



DIRECCIÓN DE
**GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD**
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

ISSN
2735-6779

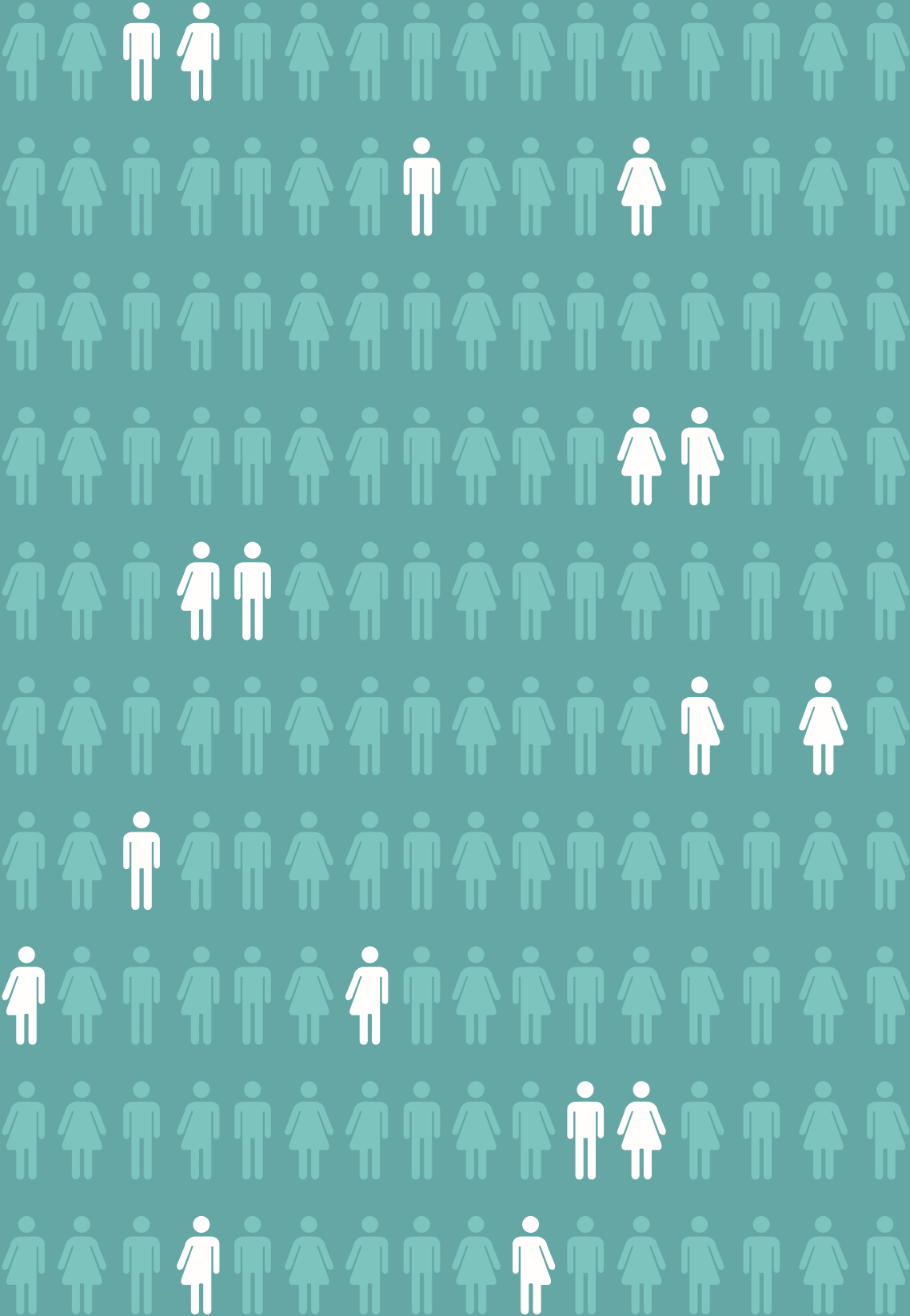


Serie Estudios

Género, Diversidad y Equidad

RESUMEN EJECUTIVO

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

Género, Diversidad y Equidad

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



Resumen Ejecutivo. 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.

Año 2021

Dirección de Género, Diversidad y Equidad

Prorroctoría

Avenida Víctor Jara 3555

Estación Central/ Santiago de Chile

Tel + 56 2 2 7183720

direccion.genero@usach.cl

Dirección/ Karin Baeza Vásquez

Equipo/ Debora Jana Aguirre y Catalina Antúnez Lara

Edición/ Mónica Maureira Martínez y Karin Baeza Vásquez

Colaboración/

Paula Vargas Reyes, Daniela Díaz Seguel y Javiera Arancibia Garrido

Diseño y realización gráfica/ Carlos Ríos Hidalgo

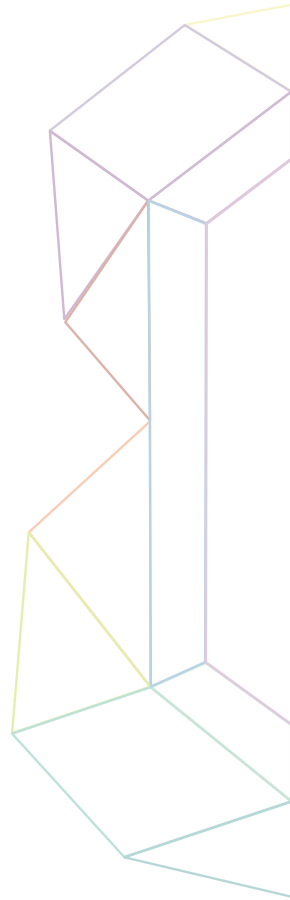


**Atribución/Reconocimiento-NoComercial 4.0
Internacional**

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 (2021). *Resumen Ejecutivo. 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. Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile. Serie Estudios sobre Género, Diversidad y Equidad.*

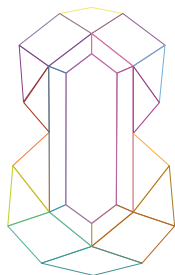
Disponible en: <https://direcciondegenero.usach.cl/>



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Presentación	6
Introducción	7
Sección 1. Objetivos y estrategia metodológica	9
Objetivos del estudio	10
Ficha metodológica	11
Principales resultados	13
Sección 2. Percepciones generales sobre el Protocolo	14
1. Discursos. Universidad, estudiantes y Protocolo. El nosotros/as y las fracturas	15
2. Conocimiento del Protocolo	16
3. Características valoradas del Protocolo	17
4. Repercusiones del Protocolo	18
Sección 3. Aplicación del Protocolo y proceso de investigación	19
1. Ingreso de la denuncia (etapa 1)	20
2. Designación de fiscales/as (etapa 2)	21
3. Investigación (etapa 3)	21
4. Propuestas de sanción o de resolución (etapa 4)	23
Sección 4. Expectativas y desafíos del Protocolo y proceso de investigación	24
1. Expectativas	26
2. Desafíos institucionales	28

Presentación



La Universidad de Santiago de Chile, como entidad pública comprometida con las transformaciones sociales del país, ha trabajado en la promoción de relaciones igualitarias entre los integrantes de su comunidad desde hace más de una década. La institución ha sido pionera en promover y transversalizar el enfoque de género, dirigir iniciativas de gestión universitaria en este ámbito y elaborar normativas que apunten a erradicar prácticas sexistas y discriminatorias.

Esta labor ha sido conducida desde el año 2018 por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE), promoviendo la transversalización y profundizando el enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario: docencia de pregrado y postgrado, investigación, desarrollo e innovación, vinculación con el medio y gestión.

En aras de potenciar este rol institucional, la DGDE ha inaugurado la Serie Estudios *Género, Diversidad y Equidad*, con el propósito de generar reflexiones empíricas sobre la gestión universitaria en igualdad de género y diversidad que aporten al mejor diseño y funcionamiento de los instrumentos institucionales.

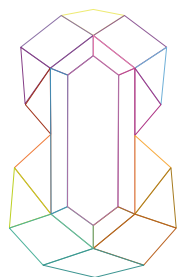
Debido a la importancia que tiene en nuestra memoria histórica la existencia de una normativa universitaria construida triestamentalmente –que al mismo tiempo permite procesar la violencia de género y busca su erradicación– hemos querido iniciar la serie con el trabajo que aquí se presenta: *Evaluación 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*.

Este estudio, que ahonda en las experiencias de distintas actorías vinculadas a los procesos de investigación sumaría a través del Protocolo, permite profundizar en la percepción y conocimiento del funcionamiento general del Protocolo, así como en los factores necesarios de considerar para mejorar su aplicación. Los resultados aquí presentados permiten tener una mirada amplia de lo avanzado y de los desafíos que como universidad tenemos por delante.

Karin Baeza Vásquez

Directora de Género, Diversidad y Equidad
Universidad de Santiago de Chile

Introducción



La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) de la Universidad de Santiago de Chile ha definido como uno de sus principales objetivos el fortalecimiento de la institucionalidad universitaria mediante la transversalización de la perspectiva de igualdad de género, implementando iniciativas en distintos ámbitos del quehacer universitario. Para ello, uno de los focos principales de acción es la generación de información estratégica que contribuya a sustentar decisiones adoptadas en lo relativo a esta materia.

En este contexto, la DGDE ha llevado a cabo un estudio que busca, en términos generales, evaluar el funcionamiento del *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*, en adelante el Protocolo.

En términos contextuales, cabe señalar que el Protocolo –elaborado entre el año 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 Resolución N° 948 de 07/03/2019 y difundido a la comunidad para continuar erradicando conductas que vulneren sus derechos, promoviendo relaciones de género más igualitarias¹.

A través de esta normativa legal la institución promueve la protección de “la dignidad de las personas en sus relaciones, garantizando un clima académico, estudiantil y laboral basado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, al trabajo, a la igualdad, a la equidad y respeto mutuo, conduciendo a un desarrollo intelectual, profesional y social libre de cualquier forma de discriminación y violencia” (Art.2, Protocolo USACH). Asimismo, ha sido desafío institucional que, a través del Protocolo, se eduque y sensibilice a la comunidad universitaria sobre los procedimientos a seguir ante eventuales situaciones de acoso sexual y/o de género y discriminación, velando por la integridad de las personas involucradas (denunciante, denunciado/a y testigos) en respeto al debido proceso” (Art. 1, Protocolo USACH).

¹ Está disponible para consulta y descarga en la página web de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/protocolo_de_politica_institucional_diseño_vf.pdf

Luego de tres años de implementado el Protocolo y a un poco más de un año de su última actualización, la DGDE presenta este estudio que evalúa su funcionamiento, considerando las perspectivas de actorías clave de los tres estamentos universitarios que han participado de algún proceso de investigación (fiscales/as, personas denunciantes y denunciadas y representantes). Asimismo, se ha considerado necesario identificar las fortalezas y desafíos de dicho Protocolo, con miras a profundizar en aspectos de mejora en el mediano y largo plazo.

Para el logro de estos objetivos, se siguió una perspectiva metodológica cualitativa que permitió recoger las experiencias, opiniones y valoraciones sobre el Protocolo, su funcionamiento y desafíos. El análisis del material cualitativo generado se realizó con apoyo de los *softwares* de análisis cualitativo NVivo y Atlas ti.

Este resumen ejecutivo se ha organizado en cuatro secciones. La primera presenta los objetivos general y específicos del estudio, así como una reseña metodológica. La sección 2 aborda de modo general los énfasis discursivos emergentes en relación al Protocolo; el conocimiento general sobre éste y los ámbitos que lo componen; las fortalezas de esta herramienta normativa y las repercusiones o efectos que ha tenido en la comunidad universitaria y sus relaciones. La sección 3 presenta la evaluación que las personas entrevistadas realizan a cada una de las etapas del proceso de investigación y de las actorías clave que están involucradas. Por último, la sección 4 reseña algunas de las expectativas que las personas entrevistadas tienen sobre el Protocolo, así como los desafíos institucionales para eliminar formas de violencia por razones de género.



SECCIÓN 1

Objetivos y estrategia metodológica

En este primer apartado se precisan los objetivos general y específicos que guían el estudio y se explicita la estrategia metodológica, los criterios muestrales y la técnica de generación de información utilizada.

Objetivos del estudio

Objetivo general

Evaluar el funcionamiento del Protocolo y establecer los factores críticos que contribuyan a mejorar su aplicación, en base a las experiencias y opiniones de actorías clave de los tres estamentos universitarios.

Objetivos específicos

- 1/ Indagar en la percepción y el conocimiento del funcionamiento general del Protocolo, identificando las brechas entre cada estamento institucional (académicos/as, funcionarios/as, estudiantes).
- 2/ Profundizar en la experiencia de quienes han participado de un proceso de investigación sumaria a través de Protocolo, determinando los factores que contribuyen y perjudican un adecuado desempeño, con el fin de mejorar los procedimientos de designación de fiscales/as y las acciones del proceso investigativo.
- 3/ Identificar las fortalezas y debilidades del Protocolo, estableciendo las dimensiones críticas que requieren de intervención para focalizar los esfuerzos institucionales.

Ficha metodológica

Para evaluar el funcionamiento del Protocolo se siguió una estrategia metodológica cualitativa que permitió indagar y profundizar en las experiencias y opiniones de actorías clave de los tres estamentos de la comunidad universitaria USACH.

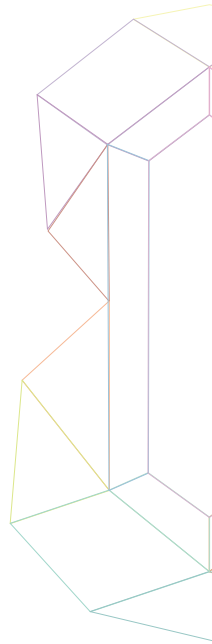
En relación a los criterios metodológicos seguidos, se elaboró una muestra intencionada, es decir, se buscaron casos que se correspondieran con los objetivos de la investigación. Este tipo de muestra cualitativa no busca la representatividad estadística, en el sentido de una investigación cuantitativa, sino la representatividad de perfiles sociales. Para la elaboración de la muestra se definieron los atributos de selección que se detallan en la Tabla 1. De acuerdo a estos criterios, se buscaron representantes de todos los estamentos universitarios (estudiantil, funcionario y docente) que hubiesen participado de un proceso de investigación desde distintos roles. Se realizaron 28 entrevistas semiestructuradas distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 1
Criterios muestrales y entrevistas realizadas según subsegmento

Grupo	Definición	Subsegmento	N° entrevistas	Total	
Integrantes Comisión Institucional	Conocedores/as del funcionamiento del Protocolo y de su aplicación en procesos investigativos	Fiscalía	1	4	
		Estamento estudiantil	1		
		Estamento académico-docente	1		
		Estamento funcionario	1		
Representantes y/o actorías de los tres estamentos universitarios	Conocedores/as del Protocolo y de los procedimientos generales de su aplicación. Son representantes y/o actorías de organizaciones de todos los estamentos de la universidad	Estamento estudiantil	3	10	
		Estamento académico-docente	3		
		Estamento funcionario	4		
Participantes en investigaciones ligadas al Protocolo	Participantes de una investigación realizada en el marco del Protocolo, que se encuentre terminada a marzo 2020	Fiscales/as	Casos sobreseídos	2	4
			Casos con sanción	2	
		Personas denunciadas	Estamento estudiantil	5	5
			Estamento académico-docente	Estamento estudiantil	1
		Estamento funcionario		2	
		Estamento funcionario	1		
Actuarios/as		1	1		
Total de entrevistas realizadas				28	

Fuente: Elaboración propia (2021).

Respecto a la técnica de generación de información, se utilizó la entrevista semiestructurada. Para ello se elaboraron guiones o pautas de entrevista que abarcaron los principales temas o asuntos conversacionales referidos a los objetivos del estudio. Las entrevistas se realizaron de forma remota (videollamadas y teléfono) y tuvieron una duración de 45 a 60 minutos. Su aplicación consideró los protocolos de ética y confidencialidad de la Universidad de Santiago de Chile.



Principales resultados





SECCIÓN 2

Percepciones generales sobre el Protocolo

La sección 2 aborda, de modo general, los énfasis discursivos emergentes en relación al Protocolo, el conocimiento general sobre este y los ámbitos que lo componen, las fortalezas de esta herramienta normativa y las repercusiones o efectos que ha tenido en la comunidad universitaria y sus relaciones.

1. Discursos. Universidad, estudiantes y Protocolo. El nosotros/as y las fracturas

El análisis general de las entrevistas realizadas evidencia que, discursivamente, para quienes participan del estudio, los conceptos Protocolo, universidad y estudiantes, componen la tríada en que se entrelazan las opiniones y relatos (Figura 1). Tanto el Protocolo como la universidad actúan como el soporte institucional para responder a situaciones de violencia.

Se evidencia también un sentido de pertenencia a lo colectivo, una comunidad, un *nosotros/as* que se activa y que se estructura en torno a la universidad. No obstante, emergen fisuras en su interior como respuesta a los hechos o asuntos de violencia de género. Los estamentos se diferencian, se tensionan, se observan. En el caso del estudiantado, se evidencia una distancia respecto de los restantes estamentos, constituyéndolos como un grupo discursivamente compacto, alineado y sostenedor de sus integrantes.

Figura 1/ Nube de palabras para el total de entrevistas realizadas



Nota 1. El tamaño de las palabras responde a la frecuencia de repetición (mayor tamaño, más repeticiones).
Fuente: Elaboración propia, con apoyo del *software* de análisis cualitativo Nvivo.

2. Conocimiento del Protocolo

El Protocolo tiene tres ámbitos o dimensiones relevantes que dicen relación con la prevención, la sanción y la reparación (Figura 2). Ahora bien, en relación al conocimiento sobre el Protocolo, se evidencia que es relativamente bajo. Las personas entrevistadas lo conocen, pero no lo han leído y tienen nociones difusas de su contenido específico. Esto ocurre incluso con personas denunciadas y denunciantes, para la mayoría se trata de una herramienta que sanciona conductas, pero en general no se considera detalladamente su contenido ni siquiera al momento de ser parte de un proceso de investigación.

En cuanto a la prevención, aspecto clave del Protocolo, el concepto no emerge de manera espontánea. Si bien pareciera ser uno de los puntos más relevantes para erradicar las conductas sancionadas, puede apreciarse un conocimiento escaso acerca de las iniciativas. Quienes han identificado acciones de prevención, mencionan desde cambios en infraestructura hasta conversatorios y seminarios, aunque desconocen si tales acciones guardan relación directa con el Protocolo o si se trata de acciones desarrolladas por algún departamento académico o administrativo en particular.

Figura 2/ Ámbitos que componen el Protocolo



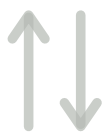
Fuente: Elaboración propia (2021).

3. Características valoradas del Protocolo

De manera transversal, el Protocolo es percibido como una herramienta administrativa que contribuye positivamente a la regulación de conductas en contexto universitario, estableciendo un curso de acción estándar para sancionar, si corresponde, a cualquier integrante de la comunidad. En ese sentido, la existencia del Protocolo es vista como una señal de la alta relevancia que la universidad atribuye a esta temática, al poner en el centro de su preocupación la protección de las personas que han sido afectadas.

Uno de los aspectos más destacados del Protocolo (Figura 3) es su marcado sello democrático, pues ha contado con participación triestamental en su creación y por la presencia de una Comisión Institucional compuesta por los tres estamentos, que vela por su cumplimiento y correcta aplicación. A juicio de las personas entrevistadas, el valor de su contenido está determinado no sólo porque incluye las reglamentaciones propias de las instituciones públicas y el comportamiento que les cabe a sus funcionarios/as, sino también las normativas internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, violencia de género y no discriminación que ha suscrito Chile. Además, se identifican otros elementos relevantes: es pro-víctima, ante cualquier hecho siempre se está a favor de quien experimenta la acción; establece medidas cautelares y de protección; acoge a todos los estamentos de la institución; e incorpora la noción de presunción de inocencia para quienes son denunciados/as.

Figura 3/ Características del Protocolo positivamente valoradas



Regulación conductas



Pro-víctima



Sello democrático
(elaboración triestamental)



Contenido recoge acuerdos internacionales de nivel país



Medidas cautelares y preventivas



Todos los estamentos pueden denunciar



Presunción de inocencia

4. Repercusiones del Protocolo

De acuerdo a los relatos, principalmente del estudiantado, en las relaciones y vida social y académica dentro de la universidad, se identifica que el componente punitivo del Protocolo es el principal motor de cambio en las conductas. Lo anterior se percibe especialmente respecto a las relaciones que se establecen entre el mundo académico y el estudiantado al interior de las aulas. Se valoran positivamente cuatro temas o cambios generados por el Protocolo (Figura 4).

Figura 4/ Cambios positivos generados por el Protocolo



Existencia de Protocolo



Autorregulación conductas y comentarios



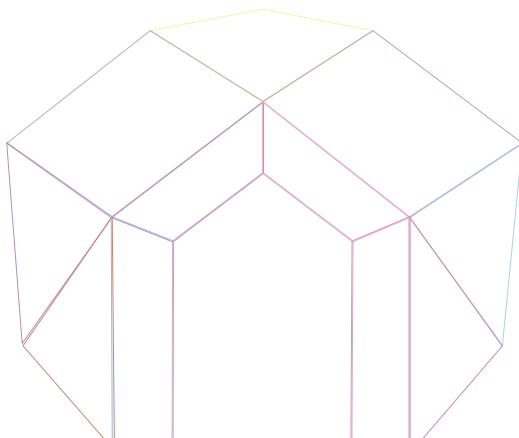
Consciencia social sobre el género



Canales formales en la USACH

Fuente: Elaboración propia (2021).

Acerca de las críticas, si bien el estamento estudiantil reconoce que el Protocolo es un avance al compararse con otras universidades, advierte sus deficiencias operativas (exceso de burocracia) y de contenido, que limitan las posibilidades de eliminar las malas prácticas al interior de la Usach. Personas entrevistadas de otros estamentos coinciden en que el Protocolo regula conductas al interior de la universidad y que ello es un avance. Sin embargo, perciben que en estos años de funcionamiento no ha conseguido todavía permear en los elementos más tradicionales y patriarcales de la cultura institucional, es decir, la violencia de género cotidiana que afecta principalmente a mujeres.





SECCIÓN 3

Aplicación del Protocolo y proceso de investigación

La sección 3 presenta la evaluación que las personas entrevistadas realizan a cada una de las etapas del proceso de investigación y de las actorías clave que están involucradas.

La evaluación a cada una de las etapas del proceso disciplinario, realizada por quienes han participado en ellos, se sintetiza en la Figura 5 y se detalla a continuación:

Figura 5/ Etapas del proceso investigación y evaluación de personas entrevistadas

Etapa 1 Ingreso de denuncia	Etapa 2 Designación de fiscales/as	Etapa 3 Investigación	Etapa 4 Propuesta sanción/resolución
Dimensión emocional de denunciantes Acompañamiento Fracturas al interior de la comunidad	Limitaciones prácticas (conocimiento legal y sobrecarga laboral) Limitaciones emocionales (desconfianza, relaciones jerárquicas, poco reconocimiento de labor)	Evaluación positiva rol fiscales/as (objetivos y neutrales) Evaluación positiva proceso (actuarios/as, orden, planificación) Evaluación negativa del proceso (extensión, falta de continuidad, establecimiento de medidas cautelares y de protección, falta de información, confidencialidad, temor)	Para fiscales/as, más complejo que proponer la sanción/resolución que están establecidas en Protocolo, es que esta responda a la expectativa social de personas denunciantes y comunidad universitaria (principalmente estudiantado)

Fuente: Elaboración propia (2021).

1. Ingreso de la denuncia (etapa 1)

Se trata de un momento particularmente complejo para las personas que denuncian. Implica diversos cuestionamientos. Surgen, en primer lugar, sensaciones de culpa y temor a que los testimonios no serán escuchados o creídos. Esto, especialmente, cuando las personas denunciadas son autoridades o pertenecen al estamento académico-docente. En segundo lugar, surgen dudas sobre cómo afectará el proceso a la persona denunciada. En este contexto, se hace fundamental el acompañamiento: por una parte, el proceso de acompañamiento psicosocial de quienes son denunciantes, pues es un proceso emocionalmente desgastante y por otra, una asesoría jurídica especializada que favorezca una mejor comprensión de este.

Un aspecto no menor es la fragmentación que se produce al interior de los grupos de interacción (ya sean cursos, carrera o departamentos académicos) una vez que se inicia una investigación. En este sentido, se expresa que es común que se produzca una toma de posición por alguna de las partes en conflicto, lo que afecta las interacciones grupales y provoca divisiones.

2. Designación de fiscales/as (etapa 2)

El proceso de designación conlleva enfrentar obstáculos prácticos, pero también emocionales. Se identifican los siguientes:

- **Falta de reconocimiento:** participar en un proceso sumario no implica reconocimiento, retribución o estatus.
- **Falta de formación:** a menos que se tengan conocimientos legales, se desconoce cómo llevar a cabo una investigación y los conceptos que la guían.
- **Exceso de carga laboral:** uno de los principales obstáculos expresados por quienes son designados fiscales/as es su alta carga de trabajo. Ello, sin embargo, no les permite inhabilitarse pues, como funcionarios/as públicos, representa una obligación.
- **Desconfianza:** relaciones de poder al interior de la universidad que afectan la convivencia entre estamentos. Estas son esgrimidas como razones para sentir temor o desconfianza al asumir el rol de fiscal/a en un proceso disciplinario que involucra a otro funcionario/a, debido a la posibilidad de represalias.

3. Investigación (etapa 3)

El proceso de investigación presenta aspectos destacables y deficitarios. Como parte del primero, las personas denunciadas evalúan positivamente el rol de los y las fiscales. Se valora el trato imparcial, la amabilidad y las buenas condiciones en que se realizan los encuentros declaratorios. Asimismo, el lugar en que se toman las declaraciones se considera adecuado, con la suficiente privacidad y sensación de seguridad para la instancia. Sin embargo, un desafío advertido es la insuficiencia en temáticas de género para abordar los procesos disciplinarios. En relación a los elementos deficitarios, se destacan los asuntos que se detallan en la Figura 6.

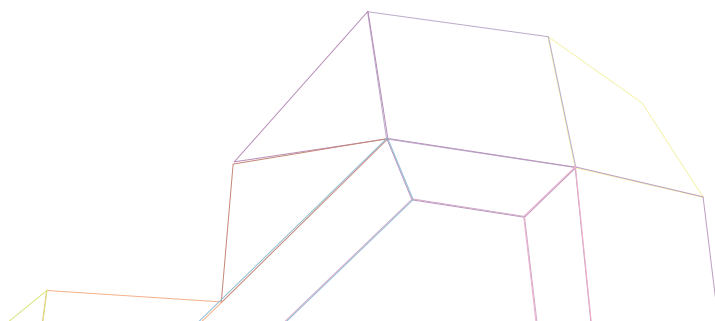


Figura 6/ Etapas del proceso investigación y evaluación de personas entrevistadas



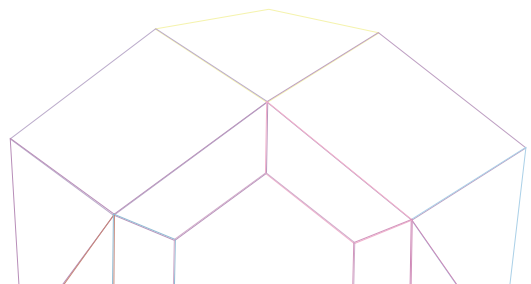
Fuente: Elaboración propia (2021).

a) **Dilatada extensión**

Los tiempos de investigación están entre las principales críticas. Estas se centran en la figura de los y las fiscales. El Protocolo contempla plazos fijos, pero sólo para el proceso investigativo (declaraciones de las partes y testigos). Sin embargo, la redacción del sumario no dispone de tales plazos. Para las personas que han sido denunciadas este factor es crítico, pues han debido suspender sus funciones (trabajo o estudio) como resultado de la aplicación de medidas de protección. De acuerdo al relato de fiscales/as, la extensión de los procesos se debe, principalmente, a la imposibilidad de compatibilizar la carga laboral con el rol de fiscal/a. Ello, a pesar de que el Protocolo estipula que el fiscal/a puede tener dedicación exclusiva a la investigación, lo que en la práctica es imposible de hacer. Además, se señala que hay falta de conocimiento de temas legales o carencia de recursos necesarios para investigar, analizar y tomar decisiones.

b) **Falta de continuidad**

En ocasiones los y las estudiantes que participan en calidad de denunciantes se desentienen del procedimiento y no acuden a las citaciones que realiza el fiscal/a, afectando la resolución del caso. De fondo, gravitaría en ello la suposición de que basta con hacer la denuncia para dictar la sanción.



c) **Insatisfacción respecto a las medidas cautelares y de protección**

Desde la perspectiva del estamento estudiantil, el cumplimiento de las medidas cautelares y de protección de las personas denunciantes es poco satisfactorio. Por ejemplo, cuando se trata de casos que involucran a compañeras y compañeros de curso, no suele haber “cursos espejo” o alternativas para distanciar a la persona denunciante de la persona denunciada. Por su parte, para las personas denunciadas las medidas de protección y cautelares son percibidas como parte de la sanción.

d) **Desinformación en el seguimiento de los procesos**

El acceso a información es altamente criticado por parte de las personas denunciadas, ya que señalan no haber recibido antecedentes del estado del caso, lo que se vuelve apremiante considerando la extensión de los procedimientos (entre 1 y 2 años).

Para las personas denunciantes, se afirma que no existe entrega periódica de información acerca de los casos. Si bien se genera un número de causa que permitiría hacer seguimiento, muchas de las personas denunciantes no se acercan por vergüenza o porque prefieren resolverlo con una o un tercero. Existe un desconocimiento de los canales de información y la percepción de que, una vez hechas las denuncias, estas entran en una zona gris donde no es posible hacer el seguimiento o se hace con mucha dificultad intermediando las representaciones estudiantiles (Vocalía de Género y Sexualidades).

e) **Temor**

Cuando los casos son percibidos como más complejos, surge temor frente a la reacción de las partes involucradas en la investigación.

4. Propuestas de sanción o de resolución (etapa 4)

Como parte final del proceso de investigación, el fiscal/a responsable debe establecer la sanción adecuada. Sin embargo, esta sólo tiene el estatus de sugerencia, ya que la entidad que determina finalmente la sanción es la autoridad universitaria. El periodo entre el envío del sumario por parte del fiscal/a y la decisión final, suele ser un paso invisible para quienes son parte de la investigación.

En general, quienes han sido fiscales/as reconocen que definir la sanción no es un proceso particularmente complejo, pues las alternativas se encuentran definidas en el mismo Protocolo. Lo que sí agrega dificultades es que la mayoría de las veces las personas denunciantes o la comunidad afectada no quedan conformes con la sanción.



SECCIÓN 4

Expectativas y desafíos del Protocolo y proceso de investigación

La sección 4 reseña algunas de las expectativas que las personas entrevistadas tienen sobre el Protocolo, así como los desafíos institucionales para eliminar formas de violencia por razones de género.

Las expectativas y desafíos se sintetizan en la Tabla 2, y se detallan a continuación.

Tabla 2

Expectativas y desafíos sobre el Protocolo

Expectativas sobre el <i>Protocolo</i>						
Iniciativas de prevención	Incorporación de contenidos	Ingreso denuncias	Designación fiscales/as	Procedimiento investigación	Personas denunciantes	Personas denunciadas
Difusión Protocolo	Reforzar área discriminación arbitraria	Categorización de casos	Incentivos	Información	Mejorar mecanismos de protección	Reforzamiento de presunción de inocencia y derecho al debido proceso
Curso obligatorio sobre Protocolo	Violencia de género en línea		Convenios desempeño	Fiscales/as con: dedicación exclusiva y capacitación		Estrategias de reincorporación con: tratamiento psicológico, seguimiento y límites a la sanción
Capacitación autoridades y estamento académico-docente	Acompañamiento psico-jurídico		Fiscales/as y abogados/as			
Desafíos						
Acciones de autotutela			Cultura institucional			
Estrategias de reincorporación			Transparencia en la información relativa al proceso			
Mejorar eficiencia en plazo (procesos burocráticos)						

Fuente: Elaboración propia (2021).

1. Expectativas

a) Expectativas respecto al *Protocolo*

- **Iniciativas de prevención:** incrementar la difusión del Protocolo en un formato y lenguaje amigable y cercano, mediante capacitaciones a las autoridades y estamento académico-docente, o bien a través de cursos obligatorios.
- **Incorporación de contenidos:** reforzar el área de discriminación arbitraria e incorporar la temática de violencia de género en línea, hasta hoy no considerada en el Protocolo pese a la cantidad de situaciones de este tipo que estarían ocurriendo entre miembros de la universidad.
- **Acompañamiento psicojurídico:** contener a quienes han vivido situaciones de violencia que quedan fuera del Protocolo, que no quieren denunciar o que intervienen en conflictos de autotutela. Actualmente la Dirección de Género, Diversidad y Equidad ofrece esta posibilidad, aunque es un servicio insuficientemente conocido por la comunidad universitaria.

b) Expectativas respecto a la investigación

- **Información:** existencia de algún dispositivo que permita acceder oportunamente al estatus de tramitación de los casos.
- **Disminución tiempos de duración de los procesos** disciplinarios.
- **Fiscales/as:**
 - Contar con incentivos que estimulen a quienes deben ejercer ese rol.
 - Considerar tiempos efectivos de dedicación.
 - Capacitar en:
 - Investigación y procedimientos normativos: familiarización con el lenguaje respectivo y las diversas tramitaciones.
 - Enfoque de género: reforzar la perspectiva de derechos humanos con miras a la toma de decisiones.

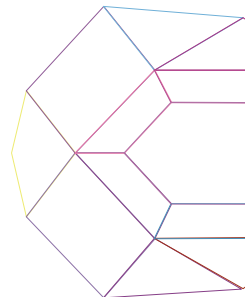
c) Expectativas de acuerdo al grupo entrevistado

1) Personas denunciadas:

- Reforzamiento de la presunción de inocencia y del derecho al debido proceso: si bien el Protocolo y los reglamentos contemplan ambos aspectos, en la práctica, la persona denunciada recibiría la sanción simbólica de la comunidad con anterioridad a la investigación.
- Diseñar procedimiento de reincorporación: dada la fractura que se genera en la comunidad ante los casos asociados al Protocolo, las personas denunciadas manifiestan la necesidad de contar con una forma de reintegración que considere las complejidades de la convivencia entre personas denunciantes y sancionados/as dentro del espacio educativo.

2) Personas denunciantes:

- Mejora de mecanismos de protección: para el caso de mundo estudiantil, generación de instancias dentro de los grupos (curso / carrera / departamento académico), que permitan cumplir las medidas dispuestas por una investigación, equilibrando los derechos de la persona denunciante y el derecho a la educación de la persona denunciada. Para el mundo funcionario y/o académico, la expectativa está en el efectivo cumplimiento de las medidas de protección.
- Mecanismos efectivos de reintegración que garanticen el cambio de conductas: la reintegración de los sancionados/as no es tematizada dentro del Protocolo, ya que se asume a la sanción como cierre del proceso. En este escenario, se espera que el proceso de reincorporación siga un enfoque donde la persona sancionada pueda integrarse a través de medidas como un tratamiento psicológico obligatorio. Esto es planteado considerando que, si bien las terapias son voluntarias, muchas personas denunciadas/sancionadas no las realizan. Las personas denunciantes señalan que una terapia obligatoria podría contribuir a garantizar el cambio de conducta de la persona sancionada².



² Si bien el tratamiento psicológico obligatorio ha sido considerado como una posible medida para la reintegración, es importante señalar que en la literatura científica especializada se ha establecido ampliamente que para que un proceso psicoterapéutico sea efectivo, la motivación del sujeto al cambio es un requisito fundamental (Redondo, 2012). Es decir, que para que una solución de estas características funcione, debe haber voluntad de cambio por parte de la persona sancionada. En ese sentido, debe evaluarse la idoneidad de este tipo de abordajes en comparación con otros posibles, considerando un modelo psicosocial para medir niveles de gravedad de las situaciones y la existencia (o no) de indicadores de reinserción.

2. Desafíos institucionales

De acuerdo a los testimonios de las personas entrevistadas, hay una serie de desafíos a nivel institucional que requieren del compromiso de la comunidad para hacer de la universidad un espacio efectivo de igualdad que no reproduzca situaciones de discriminación y acoso por razones de género. Asimismo, se identifican desafíos que dicen relación con el mejoramiento de los procesos investigativos que se enmarcan en el Protocolo. En la Figura 7 se sintetizan estos desafíos.

Figura 7/ Desafíos institucionales y del Protocolo en la USACH



Fuente: Elaboración propia (2021).

Si bien durante los últimos años la universidad ha realizado un esfuerzo sostenido para sensibilizar y generar condiciones institucionales que permitan avanzar hacia el cambio cultural requerido en igualdad de género y no discriminación, lo que se evidencia es que estos esfuerzos deben redoblar y consolidarse en el tiempo para obtener mayores resultados.

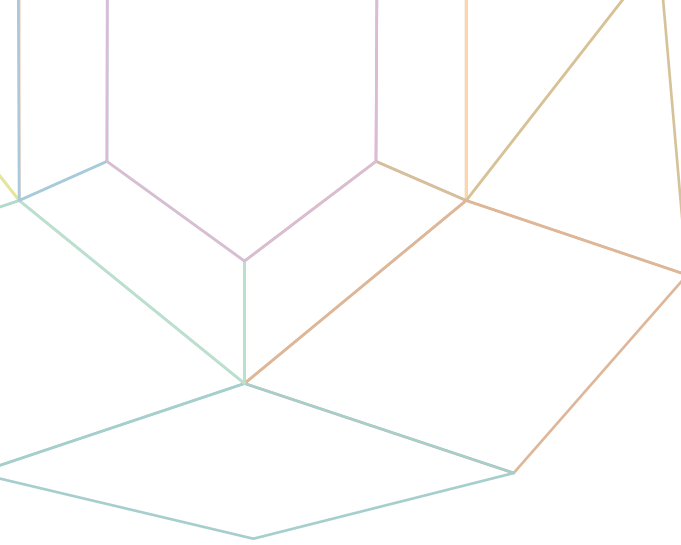
Dentro de los principales desafíos institucionales está, primero, abordar la percepción generalizada sobre la perdurabilidad de un núcleo importante de prácticas sexistas y discriminatorias al interior de la institución, lo que representa un desafío en el avance y mejora de las condiciones de igualdad de género, en sintonía con los desafíos que manifiesta el país. Para abordar aquello, la universidad ha integrado asuntos de relevancia en el nuevo Estatuto Orgánico y en el Plan Estratégico Institucional 2020-2030.

Otro de los desafíos institucionales está relacionado con las acciones de autotutela (o *funas*), las que suelen provenir del mundo estudiantil y estar dirigidas a compañeros/as y, en menor medida, al mundo académico-docente y funcionario. La mayoría de las veces se realizan a través de plataformas digitales privadas no vinculadas al espacio educativo, lo que las deja fuera del Protocolo ya que éste sanciona sólo las acciones de autotutela en contexto institucional (Art.20 del Protocolo). Las personas entrevistadas del estamento estudiantil tienden a validar tales acciones como un mecanismo legítimo para exteriorizar una demanda de justicia.

En cambio, quienes componen el estamento docente y funcionario pueden comprender –y en ocasiones compartir– dicha demanda, pero reafirman la importancia de seguir los cauces institucionales. Estas acciones representan un desafío tanto para la justicia tradicional como para los procesos investigativos por razones de género en el conjunto de instituciones de educación superior.

Algunos otros desafíos dicen relación con disponer de estrategias claras, efectivas y sistemáticas de reeducación dentro de la comunidad universitaria, apoyadas principalmente en tratamientos de tipo psicológico.

Por último, se plantea que un desafío urgente de ser trabajado es la mejora en los procedimientos: por una parte la reducción del tiempo que tardan en resolverse los procesos disciplinarios y, por otra parte, la necesidad de mejorar la transparencia en el acceso a la información relativa a dichos procesos.



La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) de la Universidad de Santiago de Chile nace el 2018 y es la responsable de transversalizar y profundizar el enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario: docencia de pregrado y postgrado, investigación, desarrollo e innovación, vinculación con el medio y gestión universitaria.

Depende orgánicamente de Prorectoría y ha conformado un equipo multidisciplinario que concentra su trabajo en las siguientes áreas: **prevención de la discriminación y violencia de género y promoción de buenas prácticas, acompañamiento psicojurídico, institucionalidad de género, estudios, comunicaciones y ambiente físico.**



direccion.genero@usach.cl



<https://direcciondegenero.usach.cl/>



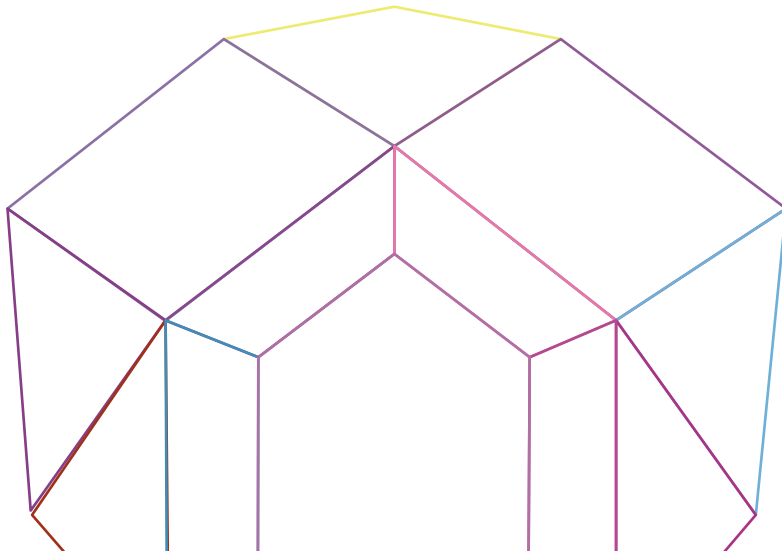
[DirecciongeneroUsach](https://www.facebook.com/DirecciongeneroUsach)



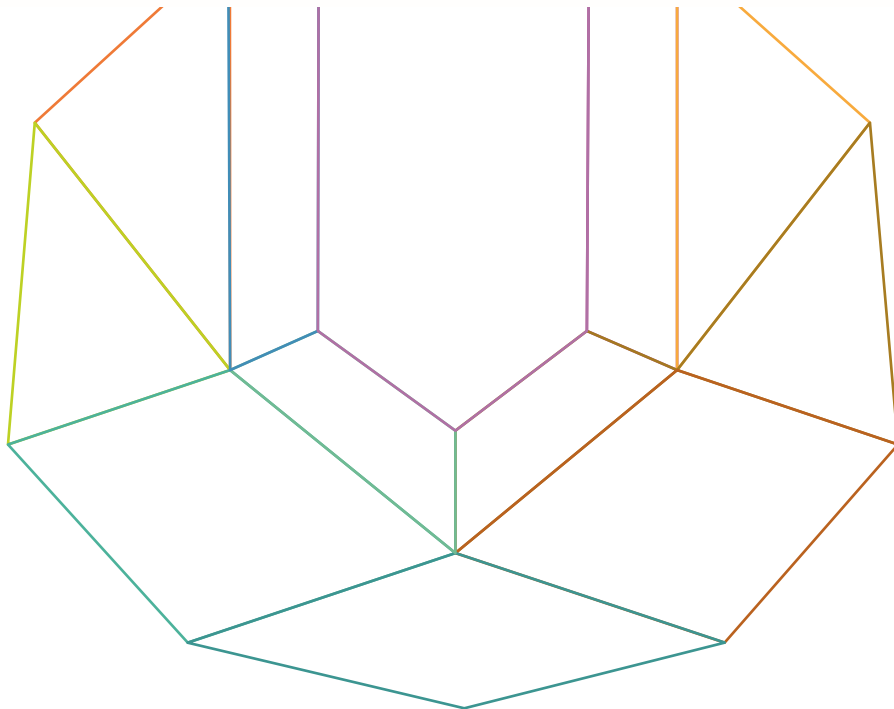
[@GeneroUsach](https://twitter.com/GeneroUsach)

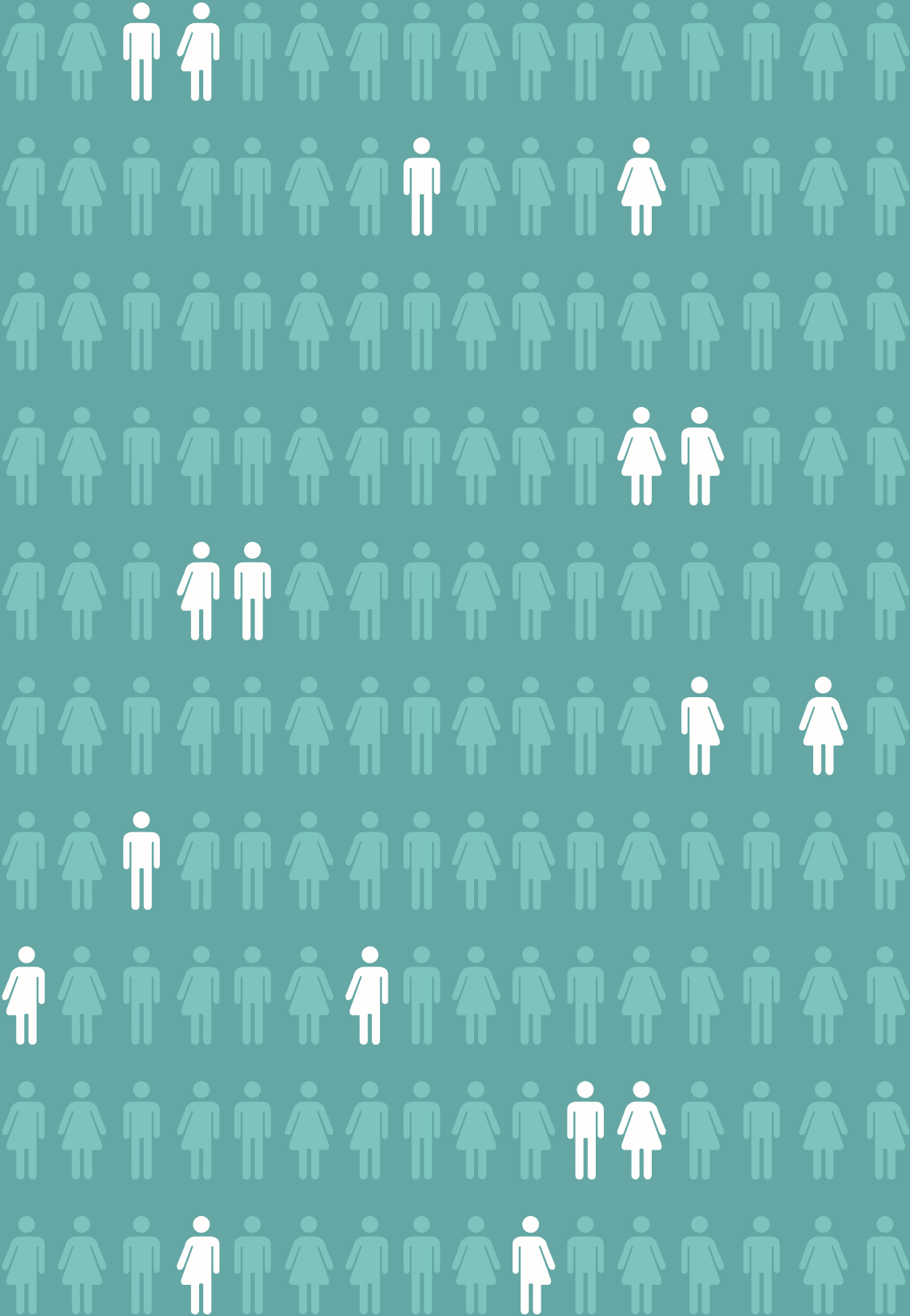


[@direcciongenerousach](https://www.instagram.com/direcciongenerousach)



DIRECCIÓN DE
GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE







DIRECCIÓN DE
GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

