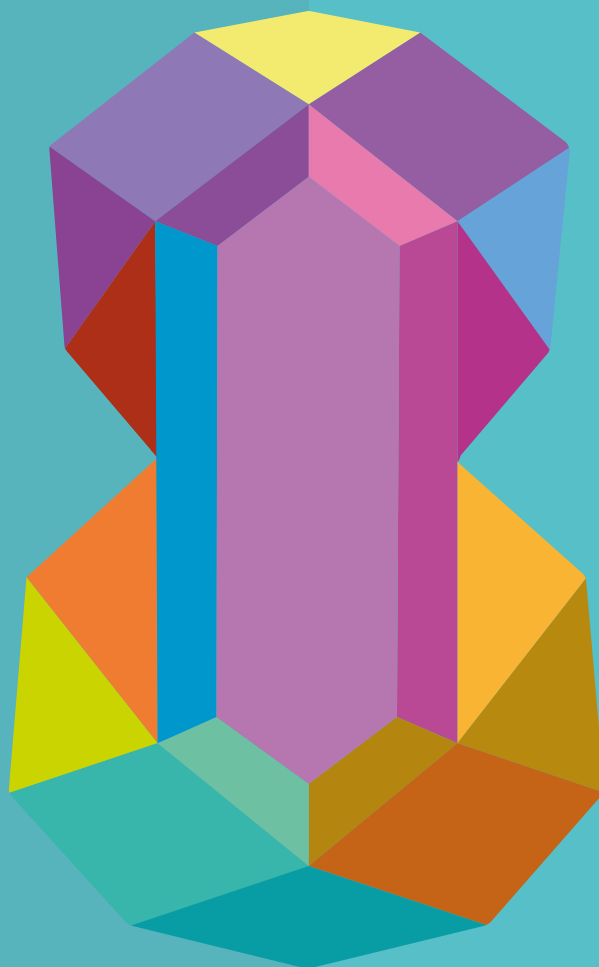




DIRECCIÓN DE
**GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD**
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

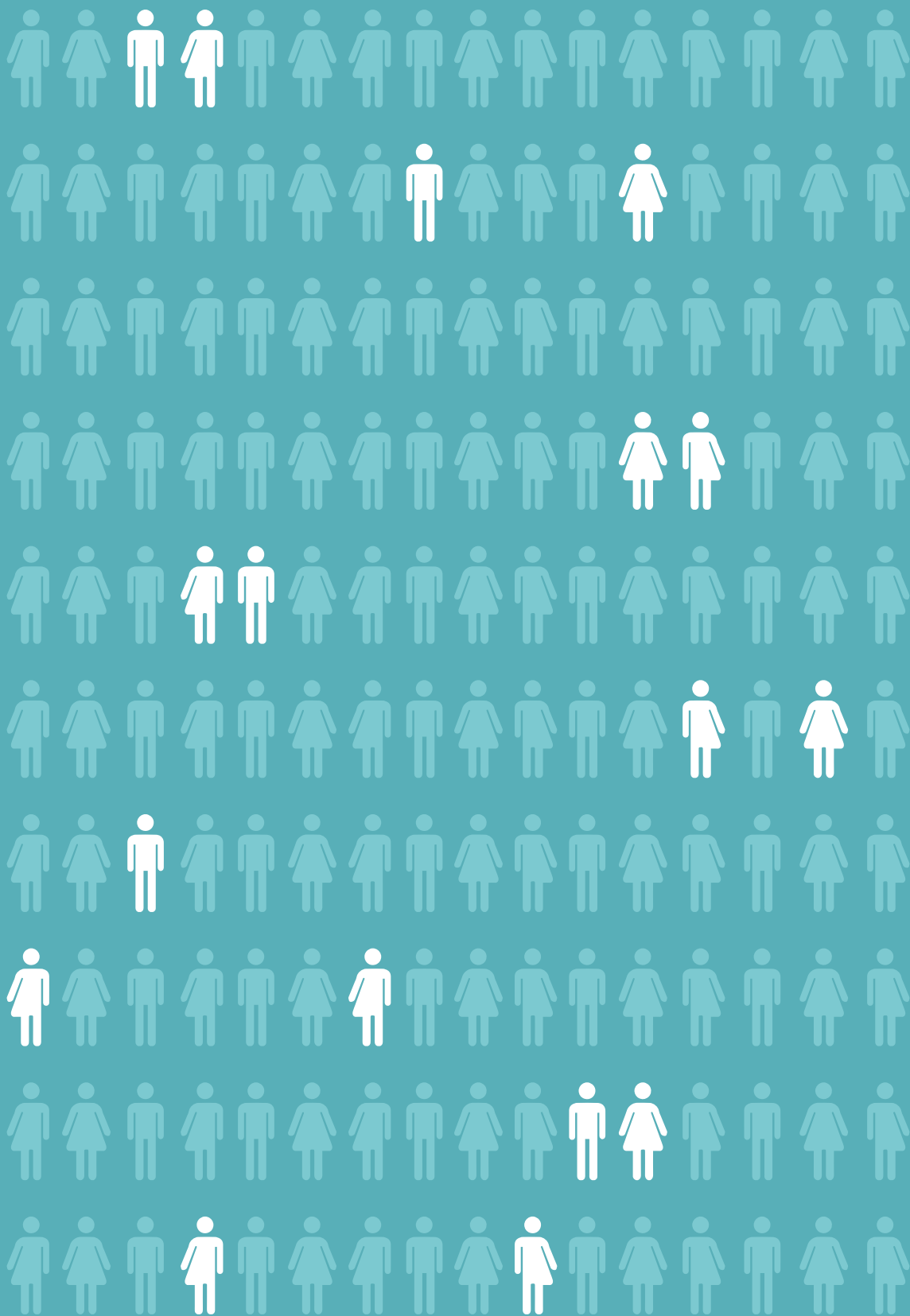
ISSN
2735-6779



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



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



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

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

Prorrectoría

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

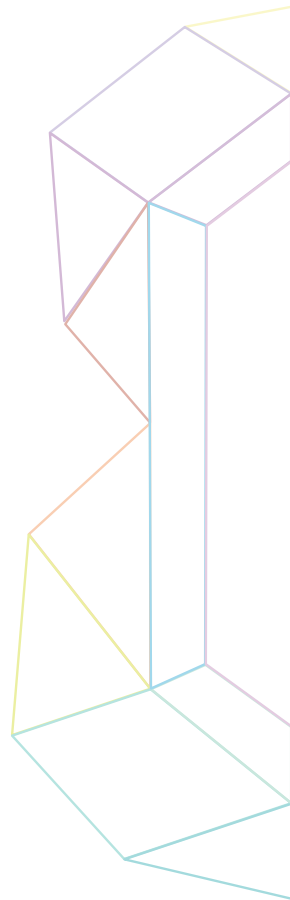


**Atribución/Reconocimiento-NoComercial 4.0
Internacional**

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). *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	8
Introducción	9
Sección 1. Antecedentes generales sobre violencia de género, acoso y sanción. Foco en el contexto universitario	12
1.1 Revisión sintética de la normativa nacional e internacional	13
1.2 El contexto universitario	18
1.3 Protocolos como respuesta normativa de las universidades	20
Sección 2. Objetivos y estrategia metodológica	22
2.1 Objetivo del estudio	23
- Objetivo general	23
- Objetivos específicos	23
2.2 Estrategia cualitativa, criterios muestrales y técnica de generación de información	24
Sección 3. Percepciones generales sobre el Protocolo	27
3.1 Panorama general en las percepciones sobre el Protocolo	28
3.2 Foco en las percepciones acerca del Protocolo	34
3.3 Repercusiones o cambios generados por el Protocolo	36
Sección 4. Conocimiento de aspectos específicos del protocolo (prevención, sanción y reparación)	37
Sección 5. Aplicación del Protocolo y proceso de investigación	40
5.1 Ingreso de la denuncia (etapa 1)	41
5.2 Designación de fiscales/as (etapa 2)	42
5.3 Designación de fiscales/as (etapa 2)	44
5.4 Propuestas de sanción o de resolución (etapa 4)	48

Sección 6. Expectativas y desafíos del Protocolo y proceso de investigación	49
6.1 Expectativas respecto al Protocolo	51
6.2 Desafíos	55
Sección 7. CONCLUSIONES	58
Sección 8. Reflexiones de cierre	61
Biografía	63
Anexos	65

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Estructura del informe y temas principales de análisis de las entrevistas a actores clave (categorías analísticas) en la evaluación del Protocolo	11
TABLA 2. Criterios muestrales y entrevistas realizadas según subsegmento.	25
TABLA 3. Categorías o nodos de análisis	26
TABLA 4. Obstáculos para el adecuado desarrollo del proceso de investigación	43
TABLA 5. Expectativas y desafíos sobre el Protocolo	50

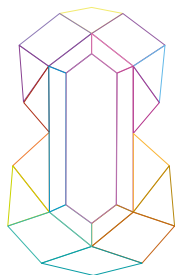
ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Estadísticas internacionales y nacionales sobre violencia de género	15
FIGURA 2. Características del acoso en datos, según estudios nacionales	19
FIGURA 3. Nube de palabras para el total de entrevistas realizadas	29
FIGURA 4. Nube de palabras para el grupo representantes y/o actorías	30
FIGURA 5. Nube de palabras para el grupo personas denunciantes	31
FIGURA 6. Nube de palabras para el grupo fiscales/as	32
FIGURA 7. Nube de palabras para el grupo personas denunciadas	33
FIGURA 8. Características del Protocolo positivamente valoradas	34
FIGURA 9. Cambios generados por el Protocolo positivamente	36
FIGURA 10. Escaso conocimiento Protocolo	38
FIGURA 11. Escaso conocimiento iniciativas de prevención	38
FIGURA 12. Escaso conocimiento de iniciativas de sanción	39
FIGURA 13. Evaluación estrategias de reparación	39
FIGURA 14. Etapas del proceso investigación y evaluación de personas entrevistadas	41
FIGURA 15. Etapas del proceso investigación y evaluación de personas entrevistadas	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Principales tipos de acoso experimentado por mujeres, de acuerdo a estudios nacionales	15
GRÁFICO 2. Incremento porcentual (%+) en discriminación respecto al año 2018	17

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.

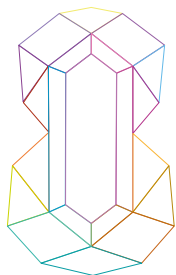
Debido a la importancia que tiene en nuestra memoria histórica la existencia de una normativa universitaria construida triestamentalmente –que al mismo tiempo permite procesar la violencia de género y busca su erradicación– hemos querido iniciar la serie con el trabajo que aquí se presenta: *Evaluación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

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.

Los análisis y resultados del estudio se presentan en el informe, de acuerdo a la siguiente estructura.

La sección 1 realiza una sintética revisión de la normativa asociada a derechos humanos y discriminación y violencia de género, y su actual situación en el contexto universitario, destacando los avances de las universidades chilenas en materias de acoso sexual, violencia de género y discriminación.

La sección 2 detalla los objetivos planteados para este estudio y las principales decisiones metodológicas.

La sección 3 aborda las percepciones generales de las personas entrevistadas acerca del Protocolo.

La sección 4 aborda el nivel o grado de conocimiento de las personas entrevistadas sobre el Protocolo. Se abordan aspectos específicos sobre prevención, sanción y reparación.

En la sección 5 se aborda la aplicación del Protocolo y el proceso de investigación. Allí se profundiza en las etapas del proceso: ingreso de la denuncia, designación de fiscales/as, investigación y propuesta de sanción o de resolución.

En la sección 6 se detallan expectativas respecto al Protocolo en temas tales como las iniciativas de prevención, incorporación de contenidos, ingreso de denuncias, designación de fiscales/as, procedimientos de investigación, entre otros. Se abordan también desafíos en materias como acciones de autotutela y ciertas necesidades de transformación de la cultura institucional.

En la sección 7 se presentan conclusiones y se recomiendan líneas de trabajo para mejorar.

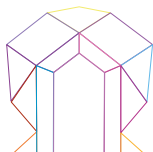
En la sección 8 se presenta una breve reflexión final en base a los resultados y desafíos institucionales en el marco de la implementación y mejora del Protocolo.

Para orientar la lectura y consulta de este documento, en la Tabla 1 se presenta una síntesis de las secciones del estudio, sus apartados y temas concretos.

Tabla 1
Estructura del informe y temas principales de análisis de las entrevistas a actores clave (categorías analísticas) en la evaluación del Protocolo

Sección 1. Antecedentes generales sobre violencia de género, acoso y sanción. Foco en el contexto universitario	1.1. Revisión sintética de la normativa nacional e internacional	1.2. El contexto universitario	1.3. Protocolos como respuesta normativa de las universidades	
Sección 2. Objetivos y estrategia metodológica	2.1. Objetivos del estudio (general y específicos)	2.2. Estrategia cualitativa, criterios muestrales y técnica de generación de información		
Sección 3. Percepciones generales en torno al Protocolo	3.1. Panorama general en las percepciones sobre el Protocolo	3.2. Foco en las percepciones acerca del Protocolo		
Sección 4. Conocimiento de aspectos específicos del Protocolo (prevención, sanción y reparación)				
Sección 5. Aplicación del Protocolo y proceso de investigación	5.1. Etapa 1 Ingreso de la denuncia	5.2. Etapa 2 Designación de fiscales/as	5.3. Etapa 3 Investigación	5.4. Etapa 4 Propuesta de sanción o de resolución
Sección 6. Expectativas y desafíos	6.1. Expectativas respecto al Protocolo	6.2. Desafíos		

Fuente: Elaboración propia (2021).





SECCIÓN 1

Antecedentes generales sobre violencia de género, acoso y sanción. Foco en el contexto universitario

En esta primera sección se examina la normativa nacional e internacional sobre prevención, sanción y reparación frente a la discriminación, acoso sexual y violencia de género. Se realiza una revisión del espacio universitario y se presentan datos de interés respecto al acoso sexual en diversas universidades chilenas. Por último, se aborda específicamente el caso de la Universidad de Santiago de Chile.

1.1. Revisión sintética de la normativa nacional e internacional

Chile ha suscrito acuerdos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres. En términos generales, ellos abordan la erradicación de toda forma de discriminación y violencia de género. La mirada histórica de la trayectoria normativa evidencia las transformaciones en la forma en que se concibe este problema: desde un hecho que afecta sólo a las mujeres en el ámbito doméstico o intrafamiliar hasta su identificación más amplia en el espacio público, sin exclusión de los planos laboral y educacional.

El primer gran hito es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979, por sus siglas en inglés), que compromete a los estados con el desarrollo de leyes, políticas públicas y programas acerca de tal problemática. En 1993, la Asamblea General de Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, reconociendo que dicha violencia constituye una violación a los derechos humanos, en la medida que vulnera, impide o anula el disfrute de las libertades por parte de las mujeres. En 2017, el Comité de la CEDAW elabora la Recomendación General 35^o, que comienza a

utilizar la expresión “violencia por razón de género contra la mujer”, con el objetivo de instalar esta noción como un problema social y no exclusivamente individual¹. Para el caso de Chile, es importante consignar que la aprobación del protocolo facultativo de la CEDAW, el 2021, permite la presentación de denuncias individuales y colectivas por vulneración de los derechos contemplados en la Convención.

A nivel interamericano, un segundo hito es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer —o Convención de Belém do Pará—. Allí se extiende la ocurrencia del problema de la violencia hacia las mujeres más allá de los espacios domésticos, al definirla como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado” (ONU, 1994: 3). La Convención de Belém Do Pará cuenta además con un mecanismo de protección y de defensa de los derechos de las mujeres que se implementa a través de la Comisión Interamericana de Mujeres y el MESECVI², donde un grupo de expertas da seguimiento a los estados y al cumplimiento de los acuerdos suscritos.

¹ Recomendación general número 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2017. Recuperado en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

² Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI), que analiza de manera sistemática y permanente la implementación de la Convención por los estados parte en las respuestas ante la violencia hacia las mujeres.

Un año más tarde, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU Mujeres, 1995) remarca el lugar del empoderamiento de las mujeres, definiendo doce esferas de especial preocupación para la igualdad de género con perspectiva de derechos humanos, como las dimensiones de educación y capacitación, violencia, pobreza, toma de decisiones y ejercicio del poder.

En Chile se promulga en 1994 la Ley N°19.325, que delimita la violencia intrafamiliar y la declara ilícita. Este cuerpo legal sería sustituido en 2005 por la Ley N°20.066, que sigue operando y que amplía sus objetivos a la prevención, sanción y erradicación de la violencia intrafamiliar, así como a la protección de las víctimas (BCN, 2005)³. En mayo de 2019 fue promulgada la Ley de acoso callejero (Ley N°21.253) que sanciona el acoso sexual en espacios públicos.

El 64% de las mujeres ha sufrido al menos un tipo de acoso sexual durante su vida

Pese a los avances en materia normativa, la violencia de género no se ha detenido. En efecto, se estima que un 35% de las mujeres de todo el mundo en algún momento han vivido violencia sexual (ONU Mujeres, 2019). En Chile, de acuerdo a la IV Encuesta Nacional de Violencia Intrafamiliar contra la Mujer y Delitos Sexuales (2020), un 41,4% de mujeres entre 15 y 65 años ha sufrido de algún tipo de violencia intrafamiliar (física, sexual o psicológica) en algún momento de su vida. La III Encuesta Nacional de Violencia Intrafamiliar contra

la Mujer y Delitos Sexuales (2017) señala que, del total de denuncias que ingresaron a Fiscalía entre los años 2012 y 2016, un 82% fueron presentadas por mujeres y un 18% por hombres (Figura 1).

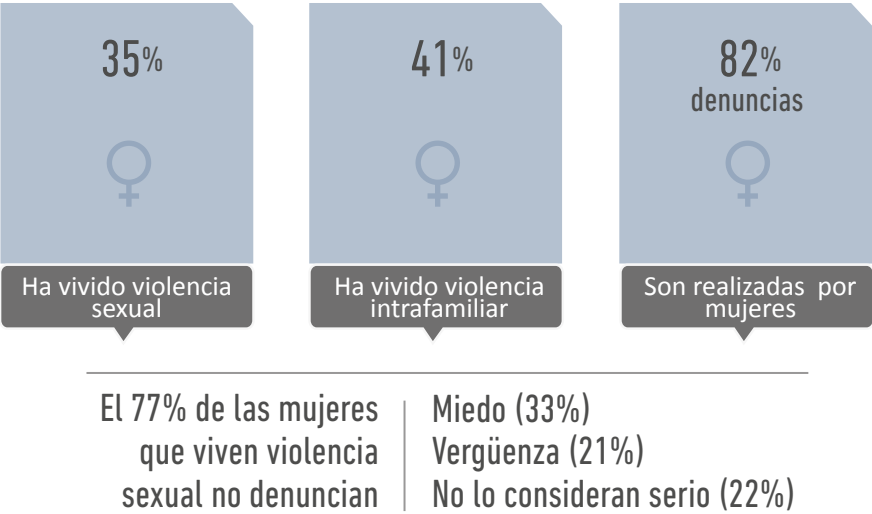
En relación a las denuncias, estas aún son bajas si se compara con el número de mujeres que reconocen haber vivido violencia de género. El segundo informe de Fundación Miles sobre salud sexual, salud reproductiva y derechos humanos en Chile (2018) indica que, entre el 2008 y el 2018, cada día se registran 12 mujeres y un hombre como víctimas de algún tipo de violación. Sin embargo, el 77% de las mujeres que declara haber vivido violencia sexual aún no ha denunciado, siendo los principales motivos el miedo (33%), la vergüenza (21%) y el no considerar el hecho lo suficientemente serio como para denunciarlo (22%).

De acuerdo a los datos del estudio Radiografía del acoso sexual en Chile (OCAC, 2020), las tendencias antes mencionadas no se han revertido. El 64% de las mujeres ha sufrido al menos un tipo de acoso sexual durante su vida, en cambio, en los hombres, la cifra baja a un 26%. Al profundizar en los distintos contextos en que han ocurrido esas situaciones, se advierte que el tipo de acoso más frecuente experimentado por las mujeres es el callejero (86,4%), seguido por el ciberacoso (49,5%), luego el acoso sexual laboral (44,5%) y finalmente el acoso en contexto educativo (41,4%) (Gráfico 1). En todas estas situaciones, quienes agreden son principalmente hombres y la mayoría de las medidas que toman las mujeres terminan atentando contra su autonomía: renuncian al lugar de estudio o trabajo, cambian sus rutas de desplazamiento, cierran sus cuentas en redes sociales.

³ En enero del 2017 ingresa al Congreso el Proyecto de ley Por una vida libre de violencia para las mujeres, que sitúa a la violencia como un problema de derechos humanos, no limitado a las relaciones de pareja y los hogares. En 2019 se aprobó la idea de legislar, y a 2021 se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado.

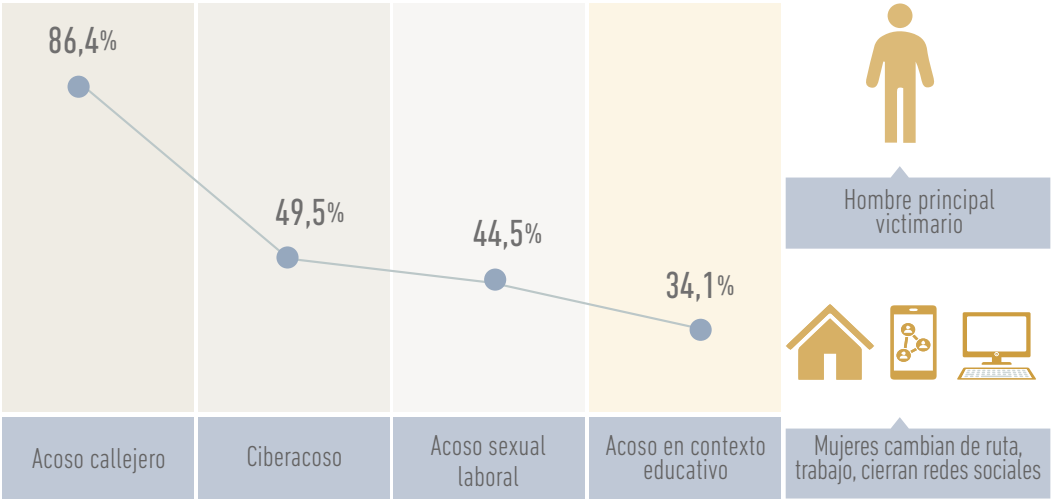
Figura 1

Estadísticas internacionales y nacionales sobre violencia de género



Fuente: Elaboración propia basada en estadísticas internacionales y nacionales (2021).

Gráfico 1. Principales tipos de acoso experimentado por mujeres, de acuerdo a estudios nacionales



Fuente: Elaboración propia basada en estadísticas nacionales disponibles (2021).

Un tercer hito en materia de derechos humanos se registra el 2007, cuando el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas suscribe los Principios de Yogyakarta, una serie de lineamientos para la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos, reconociendo la orientación sexual y la identidad de género como esenciales para la dignidad y humanidad de toda persona. En Chile, la Ley N°20.609 de antidiscriminación, también conocida como Ley Zamudio, considera la discriminación por razones de género como una manifestación de discriminación arbitraria. En esta línea, destaca también la Ley N°21.120 de identidad de género (2019), que reconoce el derecho y otorga la facultad a las personas de modificar su sexo y nombre registral en caso de que estos datos no coincidan con su identidad de género.

Las personas LGBTIQ+ también se encuentran frecuentemente expuestas a vivir situaciones de violencia. De acuerdo con el XVIII Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género en Chile (MOVILH, 2019), el 2019 fue un año particularmente violento para la población LGBTIQ+, con un total de 1.103 casos de episodios de violencia, junto con denuncias por homofobia y transfobia, lo que corresponde a un aumento del 58% respecto al año 2018 y representa la cifra más alta registrada hasta la fecha. Dentro de la categoría de discriminación, el principal aumento se produjo en contexto laboral (157% más que en 2018), seguido por la discriminación comunitaria (132% +), policial (100% +), institucional (98,5% +), marginación de espacios públicos o privados (82,3% +), asesinatos (66,6% +), agresiones físicas o verbales (25,8% +) y, en último lugar, educacional (5,4% +). De estos casos, un 59% se orientó al daño de la población LGBTIQ+ en su conjunto, mientras que el 17% afectó en particular a gays, el 15% a lesbianas y el 9% a personas trans⁴.

⁴ Los valores representan el incremento porcentual respecto al año 2018.

Gráfico 2. Incremento porcentual (%+) en discriminación respecto al año 2018



Nota: Valores representan el incremento porcentual respecto al 2018.
Fuente: Elaboración propia basada en datos entregados por MOVILH (2019).

1.2. El contexto universitario

La Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco por sus siglas en inglés), junto a ONU Mujeres, declara que la violencia de género en contextos educativos es el resultado de normas y estereotipos de género sostenidos en una dinámica de poder asimétrica, lo que puede manifestarse mediante la amenaza o el mismo ejercicio de la violencia sexual, física o psicológica, e imponer serios obstáculos para una educación de calidad, equitativa e integradora (Unesco, 2015).

En las universidades, la violencia de género implica el desafío de abordar la gran diversidad y complejidad de relaciones al interior de la comunidad educativa (Vásquez, 2017), pues existen relaciones de poder vertical (jefaturas, relación entre docentes y estudiantes) donde las manifestaciones del acoso pueden tomar la forma de chantaje. También existen relaciones horizontales (compañeros/as de estudio o trabajo) en las que el acoso puede ejercerse mediante actos de intimidación (Tlalolin, 2017). Surge además la violencia de género digital, realizada a través de las tecnologías de la información y comunicación (TIC); esta incluye mensajes de texto, correos electrónicos y plataformas digitales como *Twitter*, *Facebook* e *Instagram* por mencionar algunos ejemplos, bajo la forma de ciberacoso o publicación de información privada sin consentimiento (Peña, Rojas & García, 2018).

La mayoría de las personas denunciante son mujeres, principalmente del estamento estudiantil

Estudios nacionales e internacionales coinciden en el bajo recono-

cimiento o la naturalización de la violencia de género en la comunidad universitaria. En el estudio sobre violencia de género en las universidades españolas entre 2006 y 2008, el 13% de los y las entrevistadas declara conocer una situación de violencia de género en la universidad (Ministerio de la Igualdad, 2018). Al enumerar dimensiones específicas de la violencia (sexual, psicológica, física, comentarios sexistas), el 65% afirma haber experimentado una situación de ese tipo. La mayoría no denuncia por creer que el incidente no ha sido lo suficientemente grave como para ser denunciado, por no tener seguridad de que se ha cometido un delito, por no desear que otros conozcan el incidente y/o por vergüenza (Bergeron, Goyer, Hébert & Ricci, 2019).

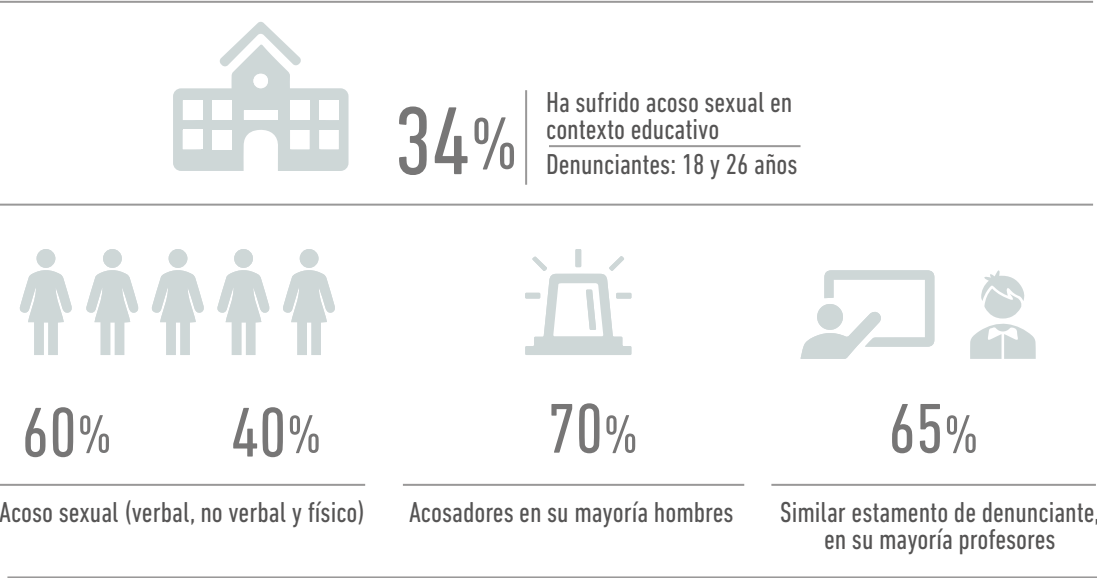
Resultados similares se pueden encontrar en distintos estudios respecto al acoso u hostigamiento sexual elaborados por universidades chilenas (Universidad de Concepción, 2017; Universidad de Valparaíso, 2017; Universidad Austral, 2018; Universidad de Chile, 2019; Universidad de Los Lagos, 2019). La mayoría de las personas denunciante son mujeres, principalmente del estamento estudiantil, que reconocen que el tipo de violencia sexual más frecuente que reciben es la verbal y gestual. Los principales responsables de estas manifestaciones de violencia son hombres de su mismo estamento. Las mujeres suelen abstenerse de denunciar los hechos por no considerarlos tan graves o bien, por temor al juicio de los demás (sentimientos de vergüenza, de miedo a que no les crean o a ser tildadas de problemáticas).

En la misma línea, se encuentran los resultados del estudio Radiografía del acoso sexual (2020) del Observatorio contra el Acoso Chile, OCAC, que evidencia que un 34,1% de las personas encuestadas han sufrido acoso sexual en contexto educativo. Al desagregar las cifras, el 60% de las mujeres entre 18 y 26 años han

sufrido alguna situación de acoso sexual (principalmente verbal, no verbal y físico), frente a un 40% de los hombres de la misma edad. La mayoría de quienes ejercen el acoso son hombres (70%), y en general pertenecen al mismo estamento de quien ha sido víctima (65%) (Figura 2). En el caso de haber sufrido acoso por un docente/profesor, las mujeres reconocen este tipo violencia en un 27,8% de los casos.

En cuanto al nivel educativo, la mayoría de las situaciones de acoso se experimenta en educación media (49%), en educación básica (34%) y en educación la superior (30%). En este último nivel, la situación de hombres y mujeres es muy similar en cuanto a la vivencia de situaciones de acoso: un 29,7% y un 29,9% respectivamente. Sin embargo, son las mujeres quienes se ven más afectadas si se toma en cuenta que un 9,3% de ellas abandona el lugar de estudio como medida de protección frente a esta experiencia.

Figura 2. Características del acoso en datos, según estudios nacionales



Fuente: Elaboración propia.

1.3. Protocolos como respuesta normativa de las universidades

El 2018 fue clave en la creación de normativas y reglamentos respecto del acoso sexual en el contexto universitario. Entre los meses de mayo y junio, estudiantes se movilizaron para exigir el fin de la discriminación y violencia de género y promover una educación no sexista. Como corolario, se estructuraron unidades institucionales con diversas líneas de trabajo y unidades de género (Gaba, 2020), que contaron con el compromiso de las instituciones pertenecientes al Consejo de Rectores de Universidades de Chile (CRUCH) y al Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH). Se integró también el Ministerio de Educación, cuya Unidad de Equidad de Género elaboró el documento “Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración” (MINEDUC, 2018)⁵.

En Chile, el sistema reconoce 147 instituciones de educación superior. De estas, 55 son universidades (CNA, 2021). De acuerdo al estudio de Gaba (2020), del total de universidades —públicas y privadas—, el 76% tiene o cuenta con reglamentos o normativas en materia de violencias de género.

Hasta antes de la creación de estos protocolos, las universidades públicas se regían por las normativas

contenidas en la Ley sobre acoso sexual (N°20.005), Ley sobre estatuto administrativo (N°18.834), Ley de educación superior (N°21.091), Ley de universidades del Estado (N°21.094) y la Ley General de Educación (LGE), las que resultaban insuficientes al no contemplar explícitamente sanciones para el acoso sexual.

En el caso de la Universidad de Santiago de Chile (USACH), el primer protocolo relativo a la violencia de género y acoso sexual fue promulgado el 2017, y su redacción estuvo a cargo de un comité triestamental. Este fue un proceso inédito en el contexto universitario hasta ese momento. En agosto de 2018, se constituyó una mesa de trabajo destinada a elaborar una propuesta de actualización del Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en Universidad de Santiago de Chile. Ello, como resultado de lo plasmado en el Acta de Acuerdos Generales y en el marco de la Mesa de Negociación que respondió al petitorio estudiantil generado en la toma feminista de ese año. Para tal actualización, se trabajó sobre problemáticas como la ampliación y precisión de la conceptualización del acoso sexual, violencia de género y conductas discriminatorias, la delimitación de espacios que quedan sujetos a la regulación, la garantía al debido proceso y las medidas de protección, la condena a la autotutela y la ampliación del

⁵ En el contexto latinoamericano, cabe destacar el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que ha sido precursora en abordar la igualdad en el espacio universitario, particularmente con la creación del Programa Universitario de Estudios de Género. Actualmente, cuentan con una política institucional orientada a la igualdad y transversalización de género, dentro de lo que se considera una acción estratégica para combatir la violencia de género y discriminación mediante el establecimiento de protocolos y entidades institucionales centralizadas.

plazo de prescripción de las denuncias a cuatro años. Se mantuvo además la Comisión Institucional Triestamental, cuyo objetivo es aconsejar y dar orientación especializada a fiscales/as, respetando el debido proceso.

En 2019 se difunde el Protocolo actualizado, renovando el compromiso de la institución con la igualdad de género

Este compromiso se inició el 2007 con el proyecto Mecesup “Igualdad en la diferencia”, definido como pionero en la identificación de brechas de género en programas de posgrado y en la institucionalización de la temática dentro de la gestión universitaria. Además, la USACH fue de las primeras universidades en crear unidades especializadas para tratar la temática de género, lo cual se habría de cristalizar en 2018 con la creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

De acuerdo a datos reportados por la Comisión institucional, hasta marzo de 2020, se recibieron 93 denuncias en el marco del Protocolo, de las cuales un 48% aún se encuentra en etapa de investigación o no han terminado, estando algunas pendientes desde 2018. En paralelo, existen percepciones (principalmente desde el estamento estudiantil) de que algunas de las investigaciones ya terminadas carecen de la rigurosidad que se demanda para estos procesos, derivando en sanciones inadecuadas o en sobreseimientos, lo que se relacionaría con una falta de interés para ejercer el rol de fiscales/as, además de motivar la negativa o la renuncia de las personas que han sido convocadas para este rol.

La situación antes descrita podría generar consecuencias negativas para la institucionalidad. En primera instancia, desconfianza hacia el debido proceso, a su extensión y falta de resolución, con el consiguiente impacto en la proliferación de acciones de autotutela. Y, en segundo lugar, desmotivación y falta de compromiso en quienes son designados/as como fiscales/as. Frente a tal escenario, resulta pertinente la pregunta acerca de cuáles son los factores que afectan negativamente los procesos de investigación, y qué papel está jugando, no sólo Fiscalía, sino también el resto de las actorías que intervienen en ellos (Comisión institucional, actuarios/as, personas que denuncian y quienes son denunciados/as).

Para Buquet (2020), es necesario tener conocimiento de las desigualdades de género en las universidades, de manera que sean pesquisables a través de cifras institucionales (distribución de la matrícula y diferencia de remuneraciones, entre otros). Pero también de aquellas manifestaciones ocultas de desigualdad, como los sesgos en evaluaciones académicas, la discriminación, el hostigamiento y la violencia de género, las medidas de conciliación con corresponsabilidad entre vida personal y laboral que se implementen (o no) para la comunidad universitaria; todo ello mediante la implementación de estudios cualitativos. En este sentido, el Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará (2018) hace referencia a la desigualdad y discriminación de género en la educación, recomendando, entre otras medidas, la instalación de observatorios en las universidades, contar con personal especializado en la temática de violencia de género, implementar políticas que erradiquen los estereotipos, la discriminación y la violencia en base al género, y contar con lineamientos para la formación docente con esta perspectiva.



SECCIÓN 2

Objetivos y estrategia metodológica

En la sección 2 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.

2.1. 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.

2.2. Estrategia cualitativa, criterios muestrales y técnica de generación de información

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

La estrategia ha resultado pertinente: primero, porque permitió profundizar en la dimensión subjetiva y en los sentidos mentados de los actores (Canales, 2006). Segundo, porque favoreció la generación de información desde las propias narrativas o discursos de las personas (Valles, 2014). Tercero, porque su carácter conversacional y confesional crea espacios de intimidad con quienes han accedido a ser parte del estudio, dando un marco de confianza para relatar hechos ligados a la violencia de género en el contexto universitario. Por último, la estrategia cualitativa ha sido pertinente por su carácter abierto, flexible y dinámico (Taylor & Bogdan, 1994) que ha

permitido la emergencia de nuevos asuntos conversacionales no previstos necesariamente en las pautas o guiones de entrevista, potenciando, por cierto, los resultados de esta investigación.

En relación a los criterios metodológicos, cabe precisar que son los propios de una investigación cualitativa. Por ello, 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 (Valles, 2014). Para la elaboración de la muestra se definieron los atributos de selección que se detallan en la Tabla 2. 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. Se realizaron 28 entrevistas semiestructuradas, distribuidas tal como se detalla en la tabla 2.

Tabla 2

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 denunciantes	Estamento estudiantil	5	5
			Personas denunciadas	Estamento estudiantil	1
		Estamento académico-docente		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.

Sobre la estrategia de acceso a las actorías clave, se realizó un marco muestral proporcionado por las entidades involucradas

(Dirección de Género, Diversidad y Equidad, Comisión Institucional y /o Fiscalía), desde el cual se selecciona a quienes estuviesen interesados/as en participar de la realización de la entrevista. En cuanto a las personas entrevistadas de los segmentos denunciantes y denunciada/os, el marco muestral fue proporcionado por la Unidad de Registro Académico y Curricular, respetando criterios de confidencialidad y de acuerdo con los procedimientos propios de la institución.

Para analizar la información, se crearon categorías y nodos (o dimensiones de análisis, en Tabla 3). Se utilizaron los *softwares* de análisis de material cualitativo ATLAS.ti y Nvivo, a través de los cuales se organizó la codificación.

Tabla 3

Categorías o nodos de análisis

Dimensión	Categoría	Códigos
Percepción y conocimiento del Protocolo	Percepción y conocimiento	1. Repercusiones positivas 2. Repercusiones negativas 3. Prevención 4. Sanción 5. Reparación
Etapas de investigación	Etapa 1: denuncia	1. Ingreso de la denuncia 2. Procesos y trámites 3. Recepción 4. Notificación de denuncia 5. Acompañamiento 6. Sensaciones/emociones denunciante, denunciado/a 7. Información
	Etapa 2: designación de fiscales/as	1. Criterios de elección 2. Quiénes designan 3. Notificación de designación 4. Orientación/ Información
	Etapa 3: Investigación	1. Actitud del fiscal/a 2. Aspectos logísticos 3. Emociones denunciante y denunciado/a 4. Información 5. Tiempos
	Etapa 4: Propuesta de sanción o de resolución	1. Información 2. Tiempos
Expectativas y desafíos	Expectativas Desafíos	1. Mejoras al Protocolo 2. Cultura universitaria 3. Acciones de autotutela 4. Tiempos y burocracia

Fuente: Elaboración propia (2021).



SECCIÓN 3

Percepciones generales sobre el Protocolo

La sección 3 aborda, de modo general, los énfasis discursivos emergentes en relación al Protocolo, las fortalezas de esta herramienta normativa y las repercusiones o efectos que ha tenido en la comunidad universitaria y sus relaciones.

3.1. Panorama general en las percepciones sobre el Protocolo

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 3). Tanto el Protocolo como la universidad actúan como el soporte institucional para responder a situaciones de violencia.

Para hacerse cargo de las situaciones de violencia, tal como se observa en ambos polos de la Figura 3, emergen dos conceptos que enfrentan el desafío de responder a las denuncias. Por una parte, la investigación y, por otra, el procedimiento. Ambos conceptos aluden a la institucionalidad de un proceder y, mediados por el Protocolo, dan un marco de seguri-

dades y garantías para la denuncia de hechos de violencia y para la regulación de las conductas entre quienes integran la comunidad. Emergen también dos conceptos en torno a los cuales se articula la comunidad y que actúan como formas de erradicar las manifestaciones de la violencia (información y prevención).

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 3/ 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).

Nota 2. Para efectos analíticos, se consideran las entrevistas de representantes y/o actorías, personas denunciantes y fiscales/as. El análisis del grupo personas denunciadas se hace de forma separada para no generar distorsiones en la presentación de la información.

Fuente: Elaboración propia, con apoyo del *software* de análisis cualitativo Nvivo.

Ahora bien, una mirada más focalizada en los discursos de cada grupo de personas entrevistados/as muestra algunas diferencias interesantes de analizar. En primer lugar, **en actorías relevantes** se evidencia un discurso centrado en el estudiantado, para luego relevar a los restantes estamentos: académico y funcionario (Figura 4). La violencia, en tanto concepto, se vincula directamente con el grupo de estudiantes, como receptores de las prácticas de discriminación y acoso. También destaca la necesidad de reparar a quienes viven situaciones

de discriminación o violencia de género, y de sanciones más efectivas hacia quienes ejercen estas prácticas.

En este sentido, la demanda del grupo se centra en la creación de estrategias más efectivas de prevención de la violencia. Existe también la percepción de un exceso de burocracia en los procedimientos, tal como queda de manifiesto en esta cita: “*un proceso súper burocrático, a veces vemos que no llega a nada o que llega a cosas, pero muy mínimas, pero para otras universidades o para otras estudiantes de otras universidades, es un hecho súper novedoso, son medidas súper bien implementadas porque ellos no las tienen*”.

Figura 4/ Nube de palabras para el grupo representantes y/o actorías

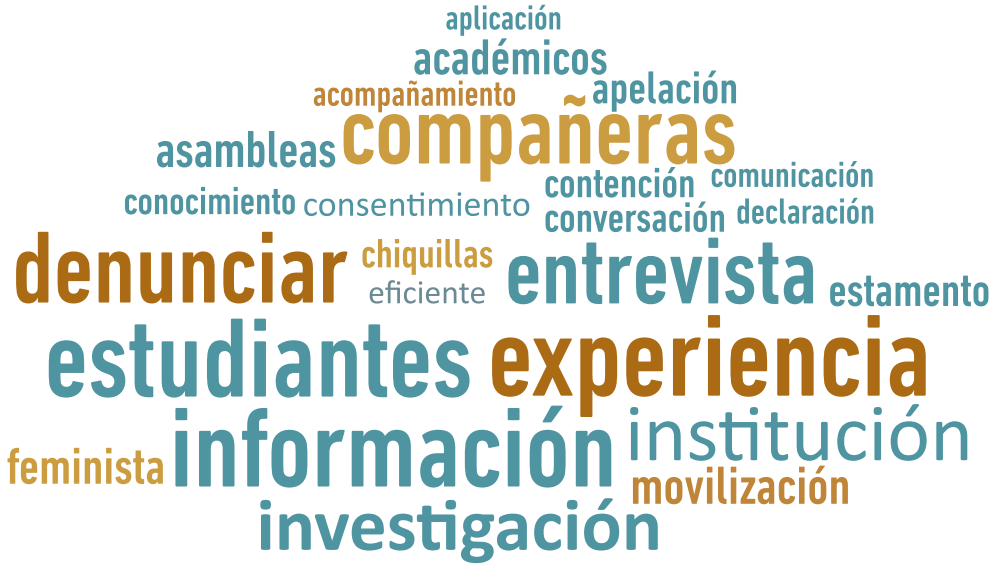


Nota: El tamaño de las palabras responde a la frecuencia de repetición (mayor tamaño, más repeticiones).
Fuente: Elaboración propia, con apoyo del *software* de análisis cualitativo Nvivo.

En el caso del grupo **personas denunciantes**, el énfasis o foco discursivo está centrado en la necesidad de denunciar los actos de violencia y discriminación y en conducir el proceso por un canal de investigación apropiado e institucional. Desde la perspectiva de este grupo, la convivencia universitaria está altamente

afectada por la existencia y no resolución de estas situaciones de violencia. Destaca también el autoconocimiento como colectivo (“chiquillas”, “compañeras”) y la predominancia de una línea política articulada en torno al feminismo y a las movilizaciones estudiantiles/sociales (Figura 5).

Figura 5/ Nube de palabras para el grupo personas denunciantes



Nota: 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.

El discurso de **fiscales/as** que participaron del estudio, valora que una universidad pública como la USACH cuente con un procedimiento normado (Protocolo) que está en funcionamiento (Figura 6). Ahora bien, junto a esta valoración de existencia se evidencian dificultades en su implementación porque un correcto funcionamiento implica transformar

la cultura institucional y las conductas, así como educar en la igualdad y la reflexión. Tal como lo señala una de las personas entrevistadas, el *“machismo y la violencia de género está metida en el alma de la cultura latina y está en todo el mundo desde hace siglos (...). Con un reglamento no va a cambiar de un día para otro y las manifestaciones son lentas”*.

1870



Nota: 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.

Por último, en el grupo **personas denunciadas**, tal como se observa en la Figura 7, el discurso se articula de forma relativamente diferente al resto de los grupos. Si bien la universidad sigue siendo el centro gravitante sobre el cual se articulan todos los actores, destaca la emergencia de sentimientos en torno al proceso de investigación. Hay un “desagrado” frente a la situación de ser denunciados. Manifiestan que hay injusticias y una sanción social previa a la resolución del conflicto. En términos generales, manifiestan que hay poca consideración de la condición de la

persona que ha sido denunciada. En esta línea, hay también cuestionamientos a la burocracia y lentitud del proceso, principalmente por lo que implica para las personas denunciadas (participación en la vida universitaria y académica) y por los conflictos que surgen entre estamentos por ser la persona denunciada. Tal como señala esta persona entrevistada: *“mis compañeros todos tomaron como un bando por así decirlo, algunos decidieron como apoyarme, otros no, y como que se dividió el curso. Y el ambiente igual se puso más tenso (...), mis compañeras comenzaron a contarle como el suceso a mis profes [y] adoptaron otra postura conmigo”*.

Figura 7/ Nube de palabras para el grupo Personas denunciadas



Nota: 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.

3.2. Foco en las percepciones acerca del Protocolo

Se abordan en este apartado las características valoradas del Protocolo, las complejidades que implicó su elaboración, las deudas en su diseño en el marco de nuevas demandas y movilizaciones estudiantiles y las repercusiones o cambios que aparecen con su implementación.

1. Características valoradas del Protocolo

Se identifican los elementos que son positivamente valorados del Protocolo, cuyas características son las que se sintetizan en la Figura 8 y que se desglosan a continuación.

Figura 8/ Características del *Protocolo* valoradas positivamente



Fuente: Elaboración propia (2021).

El Protocolo es percibido como una herramienta administrativa que contribuye positivamente a la **regulación de conductas en el contexto universitario**, estableciendo un curso de acción para sancionar, si corresponde, a cualquier integrante de la comunidad. En ese sentido, el Protocolo es una demostración de cómo la universidad pone en el centro de su preocupación la protección de quienes han sido víctimas.

“Que haya un Protocolo le muestra a la gente que la universidad tiene una preocupación importante, empezando por la autoridad hacia abajo, sobre el problema, y que no va a dejar pasar las cosas. Ese mensaje es importante para los estudiantes, para los colegas, para todos”. (Fiscales/as)

Uno de los aspectos más destacados del Protocolo es su marcado sello democrático, ya que su creación contó con una participación triestamental y por la presencia de una comisión integrada por representantes

de la comunidad universitaria, que vela por su cumplimiento y correcta aplicación. Su contenido incluye no sólo reglamentaciones propias de las instituciones públicas y del comportamiento para los funcionarios/as, sino que integra las normativas internacionales suscritas por Chile en materia de violencia de género y no discriminación.

“Hice el ejercicio de revisarlo, de contrastarlo con normativas como CEDAW y otras, cumple con los estándares que tiene que cumplir. Creo que conversa bien con la normativa universitaria, el Decreto 206, sobre el Reglamento de Régimen de Estudios y comportamiento estudiantil, y creo que la institucionalidad que deriva de aquello se ha ido fortaleciendo”. (Representantes y/o actorías estamento académico-docente)

Se destacan **cuatro elementos relevantes en el contenido del Protocolo**. En primer lugar, es pro-víctima pues, ante cualquier hecho siempre se está a favor de quien denuncia.

“Nosotros teníamos todo el derecho a denunciar casos de cualquier instancia que nosotros viviéramos, que sintamos que somos transgredidas en cualquier tipo de cosa”. (Representantes y/o actorías estamento funcionario)

En segundo lugar, establece medidas cautelares y preventivas que no existen en el procedimiento de la justicia ordinaria. En tercer lugar, acoge a toda la comunidad universitaria (estudiantado y estamentos académico y funcionario). En cuarto lugar, incorpora la noción de presunción de inocencia para quienes son denunciados/as.

2. Inicios y ajustes del Protocolo

En términos temporales y considerando el proceso de elaboración y ajuste del Protocolo, se evidencia que en sus **inicios fue rechazado** por segmentos de la comunidad universitaria, principalmente por estudiantes hombres.

“Hace dos años, cuando recién se instaló el Protocolo (...) recibían amenazas de compañeros hombres o de estudiantes hombres de otras carreras, para que no siguieran con las denuncias y que la cortaran”. (Comisión Institucional)

Lo anterior se debió, según se afirma, a que fueron situaciones de abuso cometidas por docentes y estudiantes hombres lo que instaló el tema en el debate institucional y que, de alguna forma, produjo fracturas al interior de la comunidad. Se señala también una relativa animadversión por parte de académicos y docentes hombres, quienes lo percibirían como un instrumento con marcada tendencia a favorecer al estamento estudiantil. Algunos, incluso, advertirían afectado su desempeño y el de las unidades a las que pertenecen.

La actualización del Protocolo se enmarca en las demandas de las **movilizaciones estudiantiles** de 2018. Esa actualización permitió establecer una definición explícita de conductas sancionables y la necesidad de contar con medidas cautelares que protegiesen a las víctimas.

“El año 2018, para el Día de la Mujer, las chicas se toman la universidad (...), luego viene la paralización feminista del 2018, que estuvimos hartos meses parados y que termina con la producción del Protocolo”. (Representantes y/o actorías estamento académico-docente)

3.3 Repercusiones o cambios generados por el 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 9).

Figura 9/ Cambios generados por el Protocolo positivamente

			
Existencia de Protocolo	Autorregulación conductas y comentarios	Consciencia social sobre el género	Canales formales en la USACH
<i>“Se cita bastante por ejemplo entre los colegas en reuniones, de que está, de que ya existe, de que se puede usar (...), y que es como un ‘ten cuidado porque está esta herramienta’, digamos, ‘esto puede pasar a mayores’”.</i>	<i>“Ahora la gente se restringe de efectuar comentarios de cierto tipo, porque saben que va en contra de la autodeterminación sexual de una persona”.</i>	<i>“Ha permitido que haya un poco más de consciencia social respecto a temáticas de género en el sentido de diferentes abusos o malos tratos que podrían existir. Si bien no logran prevenirse en su 100%, (...) creo que se ha notado el cambio estos dos últimos años”.</i>	<i>“Les quedó claro es que la universidad tiene sus canales. Que uno puede acudir a ellos, se hizo harto énfasis en el ‘Departamento de Equidad’ (sic), donde ahí se podía prestar ayuda de psicología, todo confidencial, o de denuncia”.</i>
Representantes y/o actorías estamento académico-docente	Fiscales/as	Comisión Institucional	Representantes y/o actorías estamento funcionario

Fuente: Elaboración propia (2021).



SECCIÓN 4

Conocimiento de aspectos específicos del Protocolo (prevención, sanción y reparación)

La sección 4 da a conocer el nivel o grado de conocimiento que tienen los distintos actores clave sobre el Protocolo en tres dimensiones principales: prevención, sanción y reparación.

De modo sintético, se detalla y evidencia en las Figuras 10, 11, 12 y 13 que el conocimiento en torno al Protocolo y a las iniciativas de prevención, sanción y reparación es escaso y no se vinculan necesariamente a esta herramienta normativa.



Figura 10/ Escaso conocimiento Protocolo

En general, se evidencia un escaso conocimiento sobre aspectos específicos del Protocolo.

Si bien las personas entrevistadas saben de su existencia, la mayoría no lo ha leído y tiene 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.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 11/ Escaso conocimiento iniciativas de prevención

1. No emerge de manera espontánea al hablar del Protocolo.
2. Conocimiento escaso o nulo acerca de las iniciativas.
3. Se reconocen cambios y valoran actividades como conversatorios y seminarios. Sin embargo, no se adscriben al Protocolo ni a unidades específicas.
4. Estudiantes: realizan actividades pues consideran que la universidad actúa de forma reactiva.

“Más allá de la capacitación y la formación de los distintos estamentos, no, yo no logro visualizar acciones de prevención, desde el Protocolo. Sí he observado otras acciones de prevención, que no sé si están asociadas al Protocolo o no, pero que sí las he visualizado desde la Prorectoría, por ejemplo, esta idea de que las construcciones nuevas tengan, funcionen como peceras”. (Representantes y/o actorías estamento académico-docente)

Fuente: Elaboración propia.



Figura 12/ Escaso conocimiento de iniciativas de sanción

Están establecidas las posibles sanciones a las cuales se exponen los y las integrantes de la comunidad universitaria que transgreden las conductas allí estipuladas. Estas sanciones se han definido según los reglamentos institucionales y van desde la amonestación verbal hasta la expulsión, de acuerdo a la gravedad del caso.

“Están en el reglamento de estudiantes establecidas las sanciones que tienen que aplicarse como estudiantes y el DFL 29, que es el Estatuto Administrativo, ahí se establecen también para la parte del funcionario las sanciones que el fiscal o investigador determina”. (Comisión institucional)

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13/ Evaluación estrategias de reparación



Separación espacios persona denunciada y denunciante

El espacio físico no siempre está reestructurado. No se cuenta, por ejemplo, con cursos espejo en todos los ramos en casos que involucren a personas de un mismo curso. Con frecuencia son las personas que denuncian quienes abandonan la universidad.



Atención psicológica

Atención psicológica orientada a quienes inician procesos de denuncia, pero que excluye a las personas afectadas por hechos de discriminación o violencia de género no contemplados en el Protocolo. Las estudiantes han implementado sus propias iniciativas e instancias de reparación.



Reincorporación

No hay un proceso de reincorporación o reeducación para las personas que son denunciadas, particularmente del estudiantado. Quienes denunciaron perciben este vacío como una falta de garantía de que los hechos no se repitan.

“Tratamiento psicológico o terapéuticos (...) en los cuales se demuestre (..) que esa persona entiende que lo que hizo está mal, porque la sanción no significa que esa persona lo entiende”. (Comisión Institucional)

Fuente: Elaboración propia.



SECCIÓN 5

Aplicación del Protocolo y proceso de investigación

La sección 5 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 14 y se detalla a continuación:

Figura 14/ 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).

5.1. Ingreso de la denuncia (etapa 1)

Son dos los elementos más relevantes cuando se inicia un proceso de denuncia. Por una parte, surgen sentimientos de miedo e inseguridad entre quienes denuncian y, en directa relación con ello, se releva la necesidad de contar con un acompañamiento psicosocial y asesoría legal de especialistas en la materia. Por otra parte, el proceso implica o deriva en la emergencia de fisuras al interior de la comunidad universitaria, entre personas que integran el mismo estamento u otros.

En relación a los **sentimientos de quienes denuncian y su necesidad de acompañamiento**, destacan sus propias apprehensiones. Surgen, en primer lugar, sensaciones de culpa y temor a no ser oídas o que su testimonio no sea creído. Esto, especialmente, cuando las personas denunciadas son autoridades o pertenecen al estamento académico-docente. Surgen, en segundo lugar, dudas sobre cómo afectará el proceso hacia quienes denuncian debido al desgaste emocional que el proceso implica. De la misma forma, la asesoría jurídica con enfoque de género es un método eficiente para descomprimir la angustia y favorecer la mejor comprensión del proceso, sus etapas y temporalidades.

“Tomar la decisión de denunciar es súper difícil porque te topas con una jefatura de profesores que son todos hombres, que tienen cientos de estudiantes, que no te conocen y que toman el caso, de partida, con desconfianza. Se impactan y lo primero que hacen es desconfiar de ti y no del profesor que lleva [número] años trabajando ahí”. (Persona denunciante)

Un aspecto no menor es la fragmentación que se produce al interior de los grupos de interacción (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.

5.2. Designación de fiscales/as (etapa 2)

En primer lugar, cabe recalcar que existe un procedimiento para la designación de fiscales/as que se fundamenta en tres criterios básicos:

1. Quien es designado fiscal/a, debe tener un grado **jerárquico superior al de quienes son parte de la investigación**. En general son del estamento académico-docente cuando las denuncias vinculadas al Protocolo son realizadas por estudiantes.
2. No deben tener **sumarios pendientes** o ser parte de otra investigación institucional. Eventualmente, también ejercen como fiscales/as los y las abogadas de la sección Fiscalía, Dirección Jurídica.
3. Deben contar con **sensibilidad** hacia los temas de **género**.

En segundo lugar, las personas que participaron del estudio evidencian obstáculos prácticos y de índole emocional, que relentizan los procesos (tabla 4).

Tabla 4

Obstáculos para el adecuado desarrollo del proceso de investigación



Falta de interés

1. En la academia, participar de un proceso sumario no otorga reconocimiento, retribución o estatus. Por ello, se vivencia como una pérdida de tiempo ante el trabajo estrictamente académico (percepción acentuada para los hombres entrevistados).

“En los datos del Protocolo, más del 60% han sido fiscales mujeres. Es porque hay un costo para la carrera, dejas de estar produciendo en aquello por lo cual te valoran y ser fiscal en una investigación sumaria no lo es”.



Formación legal

2. A menos que tengan conocimientos legales, se desconoce cómo llevar a cabo una investigación y los conceptos que la guían, lo que genera desinterés por participar, anticipando que implicará mucho trabajo.

“El fiscal, una vez que se nombra, puede ser cualquier funcionario público. No necesariamente conocedor de temas legales, o sin haberse visto enfrentado nunca a un proceso de este tipo”.



Carga laboral

3. Una de las principales excusas de quienes son designados fiscales/as es su alta carga de trabajo. Ello, sin embargo, no les permite inhabilitarse ante lo que, como funcionarios/as públicos, representa una obligación.

“Hay un desconocimiento del DFL 29, nosotros no somos empleados de una empresa privada, recibimos plata, somos funcionarios del Estado y debemos tener una cierta conducta y disposición frente a nuestra labor”.



Temor

4. Relaciones de poder al interior de la universidad afectan las decisiones del mundo académico-docente, sobre todo por la posibilidad de represalias.

“Cuando la investigación sumaria implica a una figura con poder dentro de la universidad, se hace muy difícil, el cuerpo académico se asusta, somos muy vulnerables porque dependemos jerárquicamente del que está en el poder”.

Fuente: Elaboración propia (2021).

5.3. Investigación (etapa 3)

1. Evaluación del rol de fiscales/as

Las personas **denunciantes 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.

“Estaba la fiscal con una secretaria que escribía, como lo que yo estaba hablando y ambas fueron como bastante acogedoras, que me ayudaron en ese sentido, yo igual me desbordé y ellas me dieron un vasito de agua, pañuelitos, me dejaron como ir a mi ritmo, entonces en ese sentido fueron como bien acogedoras, pero también en este aire como bastante imparcial, lo que es parte de la investigación también”. (Persona denunciante)

2. Aspectos positivos del proceso

En tanto, para quienes ejercieron como intervinientes de los procesos disciplinarios, ya sea como fiscales/as o actuarios/as, tres son los aspectos:

- **Actuarios/as:** contar con el apoyo de otra persona fue relevante para desarrollar un mejor trabajo, permitiendo complementar opiniones y acelerar las tareas.
- **Orden:** transcribir las declaraciones *in situ* y dejarlas firmadas contribuyó a hacer más rápido el proceso.
- **Planificación:** hacer una pauta de preguntas para guiar las declaraciones, dejando menos espacio a la improvisación.

“[La/el actuario] actúa como testigo de lo que uno está haciendo, que es importante que haya dos personas siempre, porque uno puede reunir antecedentes”. (Fiscales/as)

3. Aspectos negativos del proceso

Son los principales aspectos negativos identificados por las personas que participan de las entrevistas, tal como se observa en la Figura 15.

Figura 15/ 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.

“La universidad ni siquiera hizo la pega de decir, chuta, a ver, si a [nombre persona denunciada] lo dejamos treinta días fuera, quizás vamos a tener problemas con las [labores de la persona denunciada]”.
(Persona denunciada)

“[Si se produce] una contravención a la autodeterminación sexual grave o un delito sexual en el cual se tiene que informar a Fiscalía, uno no puede hacer una investigación en un plazo extremadamente acotado, principalmente porque uno necesita generar el estándar probatorio primero para poder llegar al procedimiento en sí”.
(Fiscales/as)

Actualmente, se siguen dos procedimientos para disminuir la extensión de las investigaciones. Primero, al inicio de la investigación, la Comisión Institucional entrega una asesoría al fiscal/a, con el fin de explicar y facilitar la comprensión del procedimiento. Segundo, desde Fiscalía se insiste para acordar reuniones o pedir reporte del caso.

“Lo que más se hace es fijar reuniones a través de la secretaria de Fiscalía y que nos den reportes: ¿qué pasa, que no avanza? Porque muchas veces se quedan pegados en que ‘no, es que no vino a declarar, lo cité una, dos, tres, cuatro o cinco veces y no’. Hay que ponerle un no y decirle que ya se citó máximo dos veces y, si no fue esa persona, no fue; se deja constancia en el expediente y usted avanza, pero no se quede pegado ahí”. (Comisión Institucional)

b) Falta de continuidad

En ocasiones los y las estudiantes que participan en calidad de denunciantes se desentienden 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.

“Los alumnos o estudiantes se olvidan del tema o creen que se desligan y se dedican a otra cosa, y que uno va a investigar con la denuncia que hicieron (...). Hemos tenido graves problemas al respecto porque después se culpan en asambleas y empiezan a criticar que los sumarios se demoran y que esta impunidad”. (Representantes y/o actorías estamento funcionario)

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 denunciadas 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.

“Yo me sentía bien desprotegida, (...) era como bien, como incoherente por así decirlo, pensar en que estaba pasando todo esto y que estaba la claridad y la disposición de parte de la Escuela y de la USACH de hacer algo al respecto, pero todo seguía normal, él seguía teniendo como un montón de atribuciones”. (Persona denunciante)

“Si a mí se me está investigando de algo, no me pueden estar sancionando previamente. Entonces lo primero que se me hizo fue desvincularme y no podía ir a mis clases, nada”. (Persona denunciada)

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 denunciadas, 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 denunciadas 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 - VOGESSEX).

“La vocal de género fue la que me fue explicando en todo momento lo que pasaba, yo no recibí como información directa de la institución, sino que era ella la que me iba informando y me iba aclarando las cosas”. (Persona denunciante)

“Iba a preguntar en qué iba el caso y ‘no, lo estamos analizando, te voy a dar una respuesta el lunes’. Llegaba el lunes y no pasaba nada. Pedía permiso en el trabajo, iba la otra semana, consultaba, lo mismo. Fue así mucho tiempo (...), no tenía respuesta, mandaba correos y nada”. (Persona denunciada)

e) **Temor**

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

“Cuando recién van a asesorías mías o la orientación y algunas veces tienen temas complejos, dicen ‘¿qué pasa si me atacan a la salida de mi casa o me van a funar?’. Igual ellos [en referencia a fiscales/as] sienten temor en tomar una situación”. (Comisión Institucional)

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

Como parte final del proceso de investigación, el fiscal/a debe establecer la sanción adecuada al caso. Sin embargo, este nivel 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 y la decisión final suele ser un paso invisible para quienes son parte de la investigación, por ello se suelen atribuir al fiscal/a las responsabilidades en torno a esa etapa del proceso, así como la decisión.

“El fiscal ve qué tipo de sanción y cómo lleva la sanción, porque la disculpa leve se ve en general como hacer disculpas públicas, pero ahí el fiscal después tiene que ver también qué tipo de sanción pidió la persona que está denunciando”. (Representantes y/o actorías estamento estudiantil)

En general, quienes han sido fiscales/as señalan que definir la sanción no es un proceso particularmente complejo, pues las alternativas se encuentran definidas en el mismo Protocolo. Agrega dificultades al proceso el hecho de que las víctimas o la comunidad involucrada no siempre están satisfechas con la sanción.

“Muchas veces se exige una sanción cuando desde el punto de vista procedimental no es posible, o no es posible investigar, y esa es parte de la complejidad que tiene el procedimiento”. (Fiscales/as)

Otro factor que agrega complejidad es la incidencia de casos más graves que ameritan expulsión y donde intervienen las más altas autoridades de la universidad, pues entran en juego factores adicionales.

“Hay muchos fiscales que su sugerencia, al final del caso, es expulsión, suspensión por un semestre, amonestaciones más grandes hacia docentes y funcionarios. Pero justamente es el jefe de servicio quien toma la decisión y quien muchas veces no llega a incluir esta sanción, sino que a determinar una sanción más baja”. (Representantes y/o actorías estamento estudiantil)



SECCIÓN 6

Expectativas y desafíos del Protocolo y proceso de investigación

La sección 6 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.

En este capítulo se presentan las expectativas que las personas entrevistadas tienen sobre el Protocolo, así como los desafíos para la institución. La Tabla 5 sistematiza los puntos tratados a lo largo de este capítulo.

Tabla 5
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	Reforza- miento 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		Estrate- gias de reincorpo- ración con: tratamiento psicológico, seguimiento y límites a la sanción
Capacitación autoridades y estamento aca- démico-docente	Acompaña- miento 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).

6. 1. Expectativas respecto al Protocolo

a) Iniciativas de prevención

La mayoría no identifica acciones de prevención en el marco del Protocolo. Consideran, eso sí, que es este un ámbito fundamental para impactar en la institución con miras al cambio cultural.

“Una buena prevención va a evitar llegar a la sanción, y cuando lleguemos a la sanción, vamos a llegar a la sanción en los casos que sean tan, tan graves, que probablemente la normativa institucional quede corta y haya que llamar a la justicia ordinaria, y será la justicia ordinaria la que establezca la sanción”. (Representantes y/o actorías estamento académico docente)

Entre las medidas sugeridas, se mencionan:

- **Difusión del Protocolo:** socializar los contenidos del documento, en especial lo referido a las conductas sancionables, y en un lenguaje cercano y amigable para todos los estamentos.
- **Curso obligatorio sobre Protocolo:** realizar un curso obligatorio sobre el Protocolo, similar a los cursos de docencia que todos los académicos/as y docentes realizan al ingresar a la universidad.
- **Capacitación a las autoridades y estamento académico-docente** en cómo actuar ante denuncias y en la contención de estudiantes.

“Se hizo incluso un dossier, pero no, sigue siendo muy carente el conocimiento del Protocolo, todavía falta mucho que la comunidad lo conozca, sepa usarlo, en general hay muy poco conocimiento”. (Comisión Institucional)

“Uno invoca el Protocolo de forma reactiva y nunca de forma preventiva; entonces uno no está informado de nada; a mediano plazo ya, mediano, mediano, que la información del Protocolo la tienen que manejar obligatoriamente pero necesario, así, 100%, toda la planta de académicos de la universidad”. (Persona denunciante)

b) Incorporación de contenidos

● **Reforzar área de discriminación arbitraria:** dar mayor énfasis y especificidad a los contenidos de discriminación del Protocolo.

● **Violencia de género digital:** incorporar el acoso digital, hasta hoy no considerado explícitamente en el Protocolo pese a la cantidad de situaciones que están ocurriendo en la universidad. Sin embargo, la resolución N° 3.720 de Dirección Jurídica del 7 de junio de 2021 permite que el ámbito de acción del DU 206 que establece el comportamiento estudiantil sea extensible al ámbito virtual⁶.

● **Acompañamiento psicojurídico:** profesionales especialistas que brinden contención a las personas que denuncian, a quienes han sido víctimas de situaciones de violencia de género no contempladas en el Protocolo; a personas que, viviendo hechos de violencia de género, no quieren

⁶ Lo fundamental es que debe considerarse conducta contraria al buen comportamiento y la sana convivencia universitaria la realización de cualquier acto que afecte a la dignidad de los miembros de la comunidad universitaria en instancias institucionales realizadas en línea (*online*), tales como clases, seminarios, laboratorios y toda otra comunicación académica efectuada a través de una plataforma virtual, se considera una transgresión a las obligaciones estudiantiles el uso inadecuado de los materiales generados en dichas instancias.

iniciar un proceso de investigación y a aquellas que estén involucradas en acciones de autotutela. **Actualmente la Dirección de Género, Diversidad y Equidad ofrece esta posibilidad, aunque es un servicio todavía insuficientemente conocido por la comunidad universitaria.**

“Como un edificio en el que tú sabes que vas a poder acudir a ese lugar y que te van a prestar toda la ayuda inmediata ahí, como que haya psicólogos, que haya abogados, que haya consejeros”. (Persona denunciante)

c) Ingreso de denuncias

● **Categorización de los casos:** conseguir mayor precisión en la redacción de los hechos que se denuncian, con el fin de que coincidan con el relato de las personas, en especial cuando se trata de denuncias colectivas.

“Los alumnos qué es lo que hacen, van y dicen ‘cuéntenos su historia’. ‘Sabe que, pucha, este profesor o profesora...’, y ellos hacen la denuncia, entonces yo creo que ahí también hay que mejorar eso, porque como te digo, al final las declaraciones fueron na’ que ver en relación con la denuncia que había, que era terrible”. (Fiscales/as)

d) Designación de fiscales/as

Las medidas sugeridas por docentes y funcionariado apuntan a que exista un reconocimiento simbólico por parte de toda la comunidad universitaria, así como también incentivos administrativos, para ejercer el rol de fiscal/a, de manera que se perciba que el esfuerzo adicional invertido en estas tareas es valorado.

● **Incentivos:** para consolidar un estatus de trabajo para la labor investigativa.

● **Convenios de desempeño:** incluir el trabajo de fiscal/a dentro de estos convenios y asignarle puntuación en las evaluaciones.

● Fiscales/as sean **abogados y abogadas** (especialistas).

“Que se valore, que se le busque una categoría, que se le incorpore como vinculación con el medio, que haya algún tipo de resquicio (porque sería con el medio interno de la universidad) para que se valide/legitime la posibilidad de ser fiscal”. (Comisión Institucional)

e) Procedimiento de investigación

● **Información:** generar reportes periódicos a la comunidad universitaria sobre el estado de tramitación de los casos, con el fin de transparentar la información y para que exista un reconocimiento simbólico por parte de toda la comunidad universitaria, así como también incentivos administrativos, para ejercer el rol de fiscal/a.

● **Fiscales/as:**

Tiempos de dedicación exclusiva para contribuir a la realización de una buena investigación y el adecuado balance de la carga laboral.

Capacitación para mejorar la calidad de las investigaciones y cumplir con los plazos, generando mecanismos que permitan la transmisión de conocimientos en **investigación y procedimientos normativos** (para la familiarización con el lenguaje y las tramitaciones de una investigación), así como, sobre todo, en **enfoque de género** (para asegurar que las decisiones han sido tomadas con perspectiva de género y derechos humanos).

“¿Qué formación en género tienen las personas que cumplen ese rol?, ¿cómo puedes asegurar que la persona que va a cumplir ese rol esté guiada por el ideario de la justicia, de los derechos humanos, de los derechos de las mujeres y de los varones,

y no tenga un sello patriarcal o de clase social?”. (Representantes y/o actorías estamento académico-docente)

f) Personas denunciantes

- **Mejorar mecanismos de protección:** generar instancias dentro de las carreras que permitan cumplir con las medidas dispuestas por una investigación, equilibrando de mejor manera los derechos de la persona denunciante y el derecho a la educación de la persona denunciada.

“Idear nuevos mecanismos para el afrontamiento de las situaciones de denuncias de estudiantes, porque nos vemos en el delicado balance entre tener que seguir con los procesos e instalar las medidas cautelares, que implican alejamiento de las partes, pero al mismo tiempo que todos, tanto denunciantes como denunciados, prosigan con sus procesos regulares de formación”. (Comisión Institucional)

g) Personas denunciadas

- **Reforzamiento del concepto de presunción de inocencia y del debido proceso:** si bien el Protocolo y los reglamentos contemplan ambos aspectos, en la práctica la persona denunciada recibe una sanción de la

comunidad con anterioridad a la investigación, lo que ocurriría con mayor frecuencia desde y al interior del estamento estudiantil, impactando negativamente en el estado anímico de la persona acusada.

“A la persona se le debe dar la oportunidad de que exponga todos los hechos, se le debe dar la oportunidad de un proceso lo más limpio posible. Porque, si no, lo único que estamos haciendo es obstaculizar los procesos, lo estamos juzgando antes de tiempo, podemos tener un término incluso con una persona que puede terminar en un suicidio”. (Fiscales/as)

- **Reparación para personas sobreseídas⁷:** las personas denunciadas señalan que es necesario que existan acciones reparatorias para quienes son sobreseídas por el Protocolo, considerando el daño que se genera producto de acusaciones sin acreditación de pruebas o para las cuales no se ha determinado responsabilidad.

- **Procedimiento de reincorporación:** que considere las complejidades de la convivencia entre las víctimas y las personas sancionadas dentro del espacio educativo. Los procesos de reintegración y reeducación actualmente no son parte del Protocolo, pues se asume la sanción como cierre del proceso. Quienes son sancionados pueden acudir voluntariamente a tratamiento psicológico, pero no hay seguimiento. En el caso del

⁷ Sobreseimiento refiere al término del proceso por comprobarse la falta de responsabilidad de la persona investigada o por falta de pruebas. Ello no implica necesariamente haber sido acusado falsamente. Puede significar que los hechos no pudieron probarse, cosa que es común en delitos sexuales, por ejemplo. En efecto, es importante recalcar que en situaciones de violencia de género, violencia sexual y/o discriminación, las posibilidades de probar los hechos disminuyen toda vez que las situaciones ocurren en contextos íntimos, cuando las víctimas se encuentran inconscientes, o bien porque no existen testigos. Es por esto que muchas veces no es efectiva la linealidad entre la imposibilidad de acreditación de pruebas y la realidad (o no) de los hechos investigados.

estamento **docente**, el mecanismo más utilizado es trasladar a las personas sancionadas a otros departamentos, cambiar el nivel en que se realiza la labor (pasar de pregrado a posgrado, o viceversa), o alternar la jornada (diurno a vespertino, o viceversa). Estas acciones, sin embargo, generan molestia en la comunidad, siendo percibidas como acomodados que, finalmente, terminan beneficiando a la persona denunciada en vez de actuar como medida aleccionadora, como se esperaría.

El estamento **estudiantil**, por su parte, al dudar de la legitimidad de las sanciones que se aplican, en general opta por excluir a una persona que ha cumplido con la sanción impuesta y se encuentra en etapa de reincorporación, de todos los espacios en que tiene contacto con la víctima o persona denunciante.

“No visualizo más acciones de reincorporación, más allá de los casos paradigmáticos que hemos visualizado en que los sacan del pregrado y los ponen en el posgrado, o los sacan de la formación diurna para ponerlos en la formación vespertina. Esto también cae muy mal en la comunidad”. (Representantes y/o actorías estamento académico-docente)

“Siempre está o la cruz social o la ‘ley del hielo’, en palabras más coloquia-

les. O simplemente como el no permitirle, hacerle la vida imposible a esa persona, hasta que se salga del espacio universitario”. (Comisión Institucional)

- **Estrategias de reincorporación:** para aportar a una mayor aceptación de la reincorporación de las personas que han sido sancionadas una vez que esta sanción se haya cumplido, se sugieren diversas medidas:

Tratamiento psicológico obligatorio: hoy las terapias son voluntarias y muchas personas no las realizan. Se percibe que una terapia obligatoria podría contribuir a garantizar el cambio de conducta de la persona sancionada⁸.

Acciones de seguimiento: acompañar el comportamiento de quien fue sancionado/a, incluyendo un periodo de prueba y evaluaciones que permitan demostrar su cambio.

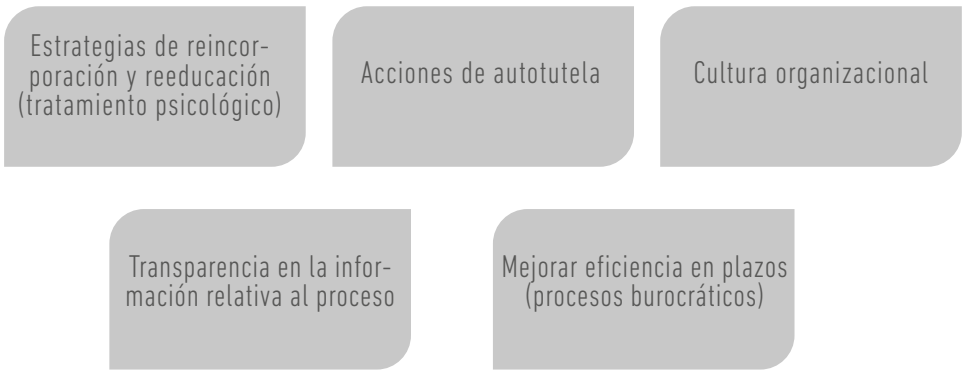
Determinación de límites a la sanción: establecer acuerdos respecto a este tema, propiciando una discusión al interior de la comunidad y, particularmente, con el estamento estudiantil, que sería el más crítico del proceso.

⁸ Si bien el tratamiento psicológico obligatorio ha sido considerado como una medida para la reintegración, es importante tener en cuenta 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 inserción.

6. 2. Desafíos

De acuerdo a las personas entrevistadas, hay una serie de desafíos que requieren una unidad de propósito institucional. Se hace imprescindible, por tanto, el compromiso del Gobierno universitario, las autoridades unipersonales y colegiadas, jefaturas académicas y administrativas, los liderazgos relevantes que la institución tiene y, de manera general, de toda la comunidad universitaria, para construir 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 16 se sintetizan estos desafíos.

Figura 16/ 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 ser transversales y redoblar, con la finalidad de consolidar más y 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.

“Es que yo pienso que la cultura institucional es parte de la cultura que tiene un país. No es que la cultura institucional sea diferente a la cultura país. Yo creo que nosotros estamos inmersos en una cultura que es comunitaria, nosotros estamos siendo parte de una comunidad que es parte de un país”. (Fiscales/as)

“En general las mujeres entran fácilmente o han entrado a espacios en donde no está en juego el poder político-económico; las pedagogías, medicina, obstetricia, en la ciencia de la biología. Pero vaya usted a ver en ingeniería, que son los que manejan la economía en el país”. (Fiscales/as)

Para buena parte de las personas entrevistadas, es fundamental el trabajo con estos segmentos más conservadores, aún reticentes al cambio que ha empujado la universidad a través de sus políticas y, principalmente, debido a la capacidad de las y los estudiantes de poner en la agenda pública universitaria las demandas por mayor igualdad.

“Los profesores antiguos, los funcionarios antiguos, tenían una manera de comportarse que a lo mejor lo más encachado, lo más simpático y que la manera de entrar era el piropo, entonces revertir eso les costó mucho, yo creo que hasta ahora no lo pueden asimilar o adoptar”. (Representantes y/o actorías estamento funcionario)

El cambio cultural es sopesado como un trabajo de largo aliento, que requiere una actitud crítica, de auto revisión de las conductas, y una mayor apertura hacia lo nuevo.

“Lo que construye igualdad de género primero es la libertad, la democracia (...). Requiere mucha educación y conversaciones en temas tabúes (...), requiere yo creo que escuchar más a los estudiantes y atrevernos a conversar de cosas que a los académicos les molestan mucho”. (Fiscales/as)

“Hay que educar a los académicos y a las académicas, en que tengan la posibilidad de auto-mirarse y de ver que aquello que antes nos parecía normal, ya no es normal. Porque avanzamos, culturalmente avanzamos, estamos en un estadio de desarrollo mayor”. (Representantes y/o actorías estamento académico-docente)

Otro de los desafíos institucionales está relacionado con las **acciones de autotutela (o funas)**, 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 este 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.

“Es un recurso político que, de alguna manera, pone al denunciado en una posición de simetría con un violador de derechos humanos, y no tiene parangón, no son crímenes de lesa humanidad”. (Representantes y/o actorías estamento académico-docente)

Quienes componen el estamento docente y funcionario pueden comprender –y en ocasiones compartir– dicha demanda, pero reafirman la importancia de seguir los cauces institucionales. Es importante consignar que estas acciones de autotutela

representan un desafío tanto para la justicia tradicional como para los procesos investigativos de las instituciones de educación superior.

Los **motivos** que estarían detrás de las acciones de autotutela son:

- **Falta de credibilidad en los mecanismos universitarios:** existe la percepción que estos mecanismos son insuficientes y poco eficientes. Ello sería reflejo, además, de una pérdida de confianza generalizada en las instituciones.

- **Asimetría entre docentes y estudiantes:** existiría una herencia de abuso de poder.

- **Vacíos del Protocolo:** se registran situaciones no contempladas por el Protocolo ni por la justicia ordinaria, lo que podría acarrear una sensación de desprotección en las víctimas.

- **Incumplimiento de expectativas de sanción:** si, en este sentido, la víctima y/o la comunidad estudiantil no queda conforme, las acciones de autotutela aparecen como el mecanismo de reparación más cercano.

“Cuando la comunidad universitaria y, particularmente, el estamento estudiantil, siente que la universidad no previno, no resguardó el buen uso de la investigación, y la sanción está fuera de las expectativas, aparece el ideario, el imaginario de la justicia, y la justicia por tus propias manos. Y la forma que tiene el estamento estudiantil de hacer justicia, sin caer en la violencia material, es la funa. Entonces lo ven como un mecanismo de reparación” (Representantes y/o actorías estamento académico-docente)

En este escenario, se señalan diversas formas de **regular la situación**:

- **Difusión del Protocolo:** Mostrar la existencia de vías institucionales para resolver estas temáticas.

- **Mejora de los procedimientos:** demostrar con hechos que las investigaciones cumplen los tiempos, que se respetan los derechos de las partes y que se establecen las sanciones adecuadas.

- **Educación en las consecuencias de la autotutela:** entregar más herramientas de reflexión a la comunidad estudiantil antes de que emprendan acciones de este tipo.

- **Educación cívica:** capacitar a la comunidad estudiantil en aspectos básicos de los procedimientos normativos en línea con los derechos humanos, el debido proceso, la presunción de inocencia, entre otros.

“Yo a las reuniones que he ido: ‘No, es que es un violador’. ‘Ya, pásame los antecedentes’. ‘No, es que no tenemos nada’. ‘Entonces consíganse esos antecedentes, nosotros estamos dispuestos a recibirlos y ahí levantamos un proceso’. ¿Por qué? Porque no estamos en la época de la Inquisición”. (Comisión Institucional)

Algunos otros desafíos dicen relación, por una parte, con contar con 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.



SECCIÓN 7

CONCLUSIONES

Se presentan en esta sección las principales conclusiones del estudio de evaluación del Protocolo, de manera sintética y esquemática.

1. El Protocolo es percibido como una herramienta de carácter normativo que ha contribuido a mejorar los estándares de convivencia al interior de la institución, con miras a un mayor respeto y a la erradicación de conductas inadecuadas. Se presentan algunas diferencias por segmento:

- **Estamento académico-docente:** valora positivamente la existencia del Protocolo. Sin embargo, algunos/as entrevistados/as comentan que un cierto número de académicos y docentes, principalmente hombres, consideran que el Protocolo es muy pro-estudiantes, lo que los dejaría en una posición vulnerable frente a estos.

- **Estamento funcionario:** se siente poco considerado en el Protocolo. Si bien saben que también están regidos por este, en lo cotidiano sienten que quedan fuera de las acciones de difusión del Protocolo, que no son tomados/as mayormente en cuenta como parte de la comunidad institucional.

- **Estamento estudiantil:** es el más crítico frente al Protocolo, en tanto considera que es insuficiente y que debe ser combinado con otras iniciativas más proactivas, como diseño de nuevos y más eficientes mecanismos, además de mayor difusión.

2. En cuanto a los procesos de investigación asociados al Protocolo, a partir de las experiencias de quienes han participado y quienes son observadores de ellos, se identifican algunos puntos críticos a trabajar para mejorar su aplicación:

- **Tiempos:** el proceso de investigación es percibido como lento y burocrático, tomando más de dos años en algunos casos para lograr una resolución. Aun cuando resulta comprensible que un proceso de investigación serio y complejo no puede ser rápido, se levanta la expectativa de contar con plazos menores, cercanos a los seis meses. Al respecto, se logró pesquisar que se produce una confusión entre el plazo de investigación del fiscal/a (veintiún días hábiles) y los trámites posteriores asociados a la acción de la Dirección Jurídica. Es necesario esclarecer esta distinción y difundirla, de modo de evitar percepciones erradas.

- **Información:** a la mayoría de personas denunciantes y denunciadas les genera ansiedad y alta incertidumbre no recibir información acerca de los pasos de la investigación. En ese sentido, se sugiere contar con mecanismos formales y periódicos de información que contribuyan a mejorar este aspecto, y también a darle mayor rigurosidad al proceso. Según los relatos de quienes participaron en el estudio, contar con la información adecuada y oportuna permite que las personas involucradas puedan tomar las decisiones más convenientes para su caso en particular.

- **Designación de fiscales/as:** la mayoría considera que este es un punto crítico de una investigación disciplinaria. Se espera que las personas designadas sean conocedoras del proceso y del Protocolo, que sean formales en el trato, y que tengan además empatía y habilidades relacionales para el momento de tener contacto con personas denunciantes y denunciadas, así como con las personas que ofician como testigos. Un buen fiscal/a se presume que contribuiría a mejorar los tiempos de una investigación.

3. Al profundizar en las fortalezas y debilidades del Protocolo, se logra establecer que las dimensiones críticas que requieren de intervención en el mediano y largo plazo son:

- Mejorar el establecimiento de las medidas de protección, con el fin de evitar que las personas denunciantes y denunciadas sigan encontrándose en los espacios institucionales.
- Incorporar en el Protocolo las medidas concretas de reparación para víctimas y reinserción de denunciados, pues actualmente estas acciones no se estarían realizando. En ese sentido, las personas denunciantes se sienten desprotegidas y las personas que son denunciadas o sancionadas reconocen quedar aisladas una vez que retoman sus actividades.

4. Finalmente, a partir de la información recabada, se observa un bajo conocimiento de las iniciativas de prevención realizadas en el marco del Protocolo, por lo que se sugiere reforzar el trabajo y la difusión de las actividades del área de prevención de la violencia de género y promoción de buenas prácticas. Se espera acceder al Protocolo y a explicaciones acerca del procedimiento de investigación. De igual manera, se deben realizar labores de difusión para dar a conocer la existencia del eje de acompañamiento psicojurídico de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, puesto que es todavía insuficientemente conocido por el conjunto de la comunidad universitaria, pese a ser altamente valorado por quienes participan como personas denunciantes en procesos de investigación, sentido como una instancia que aporta seguridad, confianza y disminuye la incertidumbre.

El estudio 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, se enmarca en un contexto societal que durante la última década ha conocido progresivos procesos de democratización en la mayoría de las instituciones de educación superior, especialmente en las universidades públicas y estatales, comprometidas con la defensa de los derechos humanos, la diversidad de personas y sus variadas formas de expresión como un valor insustituible.

El propósito fue, por tanto, realizar un autoexamen honesto y riguroso metodológicamente que diera cuenta de la complejidad que implica la erradicación de la violencia de género en nuestra comunidad universitaria en términos de prácticas y representaciones, como ejercicio necesario para la profundización de los avances obtenidos en la vida cotidiana universitaria, es decir, en la docencia en las aulas y fuera de ellas; en la efectiva incorporación de la perspectiva de género en las disciplinas; en los procesos de gestión y gobernanza interna.

El diagnóstico recoge una serie de hallazgos en base a las percepciones del estudiantado, docentes, funcionarias y funcionarios en torno a un problema político y social como es la discriminación y violencia de género, y la persistente sensación de injusticia en torno a los hechos que se denuncian públicamente y a los procesos disciplinarios que se inician. Como toda evaluación, se levantan

críticas al funcionamiento del Protocolo y al papel que tienen las distintas actorías vinculadas a su implementación, expectativas acerca de las acciones de mejora que se pueden seguir y desafíos institucionales a considerar.

Con todo, se reconoce que el Protocolo refuerza un sello democrático que la Universidad de Santiago de Chile busca consolidar con el nuevo Estatuto Orgánico y el Plan Estratégico Institucional 2020-2030. El protocolo es percibido como un recurso que contribuye positivamente a un clima de reconocimiento y respeto en la comunidad universitaria, que se vincula con el desarrollo de la normativa internacional en derechos humanos de las mujeres y el principio de igualdad y no discriminación. Se trata de un instrumento centrado en las personas, principalmente en proteger a quienes denuncian los hechos de violencia de género.

Las expectativas y desafíos institucionales se refieren a mejorar los procesos formativos, de sensibilización y prevención que se asocian a la implementación del Protocolo. Estas también involucran a los recursos materiales y simbólicos que se destinen para producir más y mejor información en materias de género y diversidad desde las unidades administrativas, académicas y desde las disciplinas, valorando el aporte y el conocimiento que se han creado para desarticular las prácticas sexistas y discriminatorias de las comunidades universitarias.

Desde la Dirección de Género, Diversidad y Equidad valoramos estas percepciones como un motor de cambio cultural, que compromete nuestro quehacer, principalmente en la tarea de transferir capacidades y de generar consciencia ante la urgencia que requiere que toda la institucionalidad se sienta interpelada a trabajar en la erradicación del acoso sexual, la violencia de género y las prácticas discriminatorias en la comunidad universitaria.

Bergeron, M.; Goyer, M.; Hébert, M.; Ricci, S. (2019). Sexual Violence on University Campuses: Differences and Similarities in the Experiences of Students, Professors and Employees. *Canadian Journal of Higher Education* 3 (49), 88-103.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2006). Historia de la Ley N°20.066. Santiago.

(2005). Ley N°20.066. Santiago.

(1994). Ley N°19.325. Santiago.

Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

CEDAW (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

(1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Comisión Internacional de Juristas (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Recuperado de <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>

Comisión Nacional de Acreditación (CNA) (2021). *Nuevo Barómetro en línea*. Recuperado de: <http://www.barometro.cnachile.cl/Paginas/Inicio.aspx>

Gaba, M. (2020). Nuevas arquitecturas de género(s) en las universidades chilenas como respuesta a las movilizaciones feministas estudiantiles del 2018. *Symploké Estudios de Género*, 1 (1), 22-30.

Miles (2018). *Segundo informe sobre salud sexual, salud reproductiva y derechos humanos en Chile. Estado de la situación (2017-2018)*. Recuperado de <http://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/Segundo-Informe-SSR-y-DDHH-en-Chile-2017-2018.pdf>

MINEDUC (2018). *Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración*. Recuperado de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

OCAC (2020). *Radiografía del acoso sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso*. Recuperado de <https://ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf%C3%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf>

OEA (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. Convención de Belém do Pará, Brasil. Recuperado de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_diffusion/convencion_BelemdoPara.pdf

OEA & Mesecvi. *Declaración sobre la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes y sus derechos sexuales y reproductivos*. Montevideo, Uruguay. Septiembre, 2014.

ONU Mujeres (1995). Declaración y plataforma de acción de Beijing. Recuperado de http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

Peña, F.; Rojas-Solís, J. & García-Sánchez, P. (2018). Uso problemático de internet, *cyberbullying* y ciber-violencia de pareja en jóvenes universitarios. *Diversitas-Perspectivas en psicología*, 14(2), 205-219.

Redondo, S. (2012). *Programa de tratamiento educativo y terapéutico para agresores sexuales juveniles*. Recuperado de <http://www.ub.edu/geav/wp-content/uploads/2017/06/Redondo-et-a.-2012-Programa-Terap%C3%A9utico-Agresores-Sexuales-Juveniles.pdf>

Subsecretaría de Prevención del Delito. (2020). *IV Encuesta de Violencia contra las Mujeres en el Ámbito de Violencia y en otros Espacios (ENVIF-VCM). Resultados País*. Santiago: Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Tlalolin, B. (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. *El Cotidiano* (206), 39-50.

Universidad de Santiago de Chile (2019). *Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia de Género y otras Conductas Discriminatorias*.

Ministerio de Igualdad (2008). Violencia de género en las universidades españolas. Memoria final 2006-2008. Ministerio de Igualdad. Recuperado de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/30591/Violencia_de_genero_en_las_universidades_espa%C3%B1olas.pdf?sequence=1

Valles, M. (2014). *Entrevistas cualitativas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Taylor, S.; Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

ANEXO I: Anexo metodológico sobre trabajo de campo

En relación al tamaño muestral, inicialmente se definió un total de 17 entrevistas, de acuerdo con la cantidad de casos terminados a la fecha de inicio del estudio (29) y a la dificultad de acceso a los y las informantes debido al contexto país (pandemia y clases *online*).

En relación al trabajo de campo, la realización de las entrevistas consideró los siguientes aspectos:

1. Acceso a las personas entrevistadas: se siguieron dos procedimientos diferenciados:

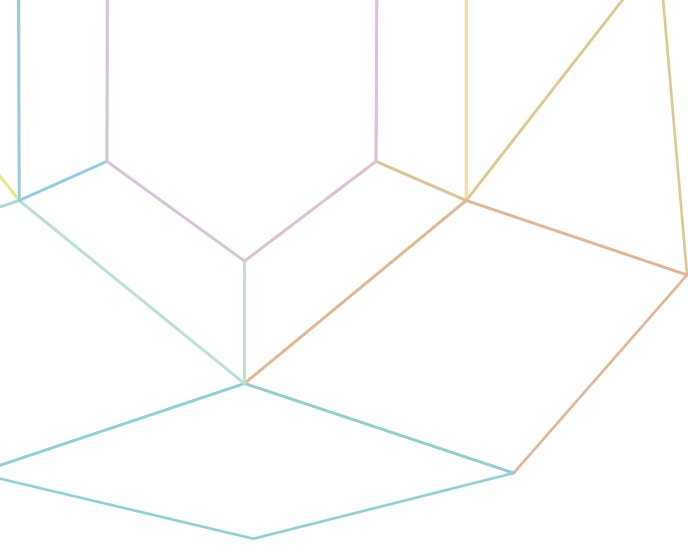
- Segmentos Comisión Institucional, representantes y/o actorías, fiscales/as y actuarios/as: la Dirección de Género, Diversidad y Equidad envió un correo electrónico informativo para formalizar la invitación y disminuir posibles barreras de desconfianza. Los puntos tratados en el correo fueron:

- Se explicitó que se persiguen fines institucionales y que la información obtenida contribuirá a mejorar la aplicación del Protocolo dentro de la universidad.
- Se aseguró el resguardo de la confidencialidad mediante la firma de un documento (Consentimiento Informado) visado por el Comité de Ética Institucional, que contiene las normas y protocolos éticos de la institución.

- Segmentos personas denunciantes y personas denunciadas: la directora de Género, Diversidad y Equidad accedió al listado proporcionado por Dirección Jurídica, y luego se solicitaron los datos de contacto a la Unidad de Registro Académico y Curricular. El contacto se estableció vía correo electrónico, para luego establecer contacto por canales remotos (videollamada o contacto telefónico), explicitando los fines del estudio y la confidencialidad de la información (las personas entrevistadas también firmaron el Consentimiento Informado). Luego de ello, se puso en contacto a las personas con la entrevistadora vía correo electrónico para concertar las entrevistas.

2. Registro y duración de las entrevistas: todas las entrevistas fueron grabadas en audio (mediante grabadora digital) para luego ser transcritas. Cada entrevista tuvo una duración promedio de 45 a 60 minutos, la que varió según el ritmo de la conversación de cada persona entrevistada y la cantidad de información concedida.

3. Fecha de campo y lugar de realización de las entrevistas: las entrevistas se realizaron durante los meses de mayo a noviembre de 2020. Dado el contexto país, la aplicación de las entrevistas fue desarrollada mediante el uso de canales remotos (videollamada a través de plataformas gratuitas, o mediante llamada telefónica).



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 Prorrectoría 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/>



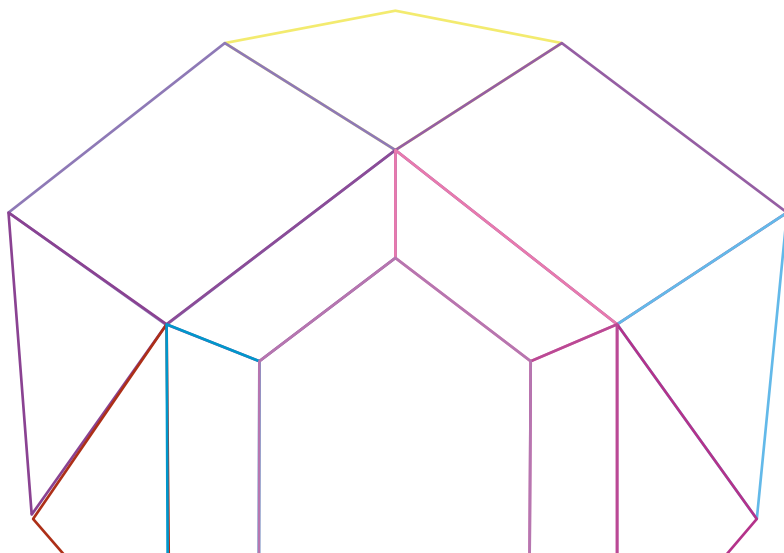
[DirecciongeneroUsach](https://www.facebook.com/DirecciongeneroUsach)



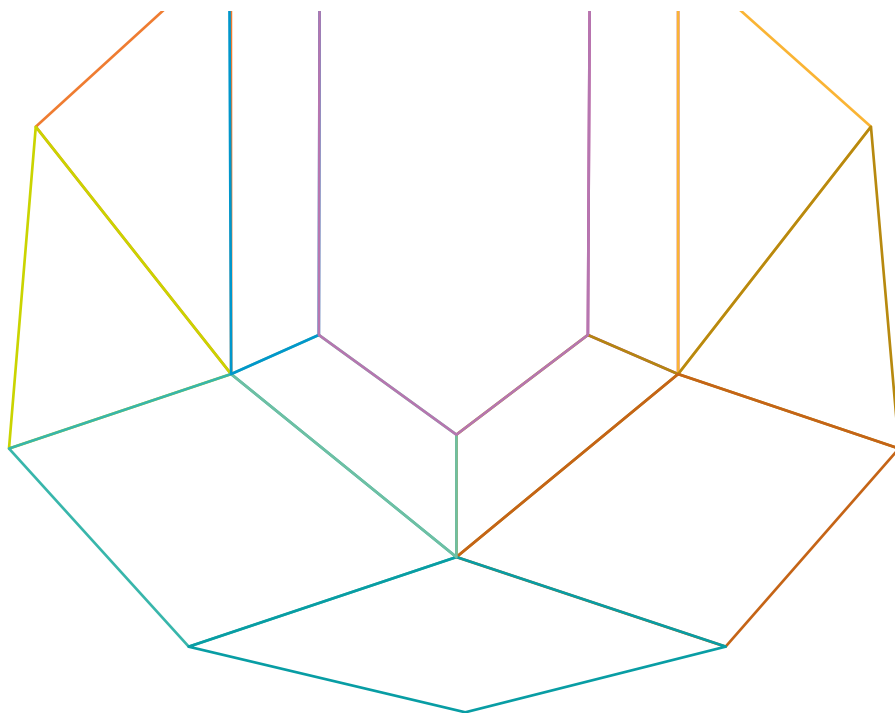
[@GeneroUsach](https://twitter.com/GeneroUsach)

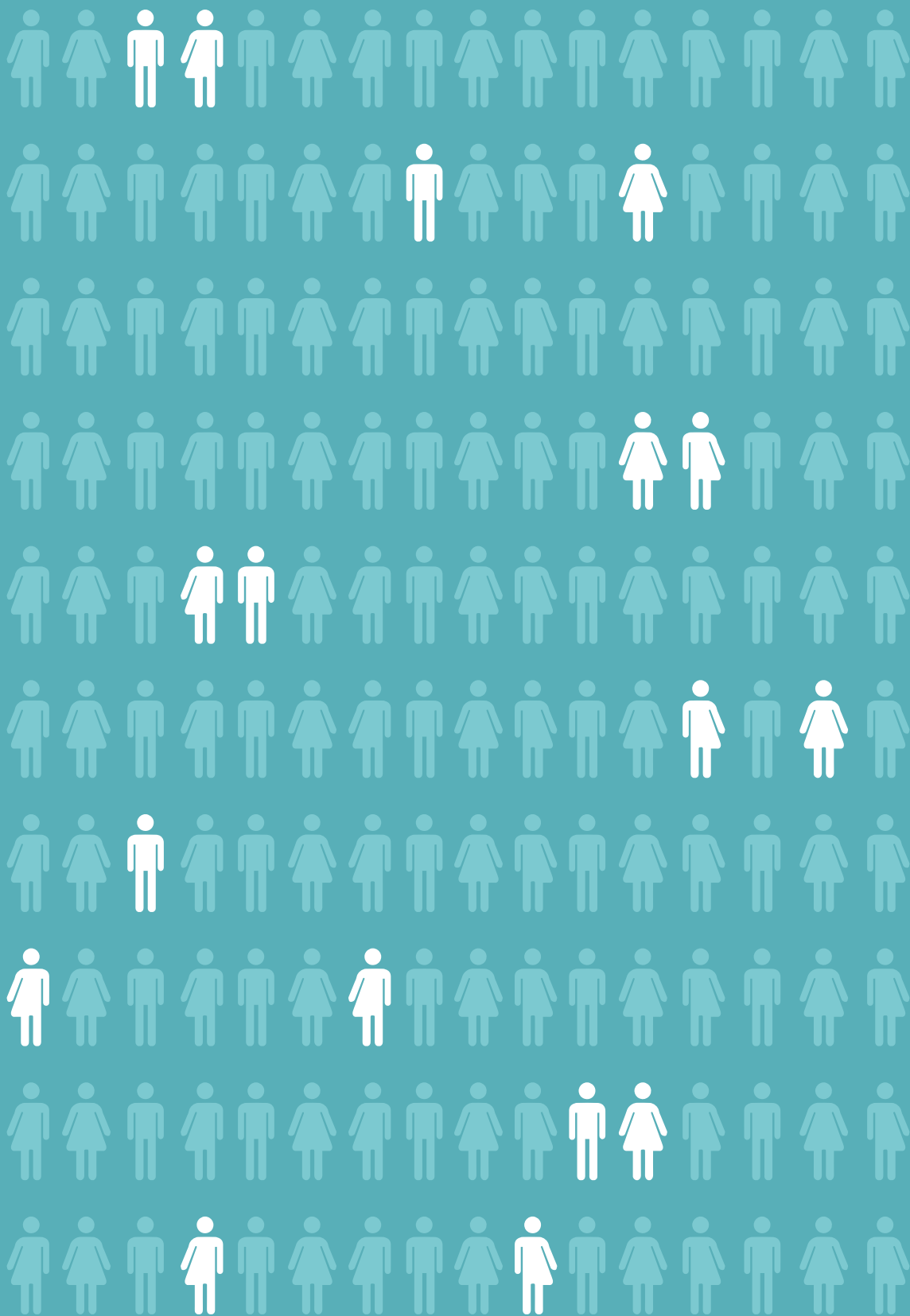


[@direcciongenerousach](https://www.instagram.com/direcciongenerousach)



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







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

