

ISSN 2735-6779



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

Diagnóstico sobre Violencia de Género en la Universidad de Santiago de Chile

Serie Estudios

**Género, Diversidad
y Equidad**





UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

ISSN 2735-6779

Diagnóstico sobre Violencia de Género en la Universidad de Santiago de Chile

Serie Estudios
Género, Diversidad
y Equidad

Diagnóstico sobre violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile
2022

Dirección de Género, Diversidad y Equidad

Prorrectoría

Avenida Víctor Jara 3555

Estación Central/ Santiago de Chile

Tel + 56 2 2 7183720

direccion.genero@usach.cl

Dirección/ Karin Baeza Vásquez

Consultora/ Daniela Vega Carvajal

Coordinación de edición / Debora Jana Aguirre

Equipo editor / Mónica Maureira Martínez, Javiera Arancibia Garrido, Paula Vargas Reyes, Daniela Díaz Seguel

Diseño y realización gráfica/ Katalina Barrera Díaz



**Atribución/Reconocimiento-NoComercial 4.0
Internacional**

Permitida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma, siempre que se cite la fuente y no se utilice con fines lucrativos.

Para citar este documento: Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2022). Diagnóstico institucional sobre violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile. Serie Estudios sobre Género, Diversidad y Equidad. Disponible en: <https://direcciondegenero.usach.cl/>

Otras publicaciones de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad

- Política de Igualdad de Género y Diversidad
- Guía para el abordaje de la violencia y discriminación por motivos de género: ¿Cómo acoger a una persona?
- Guía para una Docencia Universitaria con Enfoque de Género
- Evaluación del funcionamiento del Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile
- Glosario feminista abreviado



 DESCARGAR



 DESCARGAR



 DESCARGAR



 DESCARGAR



 DESCARGAR

Presentación

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) presenta el Diagnóstico sobre Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile, que aborda las percepciones de la comunidad universitaria en torno a la violencia de género, sus principales prácticas y manifestaciones, factores de riesgo y protectores de la cultura institucional, efectos individuales y colectivos de la violencia, así como también las expectativas y desafíos institucionales que se deben atender para su prevención y erradicación.

Este estudio se enmarca en el cumplimiento de diversas normativas. Por una parte, a nivel institucional, está relacionada con la implementación de la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Usach¹, específicamente en sus ejes N°2 "Vida universitaria libre de violencia de género" y el N°6 "Generación de conocimiento con enfoque de género". Por otra, al diagnóstico que responde al mandato de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la discriminación y violencia de género en el ámbito de la educación superior (2021), mandato legal que se encumbra como el corolario de las múltiples normativas desarrolladas en forma autónoma en la universidad, así como el resultado directo de las demandas del movimiento feminista que, desde el 2018, ha puesto en la

¹ La Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile, es una hoja de ruta con orientaciones y líneas estratégicas mediante las cuales la comunidad universitaria se compromete a eliminar las desigualdades de género al interior de la institución, erradicar todas las formas de violencia por razones de género y asegurar la igualdad de oportunidades sin distinciones ni exclusiones. Puede ser descargada en el siguiente link: <https://bit.ly/3FpUBNV>

agenda pública la importancia de una educación no sexista y de universidades libres de violencia de género.

La Ley 21.369 obliga a todas las instituciones de educación superior a construir un diagnóstico sobre la situación de violencia de género al interior de sus comunidades con el propósito de diseñar respuestas y estrategias para el abordaje de sus realidades y particularidades institucionales.

En este sentido, este diagnóstico es, a su vez, un insumo para el diseño de un Modelo Institucional que contribuya a la prevención de la violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile, actuando como un marco orientador que contemple un abordaje integral de la violencia de género en contexto universitario.

El estudio busca analizar prácticas, efectos y percepciones sobre la violencia de género en la comunidad universitaria, teniendo como objetivos específicos:

- Explorar las percepciones sobre la violencia de género y sus impactos en la comunidad.
- Indagar en las prácticas y manifestaciones de la violencia de género.
- Identificar los efectos de la violencia de género en la vida universitaria.
- Dar cuenta de la percepción sobre la respuesta institucional en casos de violencia de género.
- Dar cuenta de los desafíos para mejorar la respuesta y el abordaje institucional de la violencia de género.

A nivel metodológico, se realizó una fase cuantitativa que consistió en la elaboración e implementación de una encuesta sobre violencia de género, dirigida a toda la comunidad universitaria, construida a partir de la revisión de instrumentos y estudios nacionales e internacionales desarrollados para la educación superior², bibliografía de la temática, experiencias y antecedentes del Estudio de Evaluación del Protocolo (2020)³ y de la Política de Igualdad de Género y Diversidad (2021)⁴. El instrumento fue validado por directoras y profesionales de las unidades género de universidades pares, además de representantes del estudiantado Usach⁵.

Para la construcción del cuestionario se operacionalizaron las dimensiones de la violencia de género de acuerdo al Modelo Caleidoscopio⁶, contemplando subdimensiones e indicadores. Se aplicaron tres tipos de cuestionario en función de las diversas poblaciones universitarias, con un grueso de preguntas en común y otras específicas para cada grupo: académico (profesorado con jerarquía/profesorado hora),

funcionariado (profesional, administrativo, técnico y auxiliar) y estudiantes. Se obtuvo un total de 1.810 respuestas (65% estudiantado de pregrado y postgrado, 18% académicos/as y profesorado hora, y 17% funcionariado).

La fase cualitativa, por su parte, consistió en la implementación de grupos de conversación pluriestamentales, buscando explorar los factores potenciadores y protectores de la cultura institucional respecto a la ocurrencia de situaciones de violencia de género. Asimismo, se indagó en los efectos comunitarios y desafíos que tiene para la institucionalidad el abordaje de la violencia de género, identificando propuestas en materia de prevención.

Se desarrollaron dos grupos de conversación compuestos por personas de la comunidad universitaria sensibilizadas en género y con experiencia en materias de violencia de género en el contexto de la Usach.

2 Se revisaron, entre otros documentos, los estudios realizados en la Universidad Nacional de Costa Rica (2010), cuyos resultados se presentan en el artículo de Zaira Carvajal Orlich y Patricia Delvo Gutiérrez (2010) "Hostigamiento Sexual en el sector administrativo de la Universidad Nacional: prevalencia, manifestaciones y efectos", así como el estudio *Survey concerning sexualized Discrimination and Violence in the Higher Education Context (2018)* de la Universidad Libre de Berlín.

3 Estudio "Evaluación funcionamiento del Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile" disponible en: <https://direcciondegenero.usach.cl/documentos-0>

4 El documento "Política de Igualdad de Género y Diversidad de la USACH" disponible en: <https://direcciondegenero.usach.cl/normativas-institucionales>

5 El proceso contempló la participación de representantes estudiantiles USACH (Presidenta FEUSACH/Vocera CONFECH, integrante de Vocalía de género y sexualidades USACH, VOGEXSEX y estudiante de pregrado) y directoras y profesionales de Direcciones de Género de otras universidades pares que ya han desarrollado Diagnósticos de género y estudios en materia de acoso (Pontificia Universidad Católica, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación y Universidad Arturo Prat) partícipes de la Comisión de Igualdad de Género de CRUCH.

6 El Modelo Caleidoscopio es una propuesta de abordaje de la violencia de género en el contexto universitario, busca colaborar en el abordaje y erradicación de todas las formas de violencia de género al interior de las casas de estudio que forman parte del CRUCH. Puede ser descargado en: <https://www.consejodereectores.cl/2022/05/12/comision-de-igualdad-de-genero-del-cruch-publica-documento-modelo-caleidoscopio-una-propuesta-de-abordaje-de-la-violencia-de-genero-en-el-contexto-universitario/>

CAPÍTULO 1

Violencia de género y educación superior
Normativas nacionales e internacionales, y
definiciones en la Universidad de Santiago
de Chile



El derecho a una vida libre de violencia de género y sin discriminación está consagrado en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado de Chile, que son vinculantes para toda la institucionalidad pública: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1989)⁷ y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará (1998)⁸.

Se suman a este marco los Principios de Yogyakarta (2006)⁹, que establecen una serie de lineamientos para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en las temáticas de orientación sexual e identidad de género. Específicamente, orienta a los estados a garantizar la efectiva protección de las personas contra toda discriminación basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género. Por último, a nivel internacional se puede mencionar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, que busca lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas¹⁰.

A nivel nacional, el país cuenta con la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación (2010), la Ley 21.212 que modifica la tipificación del femicidio, la Ley 21.153 que modifica el Código Penal para sancionar el acoso sexual en espacios públicos y la Ley 20.066 de violencia intrafamiliar (2005). Por otra parte, desde el 2017 se encuentra en proceso de discusión, en tercer trámite legislativo, el proyecto de Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Esta última iniciativa implicará un significativo avance en la legislación vigente, ampliando su alcance hacia un reconocimiento de múltiples formas de discriminación y violencia hacia las mujeres, no sólo en el ámbito intrafamiliar sino a nivel societal, acorde con los principios establecidos en instrumentos de derechos humanos a nivel internacional.

Tomando como referente el contexto universitario, el 2021 se promulga la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la discriminación y violencia de género en el ámbito de la educación superior que "(...) reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Mandata que es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y

7 Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> 8

8 Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

9 Disponible en: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>

10 Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género” (Biblioteca Congreso Nacional, 2021)¹¹.

A partir de esta Ley, todas las instituciones de educación superior están convocadas a elaborar de manera participativa una política integral contra la violencia de género, un modelo de prevención y otro de sanción e investigación, que serán materia de evaluación en los procesos de acreditación y aseguramiento de la calidad. Para ello, contempla los principios establecidos en la normativa internacional, proporcionando definiciones relevantes en torno al fenómeno, como la de acoso sexual:



“Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atenta contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado” (BCN, 2021, Art.2).

De acuerdo a la Ley, estas acciones serían “contrarias a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.” Es por ello que el abordaje de la violencia de género es un asunto urgente para las universidades en el Chile actual.

Al respecto, el 2022, la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (en adelante CRUCH) presentó el Modelo Caleidoscopio¹² como un marco orientador del abordaje de la violencia de género en el contexto universitario, afirmando que:

¹¹ Ley 21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?id-Norma=1165023>

¹² Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH). Modelo Caleidoscopio, una propuesta en el abordaje de la violencia de género en contexto universitario (abril, 2022). Disponible en <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>



“La violencia de género se expresa en distintos planos como violencia estructural, violencia cultural y violencia directa. En este sentido, incluye las desigualdades en las condiciones socioeconómicas e institucionales (violencia estructural), los mandatos y estereotipos (violencia simbólica) y los actos propiamente tales (violencia directa), que provocan daños y/o perjuicios a personas, grupos o pueblos. Dicha violencia tiene como justificación mantener un orden naturalizado de las relaciones de género basado en la dominación masculina y la heteronormatividad. Esto último, implica una direccionalidad de la violencia de género principalmente hacia mujeres o disidencias sexuales de forma situada. Es decir, en posiciones particulares donde se entran las categorías de género, clase, entre otras”

Frente a este tipo de hechos, el Modelo Caleidoscopio plantea un modo de comprender el fenómeno y elementos claves para su abordaje en las comunidades universitarias:

- Define que la violencia de género constituye una problemática social de vulneración de derechos humanos.
- Comprende el fenómeno de la violencia de género como una problemática multinivel, que se sostiene en el entrecruce de los planos estructural, cultural y directo.
- Estima que el abordaje debe considerar un enfoque interseccional. Es decir, que la violencia de género no sólo obedece a una relación de desigualdad de género o de una diferencia de estatus entre las personas, sino más bien, a las interacciones entre diferentes ejes de desigualdad en las que participan “personas que integran, en sus experiencias cotidianas redes complejas de desigualdad (clase, edad, nacionalidad, situación migratoria, situación de discapacidad, entre otras)”. También sugiere que se evidencian en ellas, las jerarquías presentes al interior de las comunidades universitarias en el ejercicio de la violencia de género.

En este sentido, la violencia de género transforma los espacios laborales y educativos en ambientes excluyentes, hostiles e intimidantes para las víctimas, y de polarización y disputa en la comunidad en general (Buquet, Cooper, Mingo & Moreno, 2013; citado en CRUCH, 2022). Estos efectos se han considerado en este diagnóstico a fin de contar con un constante mejoramiento de las respuestas institucionales desde una perspectiva de género.

En un proceso de progresivo aprendizaje institucional, y recogiendo los avances de la literatura especializada, las recomendaciones de los organismos internacionales e interuniversitarios en la materia, la Universidad de Santiago Chile cuenta actualmente con un Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias. Esta herramienta, creada triestamentalmente en 2017, conoce una primera actualización el 2019, dando a conocer próximamente una nueva versión a partir de los preceptos de la Ley 21.369.

1.2

DEFINICIONES INSTITUCIONALES

La Universidad de Santiago de Chile es una institución de educación superior pública, estatal y libre pensadora, heredera de una centenaria tradición; comprometida con la creación, preservación, difusión y aplicación del conocimiento para el bienestar de la sociedad a través del ejercicio la docencia, investigación, innovación, vinculación con el medio, y desarrollo cultural y artístico.

En sintonía con ello, el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030¹³ declara que la Universidad tiene como misión generar condiciones, capacidades y oportunidades que posibiliten a las futuras generaciones hacerse cargo del avance del conocimiento, su transferencia y retroalimentación para el crecimiento y desarrollo del país en una sociedad global.

La Usach confirma su compromiso con la igualdad de género a través de sus actividades docentes, académicas y de investigación de acuerdo con las necesidades e intereses del país, y a nivel nacional y regional. Para ello considera entre sus ejes estratégicos la Inclusión e Igualdad de Género, cuya meta es contar al 2030 con una institución capaz de liderar en estos temas.

13 Universidad de Santiago de Chile (2020) Plan Estratégico Institucional 2020/ 2030. Disponible en: https://www.usach.cl/sites/default/files/documentos/files/PEL_INSTITUCIONAL_2020-2030.pdf

En coherencia con estas definiciones del PEI 2020-2030, la Política de Igualdad de Género y Diversidad (2022)¹⁴ establece como objetivo:



“Promover relaciones de género igualitarias entre quienes componen la comunidad universitaria, transversalizando el enfoque de género en las áreas misionales, para asegurar la igualdad sustantiva entre quienes trabajan y estudian en esta institución, garantizando un ambiente universitario sin discriminación y violencia de género, y consolidando un sello de igualdad en la formación académica”¹⁵.

La Política es una hoja de ruta institucional que contiene orientaciones y doce líneas estratégicas comprometidas con la eliminación de las desigualdades y la erradicación de todas las formas de violencia de género, asegurando la igualdad de oportunidades sin distinción ni exclusiones. La segunda línea estratégica corresponde a “vida universitaria libre de violencia de género”, que prioriza el desarrollo de acciones institucionales que erradiquen toda forma de violencia de género, prácticas de acoso sexual, hostigamiento y discriminación, promoviendo además el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista para contrarrestar la reproducción de estereotipos de género. Estos planteamientos se valdrán de un modelo para abordar la violencia y discriminación de género en materia de prevención, acompañamiento, denuncia, investigación, sanción y reparación¹⁶.

1.3

ANTECEDENTES SOBRE EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA USACH

La Universidad de Santiago de Chile ha sido pionera en la promoción de acciones para la institucionalización del enfoque de género. Algunas de ellas son: el primer Estudio del ambiente estudiantil de género y el proyecto institucional Igualdad en la Diferencia (2007 y 2010), financiado por MECESUP y EXPLORA Conicyt; la instalación del Punto Focal de Género (2015); la creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2018), unidad dependiente de Prorectoría y responsable de transversalizar y profundizar el enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario.

¹⁴ Dirección de Género, Equidad y Diversidad (2022), Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile. Disponible en: https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/politia_de_igualdad_de_genero_y_diversidad_vf.pdf

¹⁵ Ibidem Pp. 13

¹⁶ Ibidem Pp. 19

Cabe destacar algunas normativas institucionales que han contribuido al cambio cultural: el Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, de Violencia Género y otras Conductas Discriminatorias (2017 y 2019¹⁷ ¹⁸, en adelante Política contra la Violencia de Género) que prohíbe y sanciona toda forma de violencia sexual y de género, protegiendo la dignidad de las personas, garantizando un clima académico, estudiantil y laboral basado en los principios institucionales de respeto a la libertad, el trabajo y la igualdad, la Normativa sobre Uso del Nombre Social (2018 y 2020)¹⁹, que establece el procedimiento que permite a todas las personas que integran la comunidad universitaria expresar libremente su identidad de género en las distintas unidades administrativas y académicas; y la incorporación de la variable de género en la denominación de los grados académicos y títulos profesionales que otorga la Universidad de Santiago de Chile (2014). Otras normativas relacionadas son el Estatuto Administrativo en el D.U. N°206, de 1986, y sus modificaciones posteriores, que establece el Reglamento de Responsabilidad Estudiantil²⁰.

Desde el 2018 a la fecha, como parte de la institucionalización del enfoque de género, se han diseñado tanto acciones de difusión, sensibilización y capacitación, como herramientas para la gestión y trayectoria universitaria, el desarrollo de diagnósticos y la elaboración de documentos de difusión y guías para el abordaje de la violencia y discriminación de género; campañas de difusión permanentes, conversatorios, foros y cursos de capacitación para el funcionariado. También contempla la incorporación de actorías relevantes para el trabajo en erradicación de violencia de género plasmado en un servicio de atención, orientación y acompañamiento psicológico y jurídico dirigido a personas de todos los estamentos vigente desde 2018, que cuenta con especialistas en violencia de género.



17 Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2022), Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago De Chile. Pp.9

18 Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2019), Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia de Género y otras Conductas Discriminatorias de la Universidad de Santiago de Chile. Disponible en: https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/protocolo_de_politica_institucional_0.pdf

19 Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2020). Resolución que actualiza procedimiento para el uso de nombre social respecto de determinados actos en las unidades dependientes de la Universidad de Santiago de Chile (N° 3366 del 02/09/2020). Disponible en: https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/actualiza_procedimiento_para_el_uso_de_nombre_social_respecto_de_determinados_actos_en_las_unidades_dependientes_de_la_usach_rex_3366_2020_0.pdf

20 Universidad de Santiago, Reglamento de Responsabilidad Estudiantil (2018) disponible en: https://www.vra.usach.cl/sites/vra/files/paginas/r_4021_de_2018_reglamento_responsabilidad_estudi_0.pdf

En particular, la Política contra la Violencia de Género²¹ fue elaborada por una comisión triestamental en 2017, antes de las movilizaciones feministas del 2018 y actualizada en 2019. Esta normativa prohíbe y sanciona toda forma de violencia sexual y de género, protege la dignidad de las personas, y garantiza un clima académico, estudiantil y laboral basado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo y la igualdad para un desarrollo intelectual, profesional y social libre de cualquier forma de discriminación y violencia de género.

A través de esta Política, que a la fecha (2022) se encuentra en un proceso participativo de fortalecimiento y actualización, la Universidad se compromete a promover el derecho que tienen todas las personas a trabajar y estudiar en un ambiente digno, a educar y sensibilizar a la comunidad universitaria acerca de los procedimientos y servicios disponibles en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género, velando por la confidencialidad y la integridad de las personas en la Universidad.

Uno de los principales antecedentes para este Diagnóstico sobre Violencia de Género en la Usach, es la Evaluación del funcionamiento del Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia de Género y otras Conductas Discriminatorias desarrollado por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad en 2021, que entrega elementos clave en torno a su implementación, la cultura institucional y el abordaje de la violencia de género²²:

- La violencia de género existe en el contexto universitario, tanto dentro del espacio físico de Universidad como fuera de él.
- Esta violencia presenta una direccionalidad por razones de género, es decir, quienes la viven son principalmente mujeres, y en menor proporción personas de la comunidad LGBTIQ+ y hombres.

21 El Protocolo –elaborado entre el 2016 y 2017 por una comisión triestamental de la Universidad– tuvo como propósito principal generar una institucionalidad que se hiciera cargo de los temas de acoso sexual, discriminación y violencia de género. El año 2019 fue actualizado mediante la Resolución N° 948 de 07/03/2019 y difundido a la comunidad para continuar erradicando conductas que vulneren sus derechos, y promover relaciones de género más igualitarias.

22 Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2021), Evaluación de funcionamiento del Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile. Serie Estudios. Disponible en: https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/informe_completo_2010.pdf

- El servicio de acompañamiento psicojurídico que realiza atenciones de orientación y contención dirigida a personas que han vivido violencia de género dentro y fuera del contexto universitario, no es suficientemente conocido por la comunidad.
- Quienes más acuden al servicio de acompañamiento psicojurídico de la DGDE en busca de orientación son parte del estudiantado de pregrado; en menor medida, acuden personas del funcionariado o académicos/as y docentes.
- Se visualizan cambios a nivel social e institucional positivos a partir de la Política contra la Violencia de Género: autorregulación de conductas, conciencia social sobre temáticas de género, existencia de canales formales de denuncias en la Universidad.
- Fuera del contexto universitario, se registran efectos de la violencia de género por vivencias anteriores, provenientes de los hogares y familias del estudiantado, lo que impacta en su desempeño académico y otras áreas de la vida y de la comunidad.
- Por último, se señala que el desafío en prevención se traduce en disponer de estrategias claras, sistemáticas y efectivas de reeducación y sensibilización de la comunidad universitaria en materia de género y derechos humanos.

A continuación, se presentan los principales resultados del primer Diagnóstico sobre Violencia de Género, que actúa como un insumo para la creación de la Política Integral contra la Violencia de Género que contendrá los Modelos Institucionales para la prevención y sanción de la violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile.

CAPÍTULO 2

Zoom a la violencia de género en la Usach



En este segundo capítulo, se presenta un zoom a la violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile, con el objetivo de aportar un estado de situación a la comunidad universitaria sobre el problema de manera contingente y situada.

El documento contempla nueve secciones. En primer lugar, se señalan creencias y nivel de reconocimiento de la violencia de género en la comunidad universitaria. En segundo lugar, se identifican manifestaciones, contextos y consecuencias individuales que produce la violencia de género. Finalmente, se bosqueja la trayectoria de quienes viven violencia de género en la comunidad universitaria, atendiendo a las expectativas, redes de ayuda utilizadas y efectos comunitarios, a propósito del fenómeno de la violencia de género.

1.

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE



Para el 92% de las personas encuestadas siempre hay que hablar cuando ocurren situaciones de violencia de género.

Para el 47% de las personas trans y de género diverso encuestadas, la Usach es un espacio seguro (libre de violencia) para que las personas de género diverso puedan desarrollarse y trabajar.



El 69% de las personas del grupo masculino, el 61% del grupo femenino y el 53% de quienes prefieren no decir su género, creen que la Usach es un espacio seguro para la comunidad LGBTIQ+.

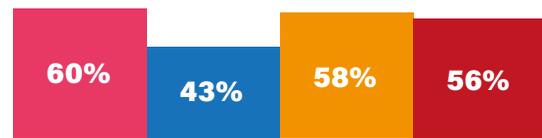
El 74% de las personas encuestadas considera que en la USACH hay consciencia de que la violencia de género es inaceptable.



La mayoría de las personas encuestadas considera que ni el alcohol ni las drogas son causantes de la violencia de género en el campus.



Ante la afirmación "Las autoridades o jefaturas les dan suficiente importancia a las situaciones de acoso sexual", las personas encuestadas señalan que sí:



Las autoridades o jefaturas les dan suficiente importancia a las situaciones de acoso.

- Femenino
- Masculino
- Trans y género diverso
- Prefiero no decir mi género



"La nula o poca capacitación (...) de la jerarquía de la Universidad respecto a temas de género y diversidad (...) dificulta cuando hay temas en específico (eso lo veo como estudiante) a tratar en cada carrera. A mí me pasó sobre todo con personas como el jefe de carrera o el jefe de departamento, que son como la estructura o los puestos de más alto nivel, que no saben cómo llevar los temas y yo como delegada no puedo llegar a tener una conversación fluida" (Estudiante).

De las percepciones de la comunidad universitaria respecto a la violencia de género se pueden delinear dos grandes temáticas.

La primera es la posible internalización de herramientas en la comunidad universitaria, que aportarían al buen pronóstico y adecuado manejo de situaciones de violencia de género. Específicamente, a aquellas que consideran que hay que hablar sobre la violencia de género cuando sucede, ya que este ejercicio podría aportar a desmarcar el fenómeno del plano individual, avanzando así hacia un mayor reconocimiento de la problemática como un problema social.

También se observa —al menos en lo declarativo— que una amplia mayoría considera que la violencia de género en la Universidad es inaceptable, lo que se expresa en el desacuerdo con ciertas estrategias de justificación de la violencia de género como, por ejemplo, que esta es causada por el consumo de drogas y alcohol. Aquello es relevante, ya que podría hablar de un cuestionamiento a las creencias que culpabilizan a las personas afectadas, visibilizándose así que la causa última de las situaciones de violencia de género es el comportamiento de quienes la ejercen.

En relación con lo anterior, vale destacar que, a la internalización de herramientas para el abordaje, le ha precedido un proceso de institucionalización de la temática de género en la Universidad. Este proceso ha mostrado como resultado la ubicación de la temática de género como eje estratégico transversal del proyecto

educativo institucional de la Usach, entre otros, concretándose a través de acciones como la creación de equipos de trabajo especializados, espacios de acogida; instancias de capacitación y normativas que han propulsado el desarrollo institucional en este sentido. De este modo, podría pensarse que el involucramiento y participación de la Usach en el debate público y la sensibilización interna respecto a la materia podría haber afectado las relaciones sociales y el discurso de la comunidad universitaria.

Pese a lo anterior, cabe levantar una alerta ante el hecho de que una de cuatro personas de la comunidad universitaria aún considera que la violencia de género es aceptable. Este panorama indica un riesgo, toda vez que las creencias que normalizan y justifican la violencia de género, aumenta las probabilidades de que esta se ejerza y/o tolere.

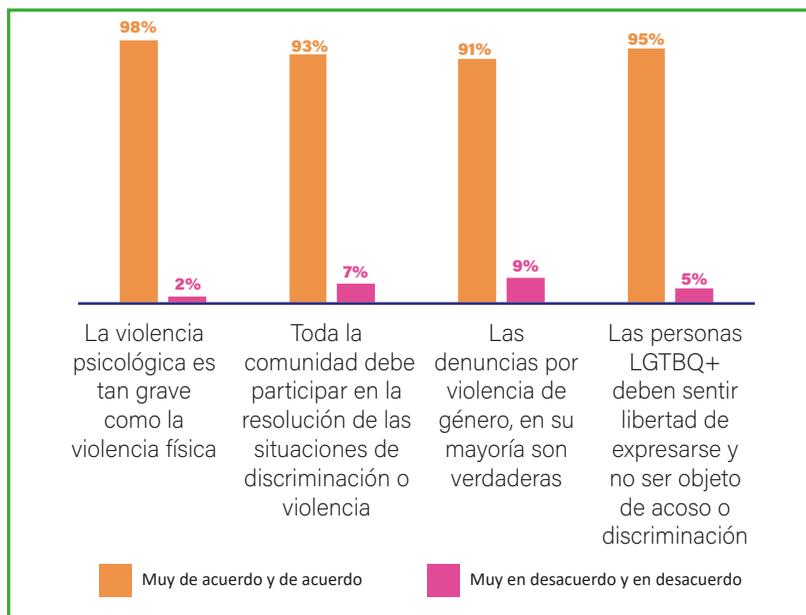
Como segunda línea de análisis, en relación con las personas trans y de género diverso encuestadas, se observa que para la mitad, la comunidad universitaria es un espacio seguro. Esta información podría dar cuenta de ciertas disparidades respecto a la trayectoria universitaria de las personas trans o de género diverso en la Usach. Es decir, que es posible que la presencia de variables mediadoras esté operando en la sensación de seguridad de este grupo.

Estas variables mediadoras podrían ser, entre otras, la cantidad de años que se haya estado en la Universidad, el nivel de creencias patriarcales arraigadas en la carrera que se estudie o el espacio en que se trabaje; la información que se tenga sobre los servicios de apoyo disponibles u otras redes universitarias; el origen socioeconómico y el nivel de autonomía respecto de la familia de origen, entre otras variables. Por supuesto, es necesario profundizar en esta hipótesis para lograr una comprensión más acabada, aunque sin duda, aún permanece el desafío de asegurar un espacio universitario seguro para las personas trans o de género diverso.

Por último, respecto de la percepción de seguridad de la comunidad LGBTIQ+ en la comunidad universitaria, existen diferencias de género. Por ejemplo, la población masculina tiene una percepción más optimista frente al problema, seguido de la población femenina y, consiguientemente, de la población que prefiere no decir su género (un 53% de acuerdo).

2.

RECONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA





En relación con el reconocimiento de la violencia de género en el espacio universitario, se observa que la comunidad muestra un marcado acuerdo con afirmaciones que podrían aportar a la erradicación de la violencia y la discriminación de género. Por ejemplo, se reconoce el derecho de las personas de LGBTIQ+ a vivir una vida libre de violencia, identificándose el daño que la violencia psicológica produce en las personas (tanto como la violencia física), otorgándose, a partir de ello, veracidad a las denuncias por violencia de género.

Esto es relevante, ya que podría implicar que, al menos declarativamente, la comunidad se desmarca de discursos de justificación de la violencia tales como que sólo existe la violencia física o sexual, o que las personas que denuncian mienten. En ese sentido, es muy interesante constatar que el porcentaje de acuerdo varía mínimamente entre grupos desagregados por género, siendo el desacuerdo con la veracidad de las denuncias el porcentaje más dispar. Así, se observa que las mujeres muestran un mayor nivel de acuerdo con que las denuncias son verdaderas, probablemente, por ser un grupo mayormente expuesto a experiencias y/o relatos de violencia de género que se han denunciado.

Por su parte, también cabe decir que la comunidad reconoce la necesidad de involucramiento de diferentes actorías para la resolución de situaciones de violencia de género. Aquello podría dar cuenta de que la comunidad universitaria comprende que el fenómeno de la violencia no sólo opera en el plano individual, sino también grupal, comunitario y social. Frente a ello, la Usach realizó un proceso de deliberación, conformando una nueva Comisión Institucional de Género y Diversidad. Este es un órgano participativo, paritario y con representación pluriestamental, que trabajó en la actualización de las actuales normativas relacionadas con la violencia de género amparado en el cumplimiento a lo que mandata la Ley 21.369.

Violencia psicológica



¿Te han sobreexplicado cosas de forma condescendiente, interrumpido sistemáticamente o no te han dado la palabra en actividades propias de tu formación o trabajo?



46% de las personas de género femenino encuestadas



44% de las personas de género trans-diverso encuestadas



11% de las personas de género masculino encuestadas



31% de las personas que prefieren no decir su género encuestadas



“Cuando te interrumpen, que es un clásico en las reuniones que los varones interrumpen a las mujeres, no lo pondré como guerra de los sexos, voy a ponerlo en términos de lo femenino y lo masculino; los roles masculinizados interrumpen a los roles más feminizados y eso es un clásico. La gente no se da cuenta hasta que no les muestras las evidencias: “mira todas estas veces no me dejaste terminar mi idea” y se sorprenden como “ah, sí, en realidad tienes razón y no lo voy a hacer más”. Y eso implica que se vuelve consciente y cuando lo vuelves consciente, lo puedes trabajar.” (Académica)

Violencia sexual



¿Sentiste miedo, vergüenza o rechazo a causa de una mirada hipersexualizada?



40% de las personas de género femenino encuestadas



49% de las personas de género trans-diverso encuestadas



5% de las personas de género masculino encuestadas



31% de las personas que prefieren no decir su género encuestadas

Discriminación por razones de género



¿Te han ofendido o denigrado con frases, bromas o palabras discriminatorias, a causa de tu sexo o identidad de género?



30% de las personas de género femenino encuestadas



35% de las personas de género trans-diverso encuestadas



9% de las personas de género masculino encuestadas



34% de las personas que prefieren no decir su género encuestadas

Violencia sexual



“¿Alguien ha tocado tu cuerpo sin consentimiento? (abrazos, tomarte de la cintura, besos, entre otros actos de acercamiento físico)”

FEMENINO



23% de las personas de género femenino encuestadas

TRANS Y GÉNERO DIVERSO



32% de las personas de género trans-diverso encuestadas

MASCULINO



8% de las personas de género masculino encuestadas

PREFIERO NO DECIR MI GÉNERO



28% de las personas que prefieren no decir su género encuestadas

Violencia de género en línea



Te han hostigado sexualmente por mensajería o plataformas digitales (WhatsApp, redes sociales, correo electrónico)



10% de las personas de género femenino encuestadas



14% de las personas de género trans-diverso encuestadas



5% de las personas de género masculino encuestadas



13% de las personas que prefieren no decir su género encuestadas

Discriminación por razones de género



¿Te han ofendido por no expresar una identidad de género hegemónica (feminidad/masculinidad)?



10% de las personas de género femenino encuestadas



21% de las personas de género trans-diverso encuestadas



5% de las personas de género masculino encuestadas



19% de las personas que prefieren no decir su género encuestadas

Respecto de la violencia directa que experimentan las personas de la comunidad universitaria, es posible inferir que las principales diferencias de género se producen, toda vez que sus manifestaciones portan una connotación sexual. De este modo, se observa que las mujeres se ven enfrentadas dos, tres y hasta cuatro veces más que los hombres, a prácticas de violencia con connotación sexual. Esta diferencia es, incluso, más pronunciada a la que manifiesta el grupo de personas trans y de género diverso. Sobre esto, es posible hipotetizar que la expresión de género podría profundizar la sexualización no consentida hacia los cuerpos, especialmente hacia los cuerpos más feminizados. Sin embargo, esta hipótesis debe profundizarse.

Respecto de las prácticas discriminatorias sondeadas, se observan diferencias de género al tratarse de ofensas o uso de palabras denigrantes basadas en el sexo o identidad de género de la persona, de modo tal que mujeres y personas trans o de género diverso son quienes las reciben en la razón de una cada tres personas, presentándose una sutil agudización en las ofensas recibidas por las personas trans o de género diverso.

Diferencialmente, respecto a la práctica de “explicar de forma condescendiente, interrumpir sistemáticamente o no dar la palabra en actividades propias de la formación o trabajo”, cuantitativamente, no se aprecian diferencias significativas de ocurrencia entre hombres y mujeres. Por su parte, las personas trans o de género diverso reportan vivir menos esta práctica, en una magnitud de un 11%. De este dato se pueden desprender dos hipótesis. Una, relacionada con la posibilidad de que ocurran prácticas transversales de maltrato en el espacio universitario, particularmente en espacios académicos o laborales. Otra hipótesis que puede plantearse, es la frecuencia con que ocurren estas prácticas, entendiendo que no es lo mismo ser objeto de este tipo de prácticas de manera aislada que como una situación recurrente. En este sentido, la pregunta se mantiene abierta y adquiere importancia saber quién o quiénes ejercen estas prácticas, siendo posible que en esta información se puedan encontrar mayores antecedentes sobre las dinámicas a la base de estos datos.



CONTEXTOS, LUGARES O MEDIOS A TRAVÉS DE LOS CUALES SE EJERCE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA USACH

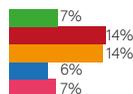
¿?

¿En qué contexto ocurre la mayoría de las situaciones de violencia de género declaradas?

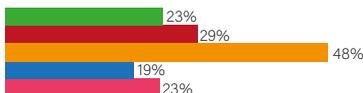
Al interior del campus, en la Universidad. (salas/laboratorios/oficinas/patios/etc.).



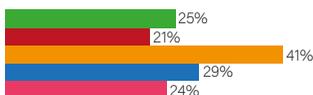
Fuera del campus universitario en actividades curriculares u oficiales de la Universidad (seminario, salida a terreno, congreso, etc).



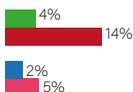
Fuera del campus (domicilios particulares, fiestas o carretes; en locales, medios de transporte) por personas de la Universidad



TICS (redes sociales, whatsapp, correo, otras aplicaciones) por personas de la Universidad



No recuerda



TOTAL

PREFIERO NO
DECIR MI GÉNEROTRANS Y
GÉNERO DIVERSO

MASCULINO



FEMENINO

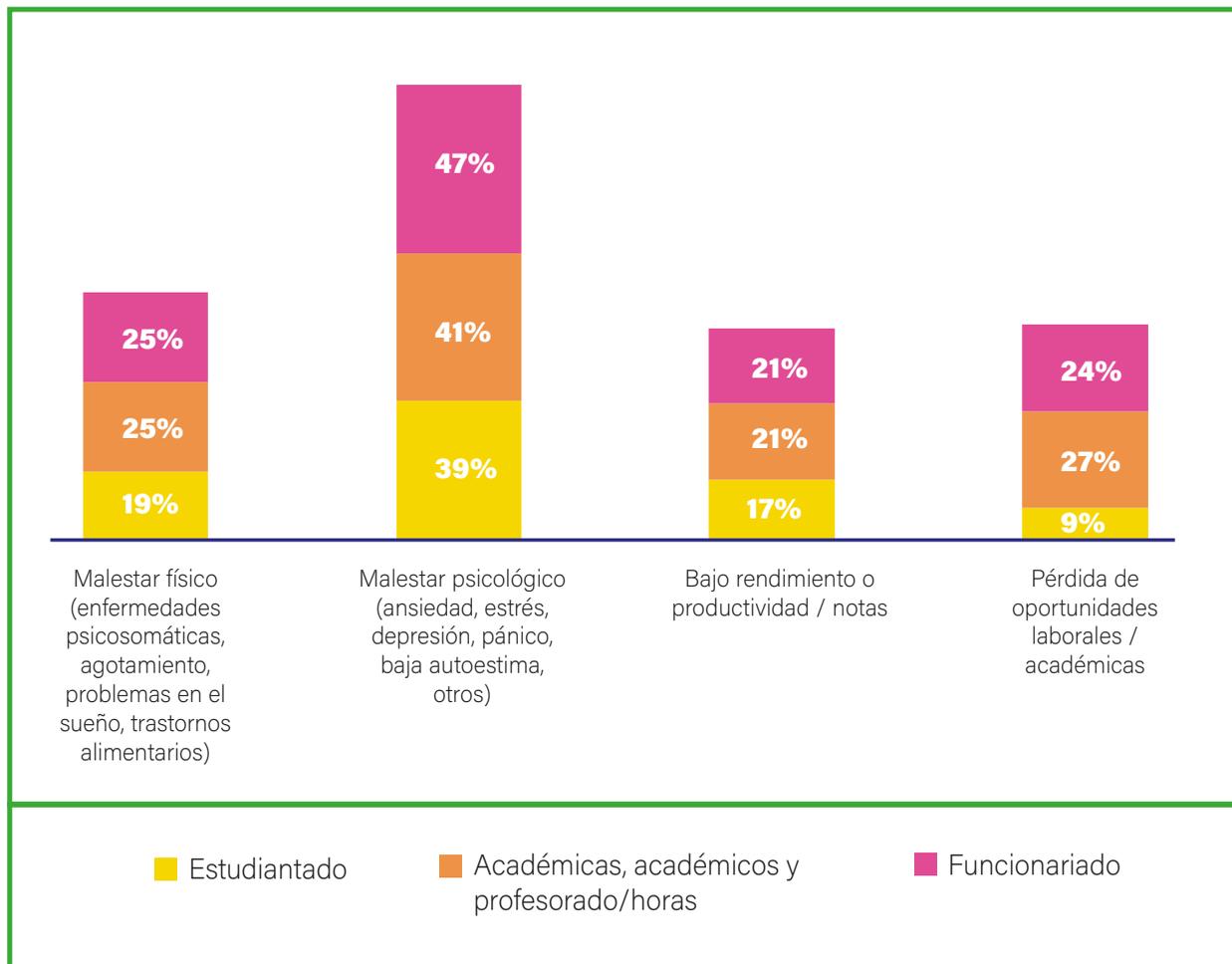
Respecto del lugar de ocurrencia de la violencia de género, es importante señalar que el campus universitario es el principal espacio donde se manifiestan la mayoría de las situaciones de violencia de género, tanto al estudiantado (82%), como a académicas, académicos y docentes (90%) y funcionariado (96%). Esto también es cierto integrando diferencias por género, de modo tal que el género femenino se ve espacialmente afectado por las situaciones que ocurren en el campus, mientras que las personas trans y de género diverso viven situaciones de violencia de género, mayormente, fuera del campus, tanto en actividades presenciales laborales, académicas y de distensión, como a través de las tecnologías de comunicación e información. Una hipótesis ante los anteriores datos es que la discriminación e invisibilización que viven las personas trans y de género diverso podría llevar a que sus espacios de socialización y potenciales prácticas de acoso (sexual, por ejemplo) se den en espacios externos a la Universidad, incluso cuando se produce con personas que forman parte de la comunidad universitaria.

En ese sentido, es importante redoblar los esfuerzos de la Usach por generar intervenciones situadas en el contexto universitario entendido como territorio. Adicionalmente, se hace relevante integrar un abordaje diferenciado cuando se trata de la prevención de violencia hacia personas trans y de género diverso (y, quizás, para la población LGBTIQ+ en general).



5.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SALUD Y VIDA UNIVERSITARIA



Atendiendo a los efectos de la violencia de género según estamento universitario y de acuerdo con lo reportado por las personas encuestadas que declaran haberla vivido, se observa que aproximadamente la mitad de ellas presenta malestar psicológico como principal consecuencia, independiente del estamento al cual pertenezca. Sin embargo, el malestar psicológico se aumenta en el funcionariado, por lo que cabe preguntarse por la necesidad de delinear estrategias para reforzar la acogida particularmente para este grupo de la comunidad universitaria.

Respecto de los demás efectos, si bien aparecen en proporciones similares entre estamentos, sí se presentan algunas diferencias que podrían vincularse al rol y/o actividad que cumple la persona afectada en el espacio universitario. Por ejemplo, si bien es posible ver un efecto transversal en el rendimiento- sin marcadas diferencias entre grupos universitarios-, este efecto se aprecia un poco más en el estudiantado. Asimismo, si bien se observa una mayor pérdida de oportunidades producto de la violencia vivida entre los y las trabajadoras (académicas, académicos, docentes y funcionariado), esta parece ser más preeminente en el estamento académico.

Así, al observar el efecto de pérdida de oportunidades, se levanta la pregunta por la relación entre las personas afectadas y quienes las violentan, encontrándose este efecto más presente en el estudiantado. Por su parte, en el mundo del trabajo, adquieren más presencia las relaciones formalmente asimétricas. Aquello es relevante atendiendo al hecho de que la comunidad universitaria percibe que la concienciación e incorporación de enfoque de género es especialmente importante para quienes ejercen roles de autoridad en la universidad.



6.

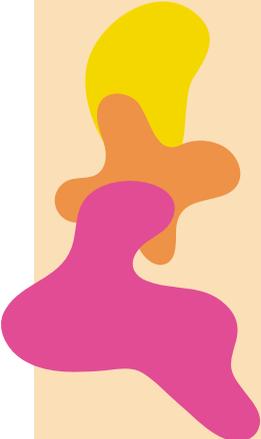
SI HAS SUFRIDO VIOLENCIA DE GÉNERO, ¿DENUNCIAS? ¿A QUIÉNES TE ACERCAS PRIMERO PARA RECIBIR AYUDA?

Personas afectadas que sí piden ayuda

¿A quién acuden primero las personas que han vivido violencia de género en la Universidad? (Dos opciones)

El 42% de las personas encuestadas que afirma haber sufrido violencia de género, busca ayuda





Con relación a las acciones de búsqueda de ayuda de las personas afectadas por la violencia de género, la anterior imagen da cuenta que del total de las personas que participaron del estudio, un 42% afirma haber buscado ayuda. Ello resulta crucial en el abordaje de la violencia de género, ya que la bibliografía señala que el proceso de búsqueda de una acogida efectiva puede ser determinante para un buen pronóstico de la situación (Alonso, Cacho, González, Herrera & Ramírez, 2016). En esa línea, la Dirección de Género, Equidad y Diversidades (Usach, 2021), elaboró la Guía para el abordaje de la violencia y discriminación por motivos de género: ¿Cómo acoger a una persona? Esta guía proporciona un marco conceptual y consejos prácticos para hacer frente a situaciones de violencia de género que ocurren en el contexto universitario, poniendo el énfasis en el rol central que tiene la comunidad en estas situaciones.

Asimismo, las personas afectadas por la violencia de género ordenan las principales redes de ayuda a las que acudieron. Así, se observa que la primera búsqueda de ayuda ocurre entre personas cercanas dentro del comunidad universitaria, y luego entre personas externas a la universidad. Entre las redes de apoyo institucional, se observa que las jefaturas y autoridades universitarias juegan un primer rol de recepción de las situaciones de violencia de género.

Lo anterior da cuenta de la necesidad de continuar realizando esfuerzos para la identificación, uso y legitimidad de los servicios de apoyo institucional existentes, junto con la importancia de seguir fortaleciendo competencias en la acogida y derivación de quienes reciben un relato de violencia de género. Sobre este punto, cabe destacar que la universidad cuenta con un curso dirigido al funcionariado, con el fin de fortalecer el enfoque de género y las buenas prácticas en el trabajo universitario. Asimismo, cuenta con un servicio de acompañamiento psicológico y jurídico al interior de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad que, entre sus servicios, orienta a la comunidad universitaria respecto a competencias para la contención y acogida de una persona que busca ayuda por motivos de violencia de género.

24 Guía para el abordaje de la violencia y discriminación de género: ¿Cómo acoger a una persona afectada? Disponible en: https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/guia breve-5.pdf#overlay-context=admin/workbench/documentos/gu%25C3%25ADa-para-el-abordaje-de-la-violencia-de-y-discriminaci%25C3%25B3n-por-motivos-de

7.

SI HAS SUFRIDO VIOLENCIA DE GÉNERO, ¿POR QUÉ NO PIDES AYUDA?



Del total de personas encuestadas, el 58% señala no acudir a nadie cuando sufren violencia de género.

Personas afectadas que no piden ayuda

¿Por qué no piden ayuda?

*Nota: las personas encuestadas pueden dar más de una respuesta.



No lo hacen porque "no fue tan grave lo que me pasó" (61%)

No lo hacen porque "no fue tan grave lo que me pasó" (56%)

No lo hacen porque "no fue tan grave lo que me pasó" (71%)

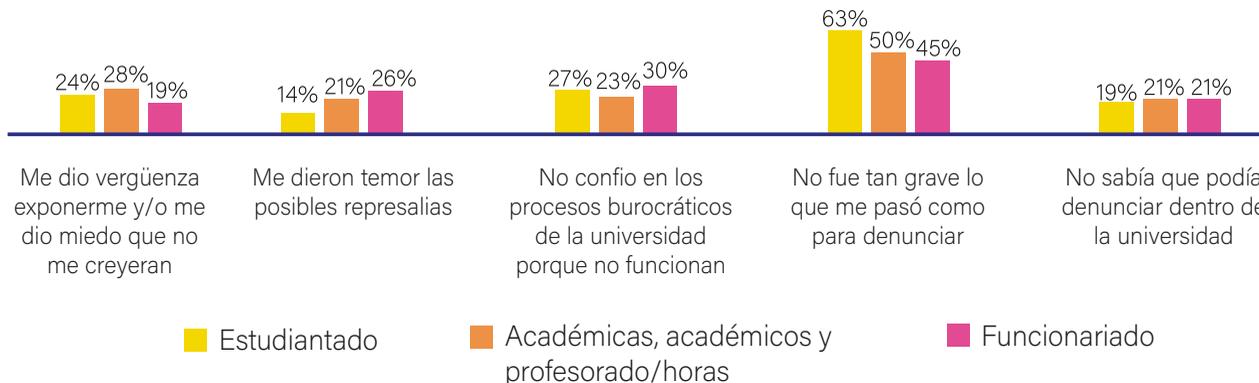
No lo hacen porque "no fue tan grave lo que me pasó" (77%)

O porque me dio vergüenza exponerme y/o me dio miedo que no me creyeran (27%)

O porque los procesos burocráticos de la universidad no funcionan (27%)

O porque no sabía que se podía denunciar en la universidad (21%)

O porque me dieron temor las posibles represalias (8%)



Parece preocupante que quienes han vivido situaciones de violencia de género en la Universidad no le cuenten a nadie lo sucedido (58%). En ese esquema, los datos muestran que la principal razón por la que las personas no piden ayuda es porque no le atribuyen gravedad suficiente al hecho. Esta razón se observa transversalmente para todos los géneros y en todos los estamentos universitarios.

Esta realidad resulta interesante, toda vez que ya se ha observado que las conductas de violencia de género más frecuentes en el espacio universitario son de tipo no verbal y verbal, a saber, prácticas que generalmente gozan de un mayor nivel de naturalización entre las personas. En efecto, como se ha visto en estudios realizados en Chile sobre temas afines, la sociedad tiende a percibir como más graves, las prácticas en que la situación integra alguna conducta constitutiva de delito, tales como agresiones físicas y/o delitos sexuales (OCAC, 2015). Este análisis es relevante, si se atiende a que la mayor parte de la comunidad considera que las personas que viven violencia de género deben hablar de lo sucedido, y que la violencia psicológica tiene igual gravedad que la física. Sin embargo, igualmente, las personas afectadas tienden a no darle suficiente importancia a las situaciones que viven, como para que traspase la sola vivencia personal. En ese sentido, es importante reflexionar sobre los diferentes planos de concienciación respecto a la temática (comportamental, emocional, contextual, histórico), entendiendo las limitaciones del plano declarativo junto con las diferentes dimensiones que pueden existir al momento de considerar una conducta como violenta.



Ahora bien, respecto a diferencias entre grupos, se puede observar que tanto el estudiantado como el funcionariado manifiestan no confiar en los procedimientos burocráticos de la Universidad. Por su parte, entre académicas y académicos, resalta la vergüenza y el miedo al descreimiento ante la visibilización de situaciones. Respecto a las diferencias de género, se observan distintas razones para no pedir ayuda. Por ejemplo, las personas que prefieren no decir su género declaran sentir miedo ante las represalias que pudiesen suceder, mientras que las personas trans manifiestan un desconocimiento de la posibilidad de hacer una denuncia. Por otra parte, el grupo femenino desconfía del procesamiento administrativo con que la universidad aborda la violencia de género, en tanto al género masculino lo detiene la vergüenza y el miedo a que no les crean. En ese sentido, se pueden esbozar ciertas preguntas, tales como si es posible que el género femenino desconfíe más de los procesos institucionales al ser el género que más ha denunciado, si es que las personas trans y género diverso tiene un menor acceso a la información que otras producto de un involucramiento menor con el espacio universitario institucional o si el género masculino siente vergüenza al vivir violencia de género, producto del imaginario social respecto a los roles de género tradicionales, que no asocia a los hombres con la posición de víctima.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

El enfoque de género permite comprender la violencia no sólo como un episodio puntual en la biografía de las personas involucradas, sino que además permite situarlo como un problema y una práctica de profundas causas socioculturales, cuyos efectos operan tanto a nivel individual como colectivo o comunitario. Esto ocurre porque la violencia de género es direccional, histórica y estructural y una manifestación de la desigualdad de poder, de la subvaloración y subordinación hacia las mujeres y cuerpos feminizados. Por ende, cuando ocurren situaciones de violencia de género, no sólo las personas afectadas (la víctima y la persona que ejerce violencia) son quienes requieren una mirada especializada, generando orientaciones respecto al proceso de investigación, sanción y reparación. También lo requiere la comunidad, en la medida que la violencia polariza, fragmenta y divide los grupos, equipos o grupos dentro de la institución. A continuación, se presentan algunos extractos del diagnóstico:



“Yo creo que es algo súper colectivo, no es algo que sucede individual. Si bien hay algunas situaciones particulares, eso mismo que comentaba antes la compañera de que todo el mundo habla y cuchichea, todos quieren saberlo, eso sí es revictimizante, pero no necesariamente por el mero daño, sino para poder acompañar, prevenir, se genera miedo, desconfianza de que me puede pasar a mí o al resto” (Estudiante).



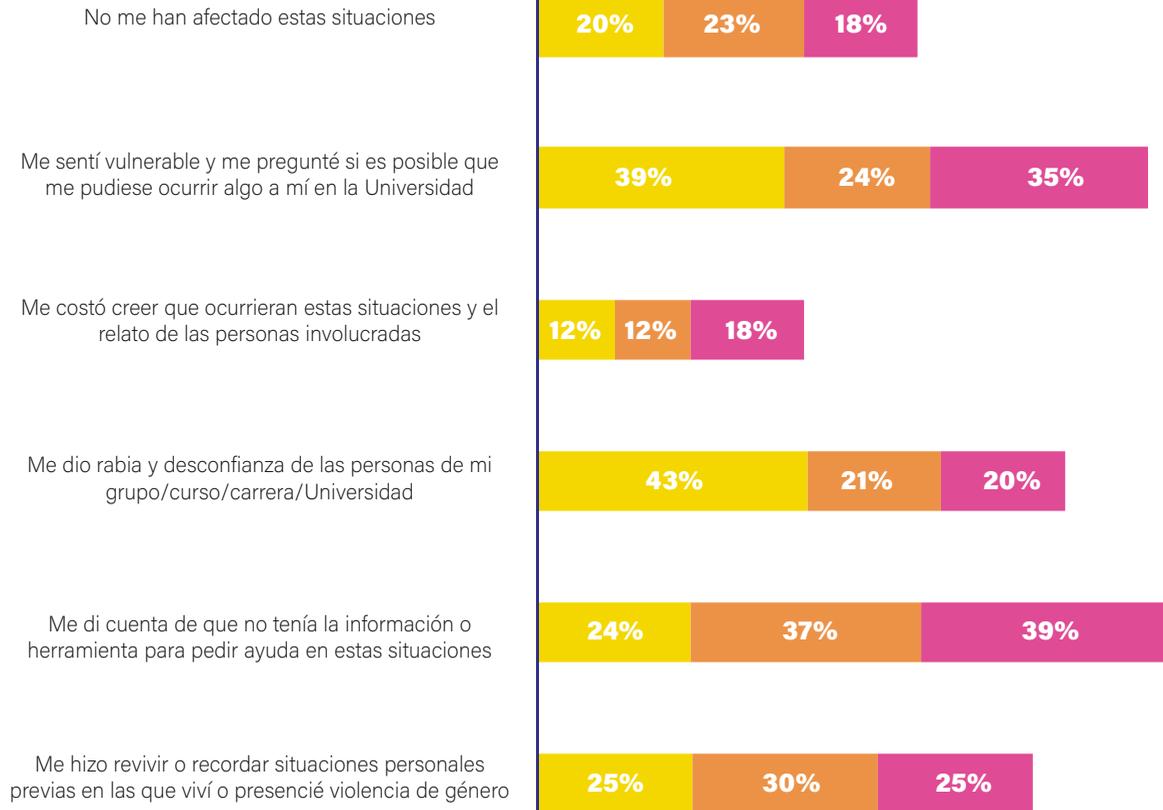
“Las situaciones de violencia de género han tenido mucho impacto a nivel organizacional, a partir de esto se ha instalado una lógica de grupos polarizada donde se establecen lógicas como de víctimas y victimarios, donde muchas veces se ha deslegitimado a los distintos sujetos de la comunidad y ha complicado muchísimo el ambiente laboral, y también la relación entre estudiantado y profesorado” (Académica).

Los efectos de la violencia de género pueden ser múltiples y afectar la salud mental y el rendimiento académico y laboral de las personas. Por ende, se requiere una mirada que atienda la necesidad del apoyo comunitario y la empatía cuando se vive situaciones de violencia de género.



“Hay gente a la que le puede generar una depresión u otro tipo de situaciones que les haga no poder rendir en el trabajo o cuando tengan que enfrentar situaciones similares y tengan miedo; por esto la forma en que se responde esa respuesta para mí es colectiva, el apañe de mi compañero en esta situación es importante. Pero creo que es importante no sólo para hacer conciencia de esa situación, sino por un tema más humano de ayudar al otro a sobrellevar algo, a generar esa otredad, ese espejo de ‘me puede pasar a mí’” (Funcionaria).

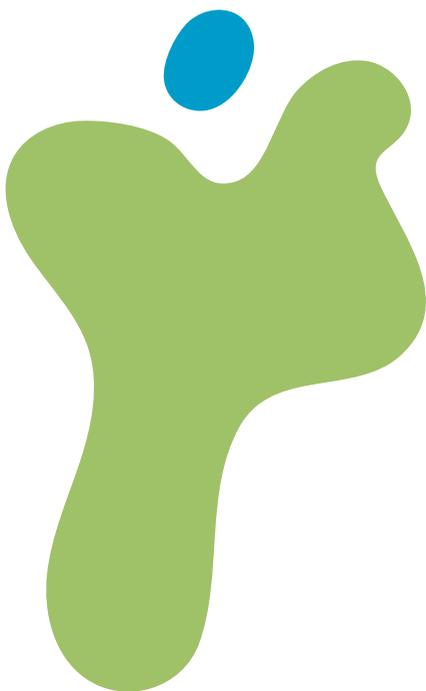
Percepción de testigos frente a situaciones de violencia de género, según estamento (%)



■ Estudiantado

■ Académicas, académicos y profesorado/horas

■ Funcionariado



Así, y entendiendo la importancia del rol de testigo (*bystanders*), se observa que, ante situaciones de violencia de género, quienes declaran haber tomado conocimiento de una situación de violencia de género que no les afecta directamente, las reacciones difieren según el grupo de pertenencia. El estudiantado principalmente siente rabia y desconfianza ante la situación (43%), mientras que tanto funcionariado (39%) como mundo académico (37%) suele percatarse de que carece de la información y/o herramientas para pedir ayuda. Esta diferencia en las reacciones podría explicarse por el rol que funcionariado, académicas y académicos podrían estar desplegando desde sus específicos lugares de trabajo, respecto a la guía y/o gestión de situaciones de violencia de género desde un rol laboral en la institución.

Sin perjuicio de lo anterior, también se observa que tanto estudiantado como funcionariado se sienten vulnerables, y se preguntan por la posibilidad de ser directamente victimizadas o victimizados, al tomar conocimiento de situaciones de violencia de género en el espacio universitario. Esta situación difiere para el grupo de académico, quienes tendieron a revivir situaciones previas de violencia de género, ya sea vividas o presenciadas en el pasado.

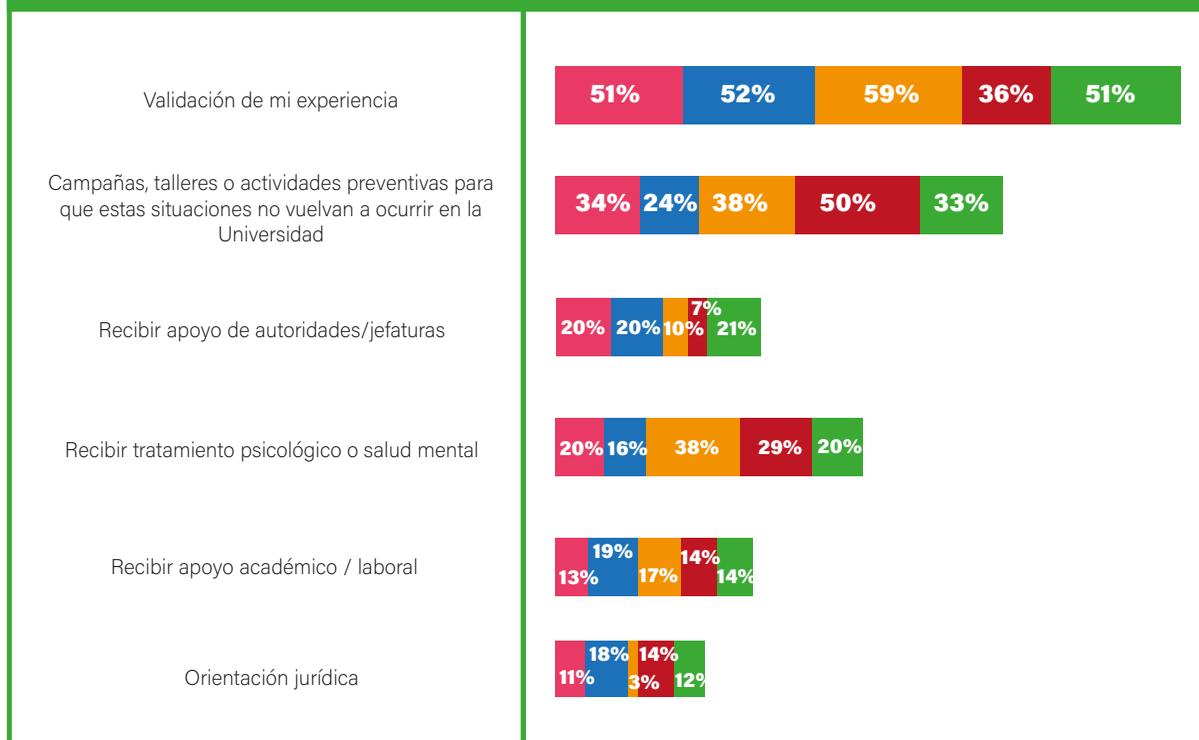
De esta segunda mirada de los datos se podría conjeturar la idea de que existe un mayor miedo a la victimización por parte de funcionariado y estudiantado, posiblemente, por una percepción de mayor desprotección y/o impotencia, en comparación con el estamento académico. Por su parte, la reacción de esta parte de la comunidad universitaria ayuda a relevar el problema de la violencia de género como un fenómeno transgeneracional e histórico, por lo cual es urgente su abordaje como proceso en constante ocurrencia y, al mismo tiempo, transformación.

9.

EXPECTATIVAS DE APOYO INSTITUCIONAL

¿Qué esperan de la Universidad las personas que han sufrido violencia de género?

*Nota: las personas encuestadas que afirman haber sufrido violencia de género pueden dar más de una respuesta.



FEMENINO



MASCULINO

TRANS Y
GÉNERO DIVERSOPREFIERO NO
DECIR MI GÉNERO

TOTAL

Por último, vinculado a las expectativas de la comunidad universitaria ante situaciones de violencia de género, se observa que lo principal es que la institución valide las experiencias de victimización de las personas. Esta acción es central para todos los géneros, de modo tal que una de dos personas lo espera. Esta validación de las experiencias de violencia de género es especialmente importante para las personas trans y no binarias, probablemente, debido a la falta histórica de visibilidad y reconocimiento social de sus necesidades y problemáticas.

Los resultados observados en el gráfico sintonizan con la Guía para el abordaje de la violencia y discriminación por motivos de género: ¿Cómo acoger a una persona? de la Universidad, lo cual releva la importancia del reconocimiento, empatía, autonomía y protección, como claves para una adecuada acogida en estos casos (Usach, 2021). Por lo tanto, es de toda significación considerar no sólo las medidas concretas con las que se abordan las situaciones de violencia de género, sino también la forma y las actitudes asociadas a estas medidas por parte de la institución.

Posicionada en un segundo lugar, la comunidad espera que la Usach realice actividades y campañas preventivas. Esta medida adquiere especial importancia para las personas que prefieren no decir su género, así como para las personas trans y género diverso. En este sentido, se puede inferir que este grupo de personas apuesta de mayor manera por el cambio cultural y de la educación respecto a la temática de la violencia de género. Por su parte, el género masculino es aquel con menos adherencia a estos procesos.

Respecto al apoyo de autoridades o jefaturas, se podría hipotetizar que este es trascendente para hombres y mujeres cisgénero, mientras que el acceso a tratamientos de salud mental se identifica como más relevante para personas trans y de género diverso. A partir de este dato, inferimos que las personas trans y de género diverso cuentan con menos redes de apoyo al interior de la comunidad universitaria. Este dato resulta importante, sobre todo considerando que las autoridades y jefaturas de carrera son la red institucional que la comunidad universitaria signa como fundamental al momento de acudir por ayuda ante situaciones de violencia de género.

Por último, y con relación a la quinta y sexta medida sondeada, vinculada con la recepción de apoyo académico/laboral, y con la disposición de orientación jurídica; ambas medidas son especialmente importantes para el género masculino, entre aquellos que reportan haber vivido violencia de género. De aquello se podría inferir que, para este grupo, la información respecto a las normativas y procedimientos jurídicos existentes y el cuidado de su desempeño académico es relevante y estratégico, en comparación con otros géneros.

Anexo metodológico



Los gráficos y citas presentadas en este documento son parte del estudio “Diagnóstico institucional sobre violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile”. El objetivo general era dar cuenta de las prácticas, efectos y percepciones sobre la violencia de género en la comunidad de la Universidad de Santiago de Chile, con el fin de poder construir un modelo de prevención pertinente a la realidad universitaria, de acuerdo con el mandato de la Ley 21.369. Los objetivos específicos definidos fueron:

- Explorar las percepciones sobre la violencia de género y sus impactos en la comunidad.
- Indagar en las prácticas/situaciones sobre violencia de género.
- Identificar los efectos de la violencia de género en la vida universitaria.
- Dar cuenta de la percepción sobre la respuesta institucional en casos de violencia de género.
- Entregar propuestas y recomendaciones para mejorar la respuesta y abordaje institucional en violencia de género.

La estrategia metodológica seguida fue mixta -cuantitativa y cualitativa- con miras a generar información detallada a nivel de las percepciones y discursos de la comunidad universitaria.

FASE CUANTITATIVA

Para la fase cuantitativa se desarrolló una encuesta sobre violencia de género en la Usach, dirigida a toda la comunidad universitaria, la cual se construyó a partir de la revisión de instrumentos y estudios nacionales e internacionales previos en el contexto de la educación superior²⁵, así como a bibliografía de la temática. De igual modo se consideraron las experiencias y antecedentes del Estudio de Evaluación del Protocolo (2020) y la Encuesta de la Política de Género (2021) por la Dirección de Género, Equidad y Diversidad. El instrumento contempló dimensiones e indicadores, considerando el Modelo Caleidoscopio desarrollado por la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH.

25 Se revisaron, entre otros documentos, los estudios realizados en la Universidad Nacional de Costa Rica (2010), cuyos resultados se presentan en el artículo de Zaira Carvajal Orlich y Patricia Delvo Gutiérrez (2010) “Hostigamiento sexual en el sector administrativo de la Universidad Nacional: prevalencia, manifestaciones Y efectos”, así como el estudio *Survey concerning sexualized Discrimination and Violence in the Higher Education Context (2018)* de la Universidad Libre de Berlín.

El instrumento fue validado con directoras y profesionales de Direcciones de Género de otras universidades pares que ya han desarrollado diagnósticos de género y estudios en materia de acoso (Pontificia Universidad Católica, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación y Universidad Arturo Prat) partícipes de la Comisión de Igualdad de Género de CRUCH. También con representantes estudiantiles USACH (Presidenta FEUSACH/Vocera CONFECH, integrante de Vocalía de género y sexualidades USACH, VOGESSEX y estudiante de pregrado).

Se aplicaron tres cuestionarios con el grueso de preguntas en común y otras específicas para cada estamento.

1. Plano estructural: refiere a elementos estructurales e institucionales de la violencia, que reproducen desigualdades sexo/género.

Dimensión: percepción sobre violencia institucional.

- Percepción de la Universidad como espacio seguro para el desarrollo de las personas en su diversidad sexo/genérica.
- Nivel de conocimiento y conformidad respecto a la respuesta institucional en materia de violencia de género.

2. Plano cultural: refiere a elementos culturales o simbólicos de la vida social, que justifican las diferencias y desigualdades de género, propiciando la normalización de la violencia.

Dimensión: percepciones y creencias de la comunidad en torno a la violencia de género.

- Percepciones, mitos y creencias normalizadoras de la violencia de género, tanto a nivel social como en contexto USACH.
- Percepción de la afectación comunitaria y los efectos psicosociales (fragmentación/desconfianza).

3. Plano directo: refiere a la violencia directa, que puede ser verbal, física, sexual, psicológica, económica o patrimonial; estas manifestaciones están tipificadas en la legislación nacional e internacional de derechos humanos, así como en el protocolo universitario vigente.

Dimensión: prácticas de violencia de género.

- Tipo de prácticas (verbal, física, sexual, virtual).
- Estamentos de origen de las personas que ejercen violencia.

- Contextos (espacios físicos, virtuales).
- Personas de ayuda en primera instancia.

Dimensión: efectos de la violencia de género.

- Efectos en la salud física y mental.
- Efectos académicos y pérdida de oportunidades en estudiantes.
- Efectos para desarrollo académico y/o profesional en caso de académicos/as y funcionarios.

Dimensión: denuncia a causa de situaciones de violencia de género y expectativas de apoyo institucional.

- Propensión a denunciar situaciones de violencia de género.
- Motivos para no denunciar.
- Expectativas de apoyo institucional.

Junto a las preguntas anteriores, se consideraron variables de caracterización:

- Sexo.
- Identidad de género.
- Edad.
- Facultad donde estudia (8 facultades/Bachillerato/Escuela Arquitectura/Instituto de Estudios Avanzados IDEA).
- Estudia con apoyo económico.

En caso del estamento académico/docente y funcionario, se agrega a lo anterior su pertenencia a los siguientes grupos:

- Académicos con jerarquía / profesores hora.
- Grupo de funcionariado: profesional/ administrativo/ técnico /auxiliar.
- Unidad académica/ administrativa.

La encuesta fue aplicada de forma *online*, a través de la plataforma SurveyMonkey, y estuvo dirigida a toda la comunidad: estudiantado de pregrado y postgrado, funcionariado, académicos y académicas, profesorado por hora. La encuesta fue respondida por 1.810 personas con participación de todos los estamentos (Tabla 1).

TABLA 1

Respuesta (total y por estamento)

Grupo	Respuestas efectivas (completas)	Porcentaje de respuesta
Estudiantes de pregrado	1.096	65%
Estudiantes de postgrado	83	
Subtotal	1.179	
Académicos Jerarquizados	130	18%
Profesorado hora	192	
Subtotal	322	
Funcionariado	309	17%
Total	1.810	100%

Fuente: Elaboración propia.

El género y estamento de las 1.810 personas que respondieron la encuesta se detalla en la Tabla 2. Cabe señalar que se contó con representación de todas las facultades de la universidad.

TABLA 2

Identidad de género declarada por encuestados(as-es), de acuerdo a su estamento (frecuencia y porcentaje)

Género	Estudiantes		Mundo académico docente		Funcionariado		Total
Femenino	62	728	49	158	70	215	1.101
Masculino	33	389	48	155	29	90	634
Trans/ No binario	3	39	1	2	1	2	43
Prefiero no decirlo	2	23	2	7	1	2	32
Total	100%	1179	100%	322	100%	309	1.810

Fuente: Elaboración propia.

FASE CUALITATIVA

Para la fase cualitativa se desarrollaron dos grupos de conversación pluriestamental, con el fin de enriquecer y profundizar los elementos recogidos en la encuesta. Ello, pues la metodología cualitativa permite una comprensión holística de los fenómenos sociales al recoger los sentidos y significados socialmente compartidos, presentes en el discurso de los(as) sujetos.

El objetivo de esta fase fue explorar los factores potenciadores y protectores de la cultura institucional respecto de la ocurrencia de situaciones de violencia de género en la Usach, así como indagar en los efectos comunitarios y desafíos para la institucionalidad en materia de abordaje hacia la violencia de género en la Universidad.

Se desarrollaron dos grupos de conversación (los días 15 y 16 de junio 2022) compuestos por personas de todos los estamentos (estudiantado pregrado y postgrado, cuerpo académico y profesorado por hora y funcionariado), sensibilizadas en perspectiva de género y con experiencia en materia de violencia en el contexto de la Universidad, ya sea con sus equipos, unidades administrativas o académicas u organizacionales estudiantiles.

Para el análisis se consideró un estudio descriptivo, extrayéndose las principales categorías de acuerdo a la pauta temática aplicada, destacándose elementos de acuerdo y disenso, así como elementos emergentes. En las distintas fases del estudio, se utilizó una estrategia comunicacional que consistió en notas a la comunidad universitaria, correos institucionales de recordatorio y piezas gráficas utilizadas en redes sociales, con el objetivo de potenciar la participación de todos los estamentos de la Usach.

Figura 3
Imágenes de la campaña comunicación en redes sociales (instagram)



Fuente: Elaboración propia.

BIBLIOGRAFÍA
BIBLIOGRAFÍA

Referencias Bibliográficas



- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Ley 21.369: Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>
- Carvajal, Z. y Delvo, P. (2010). Hostigamiento sexual en el sector administrativo de la Universidad Nacional: prevalencia, manifestaciones Y efectos. Universidad Nacional de Costa Rica.
- CEDAW (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/-convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- CEDAW (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/-declaration-elimination-violence-against-women>
- Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (2022). Modelo Caleidoscopio es una propuesta de abordaje de la violencia de género. Disponible en: <https://www.consejodirectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>
- Dirección de Género, Equidad y Diversidad (2021). Evaluación de funcionamiento del Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile. Serie Estudios. Disponible en: https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/informe_completo_20.10.pdf
- Dirección de Género, Equidad y Diversidad (2021). Guía para el abordaje de la violencia y discriminación por motivos de género: ¿Cómo acoger a una persona? Disponible en: https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/guiabreve-5.pdf
- ONU Mujeres (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- Organización de Estados Americanos (OEA). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención De Belem Do Para". Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

- Organización de Naciones Unidas (ONU). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/-convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Principios de Yogyakarta (2016): Sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>
- Universidad de Santiago de Chile (2022). Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile. Disponible en: <https://direcciondegenero.usach.cl/normativas-institucionales>
- Universidad de Santiago de Chile (2020). Plan Estratégico Institucional 2020/2030. Disponible en: https://www.usach.cl/sites/default/files/documentos/files/PEI_INSTITUCIONAL_2020-2030.pdf
- Universidad de Santiago de Chile (2019). Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia de Género y otras Conductas Discriminatorias. Disponible en: https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/protocolo_de_politica_institucional_0.pdf
- Universidad de Santiago de Chile (2018). Reglamento de Responsabilidad Estudiantil. Disponible en: https://www.vra.usach.cl/sites/vra/files/paginas/r_4021_de_2018_reglamento_responsabilidad_estudi_0.pdf
- Universidad de Santiago de Chile (2020). Resolución que actualiza procedimiento para el uso de nombre social respecto de determinados actos en las unidades dependientes de la Universidad de Santiago de Chile (N° 3366 del 02/09/2020). Disponible en: https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/actualiza_procedimiento_para_el_uso_de_nombre_social_respecto_de_determinados_actos_en_las_unidades_dependientes_de_la_usach_rex_3366_2020_0.pdf





UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

