





SERIE
CUADERNOS
DE TRABAJO
DISONANTES

CUADERNO 2

**¿Cómo son las denuncias
por acoso sexual, violencia y
discriminación de género en
las Universidades?**

