



MODELO **CALEIDOSCOPIO**

**UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO**

**Comisión de Igualdad de Género - Eje de Erradicación de la Violencia de Género
Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH)**





MODELO **CALEIDOSCOPIO**

**UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO**

Comisión de Igualdad de Género - Eje de Erradicación de la Violencia de Género
Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH)



Abril 2022

Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH)

Alameda 1371, piso 4 - Santiago de Chile

+56 2 2426 8620

cruch@consejodirectores.cl

www.consejodirectores.cl

Comisión de Igualdad de Género CRUCH - Eje de Erradicación de la Violencia de Género

Coordinación: Angélica Marín Díaz (UMCE) y Lorena Pezoa Carrasco (UMCE)

Equipo de trabajo:

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Alejandra Blanco González (PUC) | 14. Karin Baeza Vásquez (USACH) |
| 2. Alfonsina Peña Castro (UMCE) | 15. Karla Escobar Martínez (UTEM) |
| 3. Andrea Hurtado Quiñones (UAH) | 16. Lorena Castro López (U. Talca) |
| 4. Andrea Neira Faúndez (UFRO) | 17. Lorena Pezoa Carrasco (UMCE) |
| 5. Angélica Marín Díaz (UMCE) | 18. Macarena Gárnica Alarcón (U. Lagos) |
| 6. Bárbara Eytel Pastor (UFRO) | 19. María Soledad Berrios González (U. Chile) |
| 7. Carolina Aguilar Villegas (UFRO) | 20. Mónica Maureira Martínez (USACH) |
| 8. Dayana Mora García (UMAG) | 21. Paula Vargas Reyes (USACH) |
| 9. Francisco Farías Mansilla (UAH) | 22. Rocío Miranda Vargas (UOH) |
| 10. Gabriela Millalén Rivas (UFRO) | 23. Salvador Bello Schlack (U. Chile) |
| 11. Hayley Durán Bocaz (U Aysén) | 24. Sintia Orellana Yévenes (UMAG) |
| 12. Iván Martínez Bravo (UDA) | 25. Sofía López Álamos (USACH) |
| 13. Javiera Arancibia Garrido (USACH) | 26. Tamara Castillo Ordenes (UDA) |

Con la colaboración de:

Katherine Araya Meza (UAysén), María de los Ángeles Aliste (PUC), Francisco Aguayo Fuenzalida (PUCV), Carolina Vidal Elstidieh (PUCV), Camila Saldías Cárcamo (UCT), Daniela Mellado García (UCT) y profesionales de equipos de las universidades participantes jornada anual 2021.

Edición: Bárbara Eytel Pastor (UFRO) y Mónica Maureira Martínez (USACH).

Revisión general: Tatiana Diener C. (CRUCH)

Diseño: Paulina Fuenzalida Vera - paulinafuenzalida.cl

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.

Creative Commons: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO

"... se escribió el modelo caleidoscopio como un aporte para intervenir en la violencia de género en el contexto universitario.

Esta propuesta se inspira en los movimientos y diversidad de imágenes que nos ofrece un caleidoscopio, que al girar expone distintas posibilidades en base a combinaciones de elementos como la luz, piezas de colores, espejos, entre otras".



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
PRÓLOGO	8
ANTECEDENTES	9
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN AL MODELO DE INTERVENCIÓN CALEIDOSCOPIO	12
1.1 UN MODELO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	13
1.2 OBJETIVOS	16
1.3 MATRIZ DE RESUMEN DEL MODELO CALEIDOSCOPIO	17
CAPÍTULO 2: ENFOQUES DEL MODELO CALEIDOSCOPIO	18
2.1 VIOLENCIA DE GÉNERO Y ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS	19
2.2 VIOLENCIA DE GÉNERO Y ENFOQUE INTERSECCIONAL	22
CAPÍTULO 3: DIMENSIONES DEL MODELO CALEIDOSCOPIO	24
3.1 DIMENSIÓN: PLANOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	25
3.2 DIMENSIÓN: NIVELES DE INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO	37
3.3 DIMENSIÓN: LÍNEAS INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO	40
CAPÍTULO 4: ASPECTOS TRANSVERSALES DEL MODELO CALEIDOSCOPIO	66
4.1 REDES Y ARTICULACIÓN INTERSECTORIAL PÚBLICA, PRIVADA Y COMUNITARIA	67
4.2 COMUNICACIÓN Y GÉNERO PARA LAS ESTRATEGIAS DE CAMBIO	68
4.3 CUIDADO DE EQUIPOS	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73



PRESENTACIÓN

Angélica Marín Díaz
Coordinadora del Eje de Erradicación de la Violencia de Género
Comisión de Igualdad de Género del CRUCH

Quisiera comenzar agradeciendo a los equipos profesionales que con su experiencia, dedicación y trabajo colaborativo, hicieron posible el presente **Modelo Caleidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario**, marcando así un hito en la labor mancomunada de las universidades que conforman el Eje de Erradicación de la Violencia de Género de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, fortaleciéndose así una red a nivel nacional para abordar esta problemática.

Dicho Eje fue conformado en abril del año 2019 y entre sus actividades iniciales impulsó la realización del primer encuentro nacional de equipos que trabajan en violencia (en agosto del mismo año). En esa instancia surgió la necesidad de construir un modelo atingente al espacio universitario que abordara la violencia de género, considerando la legislación nacional e internacional de derechos humanos.

Iniciamos con ello un proceso de construcción del modelo, que continuó en tiempos de pandemia gracias a la participación activa y sistemática de las y los integrantes del Eje. Dicha labor concluyó en una primera propuesta del modelo de abordaje desde las prácticas y experiencias acumuladas de los equipos, la que fue sometida a retroalimentación en el segundo encuentro nacional de equipos de prevención de violencia de género, desarrollado en enero de 2021. En tal ocasión se recibieron valiosas observaciones y aportes, que se profundizaron en más de cincuenta sesiones de trabajo que permitieron presentar una versión final en la jornada nacional en enero de 2022.

De esta manera, el Modelo Caleidoscopio recoge la experiencia desarrollada por un conjunto de universidades y, además, complejiza la mirada sobre la violencia de género considerando distintos planos, niveles sistémicos y líneas de acción. Lo anterior, con el objetivo de contribuir a la elaboración de respuestas institucionales y a la erradicación de todas las formas de violencia de género al interior de las casas de estudio.

En consecuencia, el Modelo Caleidoscopio es un documento de recomendaciones para la acción del conjunto de la comunidad universitaria y no solo para los mecanismos de género o de atención en violencia, pues la tarea de erradicar la violencia de género es institucional. Confiamos en que ese es el compromiso.



Adicionalmente, cabe señalar que en la actualidad las universidades chilenas están mandatadas por ley a contar con políticas integrales, modelos de prevención y de sanción e investigación en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, requerimientos que sin duda pueden ser nutridos por el Modelo Caleidoscopio.

Por todo lo expuesto, invitamos a la lectura del Modelo Caleidoscopio y a su aplicación contextualizada y, a la vez, esperamos que cada universidad siga desarrollando nuevas acciones que aporten a erradicar la violencia de género, de acuerdo con sus propias miradas, posibilidades y desafíos específicos.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO

PRÓLOGO

Erradicación de la violencia de género en las universidades y aportes del Modelo Caleidoscopio

NATACHA PINO

Rectora de la Universidad de Aysén

Encargada de Comisión de Igualdad de Género del CRUCH

La Comisión de Igualdad de Género, del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), en su búsqueda por contribuir al desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito nacional e internacional como referente de transversalización de género y erradicación de la violencia en la educación superior, viene trabajando fuertemente desde el mayo feminista en el diseño, propuesta e implementación de un lineamiento estratégico en materias de igualdad compuesto por tres ejes: institucionalización de la gestión para la igualdad de género; transversalización del enfoque de género en procesos formativos y de investigación; y erradicación de la violencia de género.

Es al alero de este tercer eje que un equipo compuesto por 27 integrantes, Directoras de Género de las Universidades del CRUCH e integrantes de sus equipos, se han propuesto diseñar el Modelo Caleidoscopio, reconociendo en primer lugar que la violencia de género existe en las universidades, que se ha hecho presente/evidente desde el 2018 con casos emblemáticos que levantó el movimiento feminista universitario y asumiendo el compromiso de aportar desde la comisión con una propuesta concreta que permita abordar la violencia de género en el contexto universitario.

El contar con un modelo como el que se presenta, permite orientar el trabajo en cada una de las universidades desde una perspectiva que se hace cargo de la realidad que diariamente se vive en nuestras universidades en temas de violencia, ya que ha sido diseñado por quienes atienden y acompañan las situaciones de violencia que se presentan.

Sin duda, los desafíos son enormes. Por un lado, continuar el trabajo en cada una de nuestras universidades para la elaboración e implementación de políticas de igualdad y, en este sentido, el modelo es un gran aporte, pero junto con ello debemos tener la capacidad de traducir las políticas en mecanismos y normativas que nos permitan llegar con una respuesta a tiempo y adecuada en cada una de las situaciones de violencia que se presenten. Y por otra parte, el mandato de implementar la Ley 21.369 que regula el acoso sexual en las instituciones de educación superior y que finalmente nos obliga a elevar los estándares de procedimientos y definición de contenidos en los protocolos para atender la violencia de género. En este contexto, el Modelo Caleidoscopio nos entrega el marco de referencia para orientar las acciones necesarias.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO

ANTECEDENTES

La violencia de género se ha visibilizado fuertemente como una problemática en nuestra sociedad, proceso histórico del cual las universidades chilenas no han estado exentas.




Hoy podemos ubicar al movimiento estudiantil feminista de 2018 como un hito en el debate y demandas por la erradicación de la violencia en las universidades y el país. Es allí cuando se inició un movimiento de estudiantes en la Universidad Austral -en Valdivia-, que se expandió rápidamente a otras casas de estudio y que culminó con una paralización a nivel nacional.

Como parte de este proceso reivindicativo, las manifestaciones de mujeres entre 2012 y 2017 se vieron fuertemente incrementadas a partir del movimiento #NiUnaMenos de 2015 en Argentina. Ese mismo año en Chile, la marcha contra la violencia hacia las mujeres que se realiza cada 25 de noviembre, congregó entre 50.000 y 80.000 adherentes según lo informado por diferentes medios de comunicación (Lamadrid, 2019).

Cabe señalar que en 2018 hubo 151 manifestaciones feministas en diversas ciudades chilenas (Reyes Householder y Roque, 2019). A ellas se sumó la mundialmente reconocida *performance* de Lastesis replicada en distintos territorios del país y del mundo durante 2019. Estas acciones tuvieron gran apoyo de la ciudadanía, lo que se alimentó de un fuerte resurgimiento de las demandas feministas en las calles y en el debate público.

Si bien estos movimientos se han hecho más fuertes en momentos en que han existido casos de gran impacto público como lo fue, por ejemplo, el femicidio frustrado contra Nabila Riffo en la Región de Aysén (en mayo de 2016), las demandas de las mujeres han apuntado a la transformación cultural, estructural y al derecho de una vida libre de violencias para todas las mujeres en todos los espacios.

Estas demandas históricas no sólo tienen que ver con anhelos personales y colectivos de igualdad manifestados en los movimientos sociales, sino que responden a la necesidad de hacer efectiva la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia y sin discriminación, principios consagrados en diversos instrumentos internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Estado de Chile, asumiendo un compromiso con los principios declarados en los siguientes textos:

-  Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1989).
-  Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará (1998).
-  Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (ONU, 1995).

Sumado a esto, el Estado de Chile ha asumido el compromiso de avanzar hacia la igualdad de género, a través de sus políticas públicas y el actuar de sus órganos estatales.

En coherencia con el respeto a los Derechos Humanos de todas las personas, se considera necesario incorporar como base los **Principios de Yogyakarta**¹ (2006) que establecen una serie de lineamientos respecto a la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en las temáticas de orientación sexual e identidad de género. Específicamente, obligan a los estados a garantizar la efectiva protección de todas las personas contra toda discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género (Principios de Yogyakarta, 2006).

A nivel nacional, la **Ley de Acoso Sexual en Instituciones de Educación Superior 21.369** (Biblioteca Congreso Nacional, 2021), promulgada el 30 de agosto del 2021 y publicada el 15 de septiembre de 2021, como parte de su objetivo señala que:

“(…) reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género”.

Las distintas instituciones de educación superior están convocadas a la construcción de una **Política Integral contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación de Género**, que será materia de evaluación en los procesos de acreditación, de acuerdo con el artículo 7° de la ley:

“Las instituciones educacionales señaladas en esta ley que no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por la presente ley no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la Ley N° 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior”.

En este sentido, el abordaje de la problemática de la violencia de género es un asunto urgente para las universidades, las que deberán acreditar como parte de su quehacer una respuesta institucional de acuerdo con los estándares de la Ley 21.369.

1 Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de las Leyes Internacionales de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género (2006, revisados en 2017) <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

Pero más allá de lo normativo, para las universidades del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), trabajar por la erradicación de la violencia de género en todas las áreas de su quehacer se entrama con la misión de educar garantizando el pleno respeto a los Derechos Humanos, y con el rol de las universidades como agentes promotores de transformaciones para el bienestar y la justicia social.

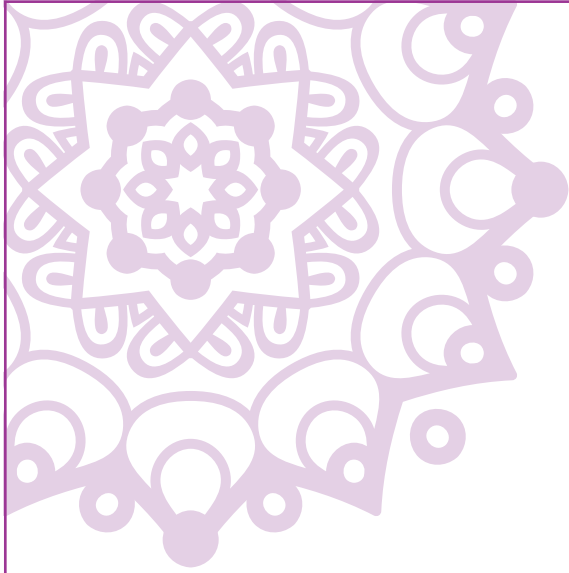
A razón de todo lo señalado, en el período 2019 - 2021, el Eje de Erradicación de Violencia de Género que forma parte de la Comisión de Igualdad de Igualdad de Género del CRUCH, se planteó organizar criterios mancomunados en un modelo de trabajo sugerido para las universidades del Consejo. En consecuencia, **el Modelo de Intervención Caleidoscopio tiene como objetivo colaborar en el abordaje y erradicación de todas las formas de violencia de género al interior de las casas de estudio que forman parte del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas.**



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO





CAPÍTULO 1:
INTRODUCCIÓN AL MODELO DE
INTERVENCIÓN CALEIDOSCOPIO



1.1 UN MODELO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las intervenciones psico-socio-jurídicas y educativas se sitúan en un entramado indivisible de categorías. De esta forma, género, clase, raza, generación, entre otras, construyen relaciones de poder que reproducen la violencia de género de forma contextualizada, y de acuerdo con una diversidad de situaciones.

Atendiendo a la complejidad de la problemática, el presente modelo de intervención se orienta hacia una estrategia multifocal, que pretende, desde distintos ángulos, abordar un fragmento de este tejido interseccional en el que se ejerce la violencia de género. En esta línea, se escribió el modelo caleidoscopio como un aporte para intervenir en la violencia de género en el contexto universitario.

Esta propuesta se inspira en los movimientos y diversidad de imágenes que nos ofrece un caleidoscopio, que al girar expone distintas posibilidades en base a combinaciones de elementos como la luz, piezas de colores, espejos, entre otras.

En consecuencia, este modelo de abordaje considera distintos movimientos que entrecruzan las dimensiones y subdimensiones que se exponen en la Tabla 1.

Tabla 1. Dimensiones y Subdimensiones del Modelo de Caleidoscopio

Dimensión	Subdimensión
Planos de la violencia de género	Estructural, cultural y directa.
Niveles de intervención	Macrosistema, exosistema, mesosistema, microsistema, sistema individual.
Líneas de intervención	Promoción, prevención, atención, reparación, protección, acceso a la justicia y sanción, atención socioeducativa (ejercicio de violencia), reincorporación comunitaria, observación y generación de conocimiento.

Fuente: Elaboración propia de Lorena Pezoa Carrasco, 2021.

Concretamente, se propone hacer multifoco cruzando tres subdimensiones, una de cada dimensión. La decisión sobre cuáles aspectos de las dimensiones se considerarán no apunta a excluir sino a priorizar, ya que en la vida cotidiana todo se encuentra estrechamente relacionado, por tanto, la aspiración es ordenar parcialmente elementos teóricos y prácticos para la intervención psico-socio-jurídica y educativa. El efecto no deseado es caer en simplificaciones que anulen las subdimensiones no priorizadas, por lo que es importante explicitar la necesidad de tener a la vista esta precaución.



Continuaremos con un ejemplo: se diagnostica como problema en una universidad la ausencia de perspectiva de género y Derechos Humanos en el desarrollo de procesos administrativos, específicamente en investigaciones sumarias y sumarios instruidos a propósito de denuncias por acoso sexual, lo que ocasiona victimización secundaria y falta de celeridad en los procedimientos.

Primer paso

Para abordar este problema, primero es necesario identificar y situar el grupo objetivo, visibilizando las categorías de género, sexo, orientación sexual, clase, situación migratoria, pertenencia a pueblos originarios, entre otras que resulten relevantes para la intervención en ese contexto en particular.

Segundo paso

Desde el modelo propuesto corresponde preguntarse qué subdimensiones se cruzarán para luego planificar e implementar acciones o medidas concretas. Como ya se mencionó, posiblemente es difícil hacer distinciones entre planos de violencia de género, niveles y líneas de intervención, pues todo está relacionado. No obstante, se sugiere directamente preguntarse en los equipos: ¿A qué plano de violencia le daremos énfasis en esta ocasión? ¿en qué nivel de intervención se prefiere y/o requiere trabajar esta vez? Y, ¿cuál línea de intervención sería la más apropiada en este caso?

Tercer paso

Continuando con el ejemplo, se puede considerar que este problema constituye: a) una violencia estructural que debe apuntar a un cambio estructural de la universidad; b) ubicable en el nivel de exosistema, pues abarca la totalidad de la comunidad universitaria en la que nos situamos y, c) en una línea de intervención de atención jurídica. En consecuencia, la medida propuesta podría ser la creación de una fiscalía especializada para la investigación de causas asociadas a la violencia de género.

A partir del ejemplo, otra opción es hacer un segundo movimiento al caleidoscopio y poner el foco en la violencia cultural, en un nivel exosistémico, y en la línea preventiva, a través de la capacitación impartida por la institución al personal que desarrolla investigaciones sumarias o que está a cargo de sumarios. Con esto se buscaría prevenir la violencia cultural instalada en los estereotipos de género y prejuicios que provocan la victimización secundaria de quienes denuncian acoso sexual.

Una opción no anula la otra, posiblemente la decisión dependerá de factores propios del contexto de cada universidad.



Cuarto paso

Para tomar la decisión (técnica, política y ética) sobre cómo intervenir, es indispensable atender a los siguientes puntos:

- » La voluntad política de las y los involucrados/as, distintas autoridades, funcionarios/as, académicos/as y estudiantes.
- » La disponibilidad presupuestaria para invertir en dicha medida.
- » La posición y posibilidades de incidencia de la propia unidad o unidades que evalúan el problema.
- » Las consecuencias concretas para las personas que se verán afectadas directa e indirectamente por este cambio.

El análisis del contexto también será un factor a considerar en el entrecruce de las dimensiones, ya que de éste depende la posibilidad, el alcance y la forma que tomará el abordaje de la violencia.

Recapitulando, el Modelo Caleidoscopio está relacionado con el enfoque de interseccionalidad, que colabora con una mirada simultánea en distintas dimensiones, no sólo para la identificación de los contextos en los que ocurren las manifestaciones de violencia de género, sino también en las personas que la experimentan, desde sus vivencias y las redes de desigualdades que van apareciendo en el proceso.

No obstante, este modelo es una orientación para ordenar, parcialmente, y visibilizar dimensiones de las intervenciones psico-socio-jurídicas y educativas que atañen a la respuesta institucional de las distintas universidades del país y, como tal, puede, y debe, ser adaptado a cada realidad particular.

Así, el Modelo Caleidoscopio es una guía abierta, una propuesta que pretende ser un aporte para la planificación e implementación de acciones y medidas concretas orientadas a la erradicación de la violencia de género.



1.2 OBJETIVOS

Objetivo General:

- » Orientar la respuesta institucional y el quehacer profesional a través de criterios mancomunados de intervención para el abordaje de la violencia de género en las universidades del CRUCH.

Objetivos específicos:

- » Reconocer la violencia de género como una problemática social de vulneración de derechos humanos.
- » Problematizar la intervención integral de la violencia de género considerando posiciones y situaciones interseccionales.
- » Comprender la violencia de género como una problemática compleja, que se sostiene en el entrecruce de los planos estructural, cultural y directo.
- » Promover la implementación de acciones en distintos niveles de intervención.
- » Identificar líneas comunes de intervención para el abordaje de la violencia de género.
- » Visibilizar aspectos transversales de la respuesta institucional universitaria en el abordaje de la violencia de género.



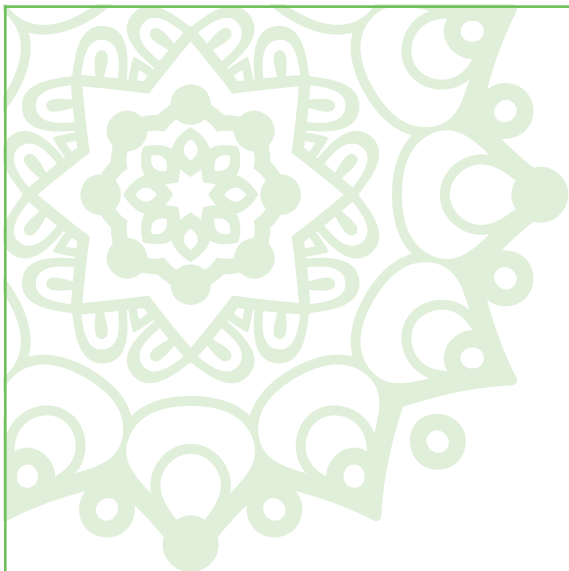
1.3 MATRIZ DE RESUMEN DEL MODELO CALEIDOSCOPIO

Tabla 2. Modelo Caleidoscopio

Enfoques: Derechos Humanos, Interseccional y Género		Elementos de contexto	Acciones contextualizadas pertinentes oportunas
Dimensiones	Subdimensiones		
Planos violencia de género	Estructural, cultural y directa.	» Relaciones políticas dentro de la universidad » Distribución presupuestaria en la universidad » Experiencia de los equipos profesionales	
Niveles de intervención	Macrosistema, exosistema, mesosistema, microsistema, sistema individual.		
Líneas de intervención	Promoción, prevención, atención, reparación, protección, acceso a la justicia y sanción, atención socioeducativa (ejercicio de violencia), reincorporación comunitaria, observación y generación de conocimiento.		
Aspectos Transversales: Comunicación y Género - Trabajo en red - Cuidado de Equipo			

Fuente: Elaboración propia de Lorena Pezoa Carrasco, 2022.





CAPÍTULO 2: ENFOQUES DEL MODELO CALEIDOSCOPIO



2.1 VIOLENCIA DE GÉNERO Y ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

En el marco del derecho internacional, Chile ratificó en 1989 la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)**. En 2020 se promulgó su Protocolo Facultativo, que reconoce que la violencia contra la mujer constituye una forma de discriminación, producto de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, definiendo dicha violencia como, "aquella dirigida contra la mujer porque es mujer o porque le afecta de forma desproporcionada", (Observación General N° 19 de 1992). Así también, en su artículo 5° dispone, "(...) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que sean basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

En el mismo sentido, en el marco del sistema regional de protección de derechos (Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos² de la Organización de Estados Americanos, OEA) Chile ratificó en 1998, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención Belem do Pará**, del 9 de junio de 1994, tratado que afirma que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, y limita total o parcialmente a las mujeres el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

En su artículo 1° explicita que: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer 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 en el privado", para luego en su artículo 2°, entender que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica, a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar; y c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

² Ver sentencia caso Atala Riffo y Niñas vs Chile, en cuyo caso la Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que, en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*.



En su artículo 6º preceptúa: "El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basados en conceptos de inferioridad o subordinación".

Cabe señalar lo expresado en su artículo 7º letra c) "incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso"; así como g) "establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces"; y, h): "adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención".

En cuanto a la población de las diversidades y disidencias sexo genéricas conocida por su sigla LGTBIQ+³, a modo ilustrativo y, resumidamente, se precisa que el primer documento desarrollado por personas especializadas en Derechos Humanos, que hace una extensiva y exclusiva referencia a las discriminaciones por orientación sexual, identidad y expresión de género son **Los Principios de Yogyakarta**, de 2006. Con el desarrollo progresivo de derechos, se han ido agregando nuevos principios que, si bien no son vinculantes, son un llamado expreso para generar condiciones de dignidad mínima para las personas.

En el mismo sentido, el Estado de Chile firmó la **Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas**, de 2008, reafirmando el principio de la no discriminación que exigen los Derechos Humanos, independiente de su orientación sexual o identidad de género. Respecto a la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, aprobada por la OEA el 2013, que es el texto internacional más completo en materia antidiscriminatoria, el Estado de Chile no la ha ratificado, lo que ciertamente merma el goce de los Derechos Humanos por parte de la población disidente. Así las cosas, el 2014 se presentó un texto declarativo donde se encuentra nuestro país, informando ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, la necesidad de seguir avanzando en la no discriminación de las personas LGTBIQ+.

Expresando una gran preocupación por los actos de violencia y discriminación que se cometen contra personas por su orientación sexual, identidad y expresión de género en todas partes del mundo, desde la Asamblea de Naciones Unidas se han desplegado una serie de acciones para dar respuesta a estas vulneraciones (Consejo de Derechos Humanos, 2011). Con el mismo sentido de urgencia, en 2016, se aprueba la tercera resolución, que creó un mandato de Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género. Chile fue uno de los siete países que presentó la propuesta.

³ En adelante en el presente documento se utilizará la sigla LGTBIQ+.

Respecto de la actual Constitución Política de la República de Chile, en el artículo N° 5 inciso 2, en cuanto al ejercicio de la soberanía, reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, menciona que “es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

En materia de antidiscriminación, Chile ha avanzado con la dictación de la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, instaurando un mecanismo judicial que permite restablecer el derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria (artículo 1°). Por otro lado, la Ley N° 21.120 reconoce y entrega protección al derecho a la identidad de género. Es importante señalar que se encuentra en tramitación el proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, cuyo ingreso al Legislativo data de enero de 2017, y que busca regular una serie de mecanismos de protección de derechos, acceso a la justicia y atención de las mujeres víctimas de violencia en los ámbitos privado y público.

En cuanto a la normativa nacional que rige para las universidades, la Ley General de Educación N° 20.370 plantea como principio basarse en la dignidad del ser humano y el respeto de sus Derechos Humanos. Según su artículo 2° inciso 2°, “se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales...”; así también en su artículo 10° en sus letras a, c, d.

En cuanto a la **Ley sobre Educación Superior N° 21.091**, en su artículo 2° letra i), promueve que “el respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación con todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas”.

La **Ley sobre Universidades N° 21.094**, en su artículo 49° inciso 1°, señala que los “Actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las Universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, **incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria**, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución”. Y, por último, la **Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género** publicada el 15 de septiembre de 2021 ya abordada en la introducción de este documento.



2.2 VIOLENCIA DE GÉNERO Y ENFOQUE INTERSECCIONAL

El enfoque interseccional refiere “a la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder” (Viveros, 2016, p.2). Es una herramienta fundamental para abordar la violencia de género, toda vez que ésta implica siempre una relación desigual de poder y simultáneamente estar situada en un espacio histórico-político-territorial.

En América Latina, ya en 1899, se observan antecedentes sobre el enfoque interseccional. Viveros (2016) destaca la obra literaria *Aves sin nido*, escrita por Clorinda Matto de Turner, que da cuenta del uso de este enfoque para denunciar los abusos sexuales de la burguesía político-eclesiástica contra las mujeres indígenas, destacando la vulnerabilidad de éstas, en tanto mujeres (género), indígenas (etnia) y negras (raza).

Kimberlé Crenshaw (1989) acuñó el término interseccionalidad para referirse a las múltiples opresiones a las que estaban expuestas las trabajadoras afrodescendientes, en particular, evidenciando que en Estados Unidos “las mujeres negras estaban expuestas a violencias y discriminaciones por razones tanto de raza como de género” (Viveros, 2016, p.5) y que estas discriminaciones ocurrían en múltiples y variados niveles.

Asimismo, Jiménez y Guzmán (2015a) destacan que el enfoque interseccional aporta al abordaje de la violencia hacia las mujeres, las dimensiones analíticas de grupos, procesos y sistemas, superando los límites unidimensionales de género y desigualdad: “La interseccionalidad se presenta como un marco de análisis que, debido a su propuesta multinivel, permite ampliar su espectro de análisis entrelazando distintos ejes de diferencia y desigualdad” (Jiménez y Guzmán, 2015, p.11). Esta mirada permite el reconocimiento de la violencia de género como una problemática compleja que no es producto solamente de una relación de desigualdad de género o de una diferencia de estatus entre la pareja, sino más bien, de las interacciones entre diferentes ejes de desigualdad y en el que participan “personas que integran en sus experiencias cotidianas redes complejas de desigualdad (raza, etnia, opción sexual, ciudadanía, clase social)”, (Jiménez y Guzmán, 2015).

Desde el análisis centrado en grupos, el enfoque interseccional aborda las situaciones de aquellas mujeres que pertenecen a grupos sociales vulnerados o marginados (por pertenecer a pueblos indígenas, a grupos étnicos, migrantes, LGTBIQ+, pobres, adultas mayores, por situación migratoria o pobreza, por orientación sexual o identidad de género, entre otras).



Desde la dimensión de procesos, se pone el foco en las intersecciones que se revelan mediante los procesos estructurales organizados a través del poder, destacando la propuesta teórica "matriz de la dominación" desarrollada por Patricia Hill Collins (2016) para explicar la interdependencia de los diferentes ejes de opresión.

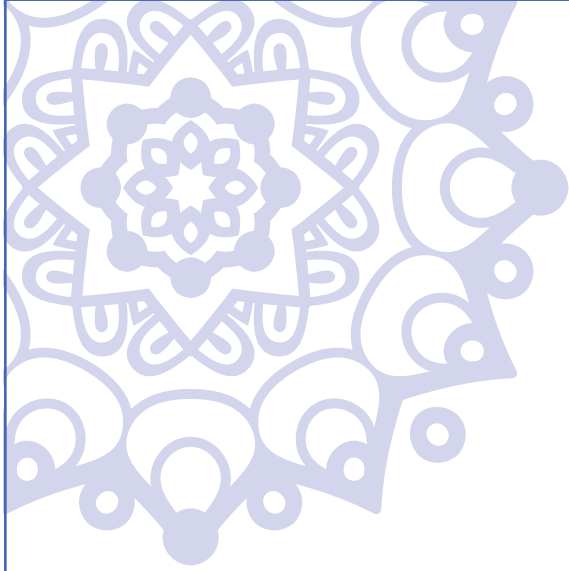
Por último, el análisis interseccional de sistemas, pretende visibilizar y complejizar los distintos sistemas de dominación y desigualdad. Desde esta perspectiva, Jiménez y Guzmán (2015b) plantean:

"la necesidad de examinar las identidades complejas, a partir de la interacción de las categorías género, clase social y raza/etnia [añadimos también: edad, nacionalidad, identidad sexual, diversidad funcional], tanto de sujetos agresores como de sujetos agredidos, dentro de un esquema de relaciones dinámicas y cambiantes que pueden dar lugar a distintas posiciones de dominación, subordinación y, también de resistencia" (p.28).

Para concretar un modelo de abordaje de la violencia de género que implique la mirada interseccional también es relevante la articulación de saberes interdisciplinarios que potencien diagnósticos, intervenciones y evaluaciones. Las universidades pueden aportar en la identificación de factores de vulnerabilidad y protectores de acuerdo con sus contextos desde el enfoque interseccional para prevenir formas específicas de violencia de género.

La fortaleza de los análisis interseccionales es su interpelación permanente sobre las múltiples diferencias y desigualdades que sitúan a las personas y comunidades en distintas posiciones y situaciones, algunas de las cuales son funcionales a la violencia de género, por lo que se invita a cada comunidad universitaria a realizar estas reflexiones de manera situada.





CAPÍTULO 3: DIMENSIONES DEL MODELO CALEIDOSCOPIO



3.1 DIMENSIÓN: PLANOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1.1 Definición de violencia de género

Con la intención de proponer una definición de violencia de género que abarque las complejidades del problema para su análisis e intervención desde las Direcciones u Oficinas de Género de las distintas universidades, se expone la siguiente definición:

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

Parte de esta definición de violencia de género se inspira en la triada de Johan Galtung quien “...propone explicar la violencia a través de la construcción de un triángulo que da cuenta de tres tipos de violencia que se dan en las sociedades, distingue la violencia estructural, cultural y directa” (Romero, 2016, p. 48).

La instalación del concepto de violencia de género es un logro indiscutible porque:

- » Saca la violencia contra las mujeres del espacio “privado” de la familia.
- » Despatologiza la violencia hacia las mujeres, aportando al análisis respecto de los argumentos que la naturalizan.
- » Instala un cuestionamiento a la heteronorma, incluyendo como susceptibles de violencia de género a personas o grupos de las diversidades y disidencias sexo genéricas.
- » Contextualiza la violencia a una cultura y época que enmarcan las relaciones de género.
- » Cruza categorías, cuestión desarrollada con profundidad desde el enfoque de interseccionalidad.
- » Colabora en la comprensión de la violencia contra las mujeres como violencia simbólica.



Considerando estos logros de los movimientos feministas y de las reflexiones académicas (tanto si se identifican con la perspectiva de género y/o los feminismos), **desde las Direcciones/Oficinas de Género del CRUCH se propone colaborar en visibilizar dentro de las universidades la violencia estructural, cultural y directa, la heteronormatividad, la direccionalidad de la violencia, y las posiciones y situaciones interseccionales.**

A continuación, se definirán los aspectos más relevantes de la definición presentada.

3.1.2 Subdimensiones: tres planos de la violencia de género

1) Violencia estructural y violencia de género

Como plantea Galtung (1995, citado por Centro Internacional de Investigación e Información para la Paz, 2000), la violencia estructural:

"está edificada dentro de la estructura y se manifiesta como un poder desigual, y consiguientemente, como oportunidades de vida distintas. Los recursos están desigualmente distribuidos y por encima de todo está desigualmente repartido el poder de decisión acerca de la distribución de los recursos" la fórmula general que está detrás de la violencia estructural es la desigualdad".

En este sentido, "es aplicable en aquellas situaciones en las que se produce un daño en la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad) como resultado de los procesos de estratificación social" (La Parra y Tolosa, 2003, p.57). Se vincula a la injusticia social, es decir, a las condiciones socioeconómicas e institucionales que precariza la vida, por ejemplo, en las condiciones laborales, las situaciones migratorias, la distribución del ingreso o el acceso a la justicia.

Para efectos de la violencia de género, en específico hacia las mujeres, Follegati (2019) sostiene que:

"La categoría de violencia estructural complejiza, así, la lectura tradicional sobre violencia vinculada al daño físico y directo, permitiendo considerar la violencia que significa la existencia de una estratificación social que da origen a una forma de reparto desfavorable para las mujeres en el acceso o posibilidad de uso de los recursos que permiten la satisfacción de sus necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad). Bajo el neoliberalismo, las mujeres experimentan un nivel de explotación y precarización tal que pone en evidencia el claro acento en lo femenino de la violencia estructural" (p.21).

Podríamos plantear que la violencia estructural -entendida como las condiciones de desigualdad- implica un doble sentido: por un lado, como las condiciones de vida que sostienen la violencia directa -acoso sexual, prohibición de trabajar remuneradamente, ofensas, entre otros ejemplos-; y, al mismo tiempo, tiene sus propias expresiones de violencia, tales como las deficiencias, negligencias y ausencias en la institucionalidad para el abordaje de la violencia de género o, como la doble presencia, doble jornada laboral, brechas salariales y de uso del tiempo.



Las universidades no están ajenas a la violencia estructural de género y su reproducción. La propia estructura universitaria sostiene condiciones desiguales -por acción u omisión- en la institucionalidad o comunidad, lo cual propicia la violencia de género directa.

Así, la ausencia de institucionalidad para la aplicación de justicia en casos de violencia de género directa se puede considerar como violencia estructural en el contexto universitario. Por ejemplo:

- » Inexistencia de protocolos o reglamentos, debilidades en los procedimientos de investigación producto de ausencia de fiscales especialistas, flujograma de atención, entre otros.
- » Falta al principio de oportunidad en las investigaciones, sanciones a destiempo o procesos excesivamente extensos.
- » Obstáculos para el acceso a la justicia, falta de difusión intencionada de los procesos normativos de la universidad, exposición de información falsa e impedimento de permisos laborales o académicos para participar de los procesos de investigación.
- » Desprotección que favorezca el silenciamiento de la persona afectada y de testigos -no resguardar a las personas afectadas frente a presiones indebidas, por ejemplo, haciendo uso de línea jerárquica-, o permitir impunidad para quienes ejercen violencia de género en contra de alguna persona de la comunidad universitaria, lo cual se agrava si es a propósito de asimetrías de poder.
- » Ausencia de normativa que reconozca las diversidades sexuales y de género, como carencia de normativa para uso de nombre social, ausencia de baños no binarios o uso de lenguaje sexista.

También podemos considerar violencia estructural en el contexto universitario a las condiciones de desigualdad derivadas de la división sexual del trabajo, que colabora en la reproducción frente a situaciones de acoso sexual y violencia de género según la posición y situaciones particulares desde un enfoque interseccional. A modo de ejemplo, se pueden mencionar los siguientes:

- » Doble jornada laboral y doble presencia. La sobrecarga de trabajo de cuidados desarrollados mayoritariamente por las mujeres implica que sus posibilidades de desarrollo laboral y académico se vean mermadas, así como su salud física y mental, dejándolas en mayor precariedad. Por otro lado, la presencia de sintomatología que afecta su bienestar.
- » La crisis de los cuidados y condiciones para ejercer “el derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse” (Pautassi, 2007, p. 18). Falta de condiciones para ejercer el derecho al cuidado: ausencia de salas de amamantamiento/ lactancia materna, falta de acceso a servicios de sala cuna y jardines infantiles para personas responsables de niños y niñas (sin distinción por género, sexo u orientación sexual). También considerar que las condiciones de los trabajos de cuidados como el aseo y mantención de la higiene de los espacios institucionales cumplan con los criterios de trabajo decente (OIT, 2021).



- » Presupuesto y segmentación laboral. La segmentación laboral se refiere a la extensión de la división sexual del trabajo que organiza las relaciones laborales en el binomio productivo/ público (lugar de lo política y la economía) y reproductivo/privado (lugar de lo privado de lo político y la economía). Más allá de esta cuestionada línea divisoria, es posible encontrar resonancia de este binarismo en la organización del trabajo y, a su vez, en la organización universitaria, visibilizada en espacios feminizados y masculinizados que se vinculan jerárquicamente. Lo anterior, junto a otros motivos, se materializa en desigualdad presupuestaria, por ejemplo, entre Facultades, unidades o departamentos, lo que redundaría en infraestructura, posibilidades de becas de estudio, oportunidades de investigación, por mencionar algunos.

2) Violencia cultural y violencia de género

Siguiendo con la tríada de la violencia de Galtung (1990), se entiende por violencia cultural:

“a aquellos aspectos de la cultura, la esfera simbólica de nuestra existencia -materializado en la religión y la ideología, en el lenguaje y el arte, en la ciencia empírica y la ciencia formal (la lógica, las matemáticas)- que puede ser utilizada para justificar o legitimar la violencia directa o la violencia estructural” (p.149).

En este sentido, en lo relativo a violencia de género, podemos reconocer que esta propuesta de violencia cultural se vincula con los conceptos de violencia simbólica de Bourdieu (2000), mandatos de género de Lagarde (2005) y mandato de masculinidad de Segato (2018). Para efectos de esta definición de violencia de género se utilizará como antecedente la categoría de violencia cultural de Galtung (1990) como un eje ordenador que está entramado y enriquecido con la teoría de género y feminista.

La violencia simbólica es definida por Bourdieu (2000) como aquella “violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” (p.12). Por lo tanto, “(...) es una forma de poder que se ejerce directamente sobre los cuerpos y como por arte de magia, al margen de cualquier coacción física” (p.54). En consecuencia, las personas incluso podrían actuar en contra de su propio bienestar, en desmedro de su autonomía o integridad, toda vez que la internalización de aspectos naturalizados sobre las relaciones de género se instala como norma incuestionable y orientadora de las emociones, pensamientos y conductas. También se expresa tanto en expectativas diferenciadas por género como en formas de violencia que refuerzan estereotipos y contribuyen a la reproducción de los mecanismos de dominación en los distintos espacios de la vida social.

La violencia simbólica aparece como la imposición de esquemas de dominación masculina considerados como neutros, que esconden la naturalización de la subordinación femenina sin la necesidad de articular un discurso explícito para legitimarlas. La desigualdad en las relaciones de género se sustenta en prácticas que reflejan estos esquemas de pensamiento, los que internalizados constituyen actos de reconocimiento y sumisión.



Dentro de este tipo de violencia, los mandatos de género aparecen como un concepto que nos da pistas para comprenderla de mejor forma. Se les entenderá como "...toda una constelación de valores y patrones de conducta que afecta todas las relaciones interpersonales, el amor y el sexo, la amistad y el trabajo, el tiempo libre y la política" (Castañeda, 2007, p.27). En el mismo sentido:

"Lagarde (2005) elabora el concepto de mandatos de género, al explorar las condiciones de los cautiverios de las mujeres, insertos en la lógica del patriarcado hegemónico. El cautiverio será definido como una categoría antropológica que sintetiza el estado de la mujer en el mundo patriarcal, específicamente el de la privación de su libertad y la relación con el poder. Su base es la dependencia desigual, consolidada por el dominio de los otros, el cual anula el deseo propio y el mundo personal, y provoca la búsqueda de un sentido fuera de las fronteras corporales (exalta a los otros, por lo general hombres) e ignora el sentido propio. Con esto, se quiere decir que los cautiverios son parte del proceso de socialización y que las restricciones que forman el núcleo del cautiverio se convierten en modelos normativos, es decir, en mandatos de género. La sexualidad y la relación con las demás personas, serán los principales ámbitos en los que los mandatos se estructuren" (Macías, Valadez y Márquez, 2018, p.68).

Para Segato (2018), el mandato de masculinidad está directamente relacionado con la reproducción del ejercicio de violencia contra las mujeres, planteando que:

"para alcanzar la tan anhelada no repetición es urgente pensar cómo, por qué caminos, sería posible desmontar el mandato de masculinidad, que por la ilusión de adquirir la posición de prestigio masculina obliga a los hombres a abdicar de su capacidad de empatía y a exhibir potencia y capacidad de crueldad" (p. 231).

Podríamos plantear que la violencia cultural, contiene un doble sentido: como sostén de la violencia directa -violación, humillación, control, destrucción de pertenencias, entre otros ejemplos-; y como expresión de la violencia de género, que se canaliza a través mensajes o contenidos **normalizadores, minimizadores, justificadores, esencializadores y frivolisantes** de la violencia de género.

Las instituciones de educación superior no están exentas de la violencia cultural, toda vez que forman parte de la cultura. Algunos ejemplos:

- » Normalizar la violencia de género a través de mensajes que dan cuenta que esta problemática no es un tema preocupante ya que "ocurre en las universidades como ocurre en todas partes", por tanto, no es un asunto a atender a nivel institucional.
- » Bajarle el perfil a situaciones de acoso sexual, en este sentido, llamar "coqueteo" al acoso de un docente hacia una estudiante, obnubilando la incomodidad, temor o desagrado de la persona afectada. La forma de nombrar sí es importante, ya que las palabras no son inocuas.



- » Encontrar argumentos que justifican situaciones de violencia de género, por ejemplo, que frente a una humillación vinculada a lo académico se comente que esto sucede porque “ella que es mujer debería esforzarse más” o se mencione “si no es tan inteligente no es mi culpa”, justificando la humillación, siendo el fondo del asunto la asociación de lo femenino a la carencia de racionalidad o capacidad intelectual.
- » Una forma de *esencialización* es considerar que los varones ejercen violencia porque “son así”, como si el ejercicio de la violencia estuviera arraigado en su naturaleza o biología. Por ejemplo, que a propósito de un abuso sexual en una fiesta universitaria se argumente que el estudiante que ha cometido el abuso lo hizo como resultado de un instinto sexual imposible de regular, aún frente a la negativa de la otra persona.
- » Hacer chistes o caricaturas respecto de la violencia de género, por ejemplo, en un *chat* grupal de personas de la comunidad universitaria en que se permita o incentive a través de memes “bromas” con imágenes alusivas a violaciones o violencia sexual.

También podemos considerar violencia cultural en el contexto universitario a las representaciones sociales y estereotipos que colaboran en la reproducción de situaciones de acoso sexual y violencia de género.

Así, la reproducción del sexismo en los procesos educativos envía mensajes que refuerzan una idea binaria y estereotipada de las construcciones y relaciones de género y, considerando que en el mundo académico lo intelectual suele tener una importancia exacerbada en comparación con otros espacios sociales, la asociación de lo masculino a lo racional es un riesgo permanente, que invisibiliza a las mujeres en las ciencias o en la producción de conocimiento.

Junto a lo anterior, la supuesta incompatibilidad de características consideradas femeninas con el buen desempeño en cargos de responsabilidad y autoridad, que da cuenta del poco reconocimiento de la empatía y la capacidad de escucha como elementos de liderazgo, en que lo asociado tradicionalmente a lo materno es “mal visto” para ser autoridad.

3) Violencia directa y violencia de género

Por último, en este apartado se abordará la violencia de género entendida como violencia directa. Ésta se refiere a acciones que una persona o un grupo de personas ejecutan, dañando o perjudicando a otras personas grupos o pueblos por razones de género siempre imbricadas con otras categorías como clase, raza, situación migratoria, entre otras. Los tipos de violencia directa, que pueden clasificarse como psicológica, sexual, física y económica/patrimonial, se detallan a continuación:

Tipos de violencia de género directa

Psicológica:

“Conducta que tiene por objeto causar temor o intimidación buscando controlar las conductas, sentimientos y pensamientos de la persona que está siendo agredida; atentando contra el bienestar psíquico de la/el afectada/o. Ejemplo: burlas, sobrenombres ofensivos,



manipulaciones, garabatos, insultos, restricción a la libertad personal, aislamiento, abandono, amenazas, acusaciones sin razón, ley del silencio, humillaciones” (En Manual de Capacitación elaborado por la Unidad de Violencia contra las Mujeres del SERNAM)⁴.

La violencia psicológica conlleva a las víctimas “a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio” (Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, Bolivia, Art. 8).

Sexual:

“Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2013, p. 2).

Física:

“Acción dirigida a atentar contra la integridad física de la víctima, como un mecanismo para ejercer poder y control. Ejemplos: empujones, tirones de pelo, pellizcos, cachetadas, quemaduras, rasguños, patadas, golpes de puños, golpes con objetos, ataques con armas” (En Manual de Capacitación elaborado por la Unidad de Violencia contra las Mujeres del SERNAM).

Económica/Patrimonial:

“Privar de las necesidades básicas al otro u otra. Control de la víctima a través de la manipulación del dinero, privación económica, endeudamiento o que tomen control de su dinero o bienes” (En Manual de Capacitación elaborado por la Unidad de Violencia contra las Mujeres del SERNAM).

Otro de los medios por los cuales se ejerce la violencia de género es a través de las **Tecnologías de la Comunicación e Información (TIC)**, por ello es relevante tener a la vista la **violencia de género digital**⁵, ya que “se perpetra a través de los medios digitales, como redes sociales, correo electrónico o aplicaciones de mensajería móvil, sin embargo, no está desconectada de la violencia machista que vivimos fuera del mundo online” (OVIGEM, 2021). Entendemos que en nuestro contexto social y universitario los espacios virtuales son uno de los medios para el ejercicio de la violencia de género, especialmente sexual y psicológica, además de simbólica.

4 En el Manual de Capacitación elaborado por la Unidad de Violencia contra las Mujeres del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en el año 2015, se encuentra una sección de *Definiciones, modelos de abordaje y magnitud de la violencia contra las mujeres* (Archivo no disponible al público general).

5 Informe de la Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias acerca de la violencia en línea contra las Mujeres y las Niñas desde la perspectiva de los Derechos Humanos. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/38/47>



Recuadro 1: Manifestaciones de la Violencia de Género Digital

De acuerdo con el Informe de la Relatora sobre Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias acerca de la Violencia de Género Digital contra las Mujeres y las Niñas (Naciones Unidas, 2018), esta dimensión de la violencia de género también constituye una vulneración de Derechos Humanos. Algunas manifestaciones son:

- » La sextorsión en que las TIC son utilizadas para extorsionar a las mujeres y niñas, amenazándolas con difundir fotografías o vídeos íntimos o de actos sexuales explícitos.
- » El *doxing*, que alude a la publicación de información privada o de carácter personal sin consentimiento con la intención de exponer y acosar a las mujeres y niñas en el mundo *offline*, vulnerando su derecho a la intimidad.
- » Organización de un *ataque de troles*, que se refiere a la acción coordinada de cuentas anónimas o cuentas falsas que de manera concertada publican imágenes y mensajes para incitar la violencia.
- » El hostigamiento digital es equivalente al que se registra en el trabajo.
- » El acoso sexual en línea se refiere a una conducta verbal o no verbal de naturaleza sexual indeseada por la persona que la recibe, que tiene como consecuencia atentar contra su dignidad, creando entornos hostiles y humillantes.
- » La porno venganza consiste en la difusión no consentida o no consensuadas de imágenes íntimas a través de las TIC con el objetivo de estigmatizar o perjudicar a la víctima.

Dominación masculina

Modo de violencia cuya pretensión es “restaurar un orden natural perdido, basado en una jerarquía patriarcal naturalizada y en una identidad anacrónica asumida individual y/o grupalmente como esencial, única y transhistórica” (Femenías, 2011, p.104). Esta forma de violencia en sí es un acto de reafirmación de la masculinidad de quien la ejerce.

Heteronormatividad

Este concepto permite reconocer a la heterosexualidad y las construcciones binarias de género como una norma, como lo considerado normal y deseable, pero no natural o biológicamente establecido para la conformación de vínculos sexoafectivos.

Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) la heteronormatividad es:

“Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas normales, naturales e ideales y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Este concepto apela a reglas jurídicas, religiosas, sociales, y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes” (CoIDH, Opinión Consultiva 24, 2017, p.21).



Direccionalidad de la violencia

Se relaciona a la dirección, es decir, que quienes se ven más afectados/as por la violencia de género son mujeres y disidencias sexuales y quienes ejercen mayoritariamente violencia de género son hombres.

Violencia hacia mujeres

Las mujeres vivencian diferentes tipos de violencia producto de las desigualdades y subordinaciones propias de la cultura patriarcal y androcéntrica. Una de ellas es la violencia que viven al interior de los hogares, la que en nuestro país se ha identificado como violencia intrafamiliar.

Conforme a los datos obtenidos mediante solicitud efectuada por la Ley de Transparencia⁶, es posible señalar que entre los años 2015 y 2019 se advierte un aumento progresivo en el total de denuncias interpuestas por mujeres por motivos de violencia intrafamiliar⁷, incrementándose en aproximadamente 10.000 denuncias en una brecha de 5 años. Este aumento no se advierte respecto de los denunciados hombres, pues en este caso, el incremento de denuncias no supera las 4.000.

Durante el 2021 la violencia intrafamiliar, según datos publicados por la Subsecretaría de Prevención del Delito, en base a los registros de las policías (denuncias formales posterior a la ocurrencia del delito, y delitos en flagrancia, es decir, mientras ocurre el ilícito), alcanza a un total de 95.487 víctimas, de las cuales un 79.5% son mujeres.

Por otra parte, los resultados de la IV Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en otros Espacios (ENVIF-VCM de 2020) señalan que el 41.4% de mujeres (15 a 65 años) ha sufrido violencia alguna vez en su vida. Esta cifra respecto al año 2017 (38.2%) presenta una variación estadísticamente significativa (Subsecretaría de Prevención del Delito, 2021).

En cuanto a la violencia sexual, según datos registrados por las policías (denuncias formales posterior a la ocurrencia del delito y delitos en flagrancia), durante el 2021, de un total de 6.553 víctimas, un 89.1% de las víctimas de abusos sexuales y otros delitos sexuales son mujeres. Respecto de quien ejerce la violencia, un 95.03% son hombres (Subsecretaría de Prevención del Delito, 2021).

6 RSIP N° 51666, de fecha 9 de julio de 2020, que da respuesta a solicitud N° AD009W0051666 ingresada al portal de información pública de Carabineros de Chile con fecha 11 de junio de 2020.

7 Al respecto considerar diferentes jurisdicciones, toda vez que esta categoría jurídica es amplia, abarcando los delitos de maltrato habitual, los diferentes tipos de lesiones y la jurisdicción de familia en el caso de violencia psicológica y económica. Todos en contexto de violencia intrafamiliar.



Por otra parte, la primera encuesta realizada por el Observatorio Contra el Acoso Sexual en Chile en 2020 a nivel nacional (Radiografía del Acoso Sexual en Chile) que aborda la violencia sexual en los ámbitos callejero, laboral, educativo y ciberacoso, señala que “estos tipos de acosos no se viven de manera aislada o en ocasiones puntuales, sino que son parte de un continuo de violencia. En este sentido, son las mujeres quienes lo viven de mayor manera, pues un 64% de ellas ha sufrido por lo menos un tipo de acoso en el transcurso de su vida, en contraste al 25,7% de los hombres”. Así, 8 de cada 10 mujeres entre 18 a 26 años han sufrido alguna situación de ciberacoso sexual durante su vida. Además, el 96,2% de las mujeres entre 18 y 26 años han sufrido alguna situación de acoso sexual callejero durante su vida.

Estos datos nacionales forman parte del contexto general en el cual se desarrolla la vida universitaria, por tanto, no es de extrañar que sean las estudiantes, las docentes y las funcionarias quienes sean las más afectadas por la violencia sexual.

El estudio “Acoso en el Campus, El acoso sexual en la Universidad de Chile” (2016), elaborado por la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile, señala que en su comunidad “los datos indican que la prevalencia supera ampliamente la autopercepción alcanzando un 14,7% en total, 21,1% en mujeres y 9,7% en hombres” (2016, p.21), lo cual da cuenta por una parte de las dificultades para reconocer el acoso sexual por motivos ligados al miedo, vergüenza, confusión, entre otros elementos y, por otra, al alto porcentaje de personas de la comunidad que han vivido este tipo de violencia, en especial mujeres.

No obstante, en relación con la violencia sexual, es fundamental prestar atención y actuar frente a su ocurrencia en contextos universitarios, toda vez que existen organizaciones que sostienen que “el problema de la violencia sexual en espacios educacionales es aún más preocupante, dado que muchas veces cuenta con el silencio y la aceptación por parte de las instituciones de educación superior” (Corporación Miles, 2018, p.27).

Por último, la forma más extrema de violencia contra las mujeres es el femicidio. En Chile, el femicidio es un concepto que se instaló desde las organizaciones feministas y de mujeres, siguiendo a Diana Russel ante el Primer Tribunal Internacional de Crímenes Contra las Mujeres y luego lo retomó Marcela Lagarde, pero poniendo énfasis en las características políticas, sociales y culturales de estos, para lo cual utiliza el término feminicidio.

En nuestro país, la primera moción parlamentaria para legislar sobre esto fue en el año 2007, pero solo desde el año 2010 se cuenta con la figura penal. Posteriormente, en marzo de 2020, esta figura se amplió a parejas sin convivencia, padres de hijos/as en común y asesinatos por razones de género.



En consecuencia, resulta indispensable dar una respuesta institucional con miras a la erradicación de la violencia de género, comenzando por aceptar que **la violencia sexual es una expresión de la violencia de género existente en las universidades y que su direccionalidad no es una afirmación antojadiza sino el reflejo de relaciones de género jerarquizadas, naturalizadas e invisibilizadas.**

Violencia hacia la población LGTBIQ+

La violencia hacia la población LGTBIQ+ se destaca por su carácter punitivo y “correctivo”. En primer lugar, la persona que perpetra la violencia tiene el deseo de “castigar” aquellas manifestaciones o expresiones de la identidad de género, orientación sexual o corporalidades que no responden a los estereotipos, mandatos y roles de género hegemónicos. En segundo lugar, en muchos casos esta violencia tiene un carácter “correctivo”, es decir, a través del acto de violencia se espera corregir la “conducta desviada”. Por último, también se ha observado que la violencia hacia las personas disidentes sexuales podría tener un objetivo de “limpieza social” en determinados contextos:

“Se considera que los malos tratos contra personas LGBT han sido utilizados para forzar a trabajadores sexuales a abandonar ciertas áreas, en el marco de las llamadas campañas de “limpieza social” o para desincentivar a personas LGBT de reunirse en ciertos lugares como bares o discotecas” (CIDH, 2015, p.40).

Según la CIDH (2015): “La expresión de sexualidades e identidades no normativas con frecuencia se considera en sí misma sospechosa, peligrosa para la sociedad, o amenazante contra el orden social y la moral pública” (p.40). En este sentido, los conceptos de heteronormatividad, cisnormatividad y los binarismos de sexo y género son fundamentales para entender esta violencia.

La violencia no letal es la violencia más frecuente hacia la población LGTBIQ+ y, por tanto, se encuentra profundamente invisibilizada. “Los medios tienden a informar más sobre asesinatos, dejando de lado las formas más comunes y persistentes de violencia cotidiana, que, no obstante, deben ser plenamente expuestas, identificadas y abordadas por los Estados” (CIDH, 2014). Dentro de la violencia no letal, se encuentran las violaciones correctivas individuales o en grupo y diversas formas de tortura.

La falta de denuncias contribuye a la invisibilidad de violencias específicas en cada grupo, presentándose diferentes manifestaciones de discriminación, *bullying* y violencia psicológica, física, económica y social que se dan en distintos contextos, siendo uno de ellos los educativos y de salud. La CIDH identifica que los hombres trans, personas intersex y personas bisexuales son las más expuestas a la violencia no letal. Por otro lado, las mujeres trans son las más expuestas a violencia física y tortura con resultado de muerte.



Los espacios educacionales no están ajenos a esto. Son numerosas las investigaciones que muestran que este espacio es donde las personas LGBTIQ+ sufren una mayor discriminación, hostilidad y estigmatización. Estudiantes LGBTIQ+, que también son personas racializadas, estudiantes con discapacidad o estudiantes de primera generación y de bajos ingresos deben superar barreras importantes para egresar (Renn, 2020). Algunos estudios plantean que el tipo de violencia que genera la discriminación por diversidad sexual e identitaria “es compleja y difícil de combatir” y genera como consecuencias el aislamiento social; aumento de la deserción escolar; influye en el rendimiento académico; y recrudece el círculo de violencia, lo que aumenta el padecimiento de trastornos mentales, incide en una baja autoestima y fortalece actitudes de discriminación hacia la comunidad LGTBIQ+. En particular, Almeida et al. (2009) presentan evidencia sobre la relación entre la discriminación percibida y el aumento en la sintomatología depresiva tanto en hombres como mujeres LGTBQ+, además del aumento en el riesgo de autolesiones e ideación suicida en varones LGTBQ+ jóvenes de esta comunidad.

En el ámbito universitario se han encontrado niveles altos de homofobia/lesbofobia/bifobia/transfobia, aun cuando se tenga la percepción de que la juventud educada es más tolerante a la diferencia y a la diversidad sexual (Toro-Alfonso y Varas-Díaz, 2004). Asimismo, en estudios realizados en universidades en Estados Unidos, se encuentra evidencia de que los estudiantes LGTBIQ+ experimentan tasas desproporcionadas de violencia en sus relaciones íntimas, comparados con sus compañeros heterosexuales y cisgénero, las que alcanzan hasta un 50% y son nueve veces mayores en comparación a sus pares (Whitfield et al., 2018).



3.2 DIMENSIÓN: NIVELES DE INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

Una de las dimensiones del modelo caleidoscopio se refiere a los niveles de intervención para el abordaje de la violencia de género en el contexto universitario, planteando un diseño de trabajo tanto en los aspectos individuales y relacionales como culturales y sociopolíticos.

3.2.1 El Modelo Ecológico Feminista

Uno de los enfoques que considera una interacción de factores para explicar la violencia basada en el género hacia mujeres es la propuesta que hace Heise en 1998, quien propone desde un marco ecológico cinco niveles para explicar la violencia: individual, familiar, relacional, comunitario y societal (Ellsberg y Heise, 2007).

Así, es posible ubicar niveles explicativos, pero también desde el modelo ecológico se desprenden niveles de intervención, para lo cual se presenta el modelo ecológico feminista⁸, expuesto por Marín (2019)⁹. Éste es un instrumento útil para contextualizar los diferentes ámbitos de la sociedad en los que se dan las prácticas violentas y ofrece una visión integral de éstas, considerando la interacción de diversos factores que confluyen en el riesgo de violencia o la ocurrencia de la misma, lo que permite identificar el ámbito de procedencia de cada uno de ellos, con el fin de elaborar estrategias multinivel de abordaje psico socio jurídico y educativo en la problemática de violencia de género que afecta principalmente a mujeres, diversidades y disidencias sexuales.

3.2.2 Subdimensiones: cinco niveles de intervención

1) Nivel Macrosistema o Nivel Social

“En este nivel situamos (...) las condiciones generales del sistema social y cultural en las cuales está inserta la universidad” (UMCE, 2021, p.24), por tanto abarca a la sociedad en un sentido general, en sus aspectos estructurales como culturales. En este último sentido, “corresponde al conjunto de valores y creencias culturales de una sociedad sobre los estilos de vida, moral y

8 Se profundiza desde una perspectiva de género el modelo ecológico del desarrollo humano (Bronfenbrenner, 1987), que posteriormente, se conoce como modelo ecológico feminista planteado en el marco de la Campaña del Secretario General de las Naciones Unidas ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres. Fue propuesto por la Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) y la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).

9 Modelo ecológico feminista propuesto por Angélica Marín Díaz (archivo personal) y presentado el 5 de agosto de 2019 en el Primer Encuentro Nacional de Equipos que Trabajan en Violencia de Direcciones y Oficinas de Género de las Universidades del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, CRUCH, en Santiago de Chile.



lo aceptado o rechazado por quienes la componen" (DIGEN, Universidad de Chile, 2019, p.58). También incluye las representaciones culturales de las personas, que influyen directamente en los estereotipos acerca de los géneros.

Es posible distinguir algunos factores a nivel social que inciden, facilitan y perpetúan la violencia de género, entre ellas la noción de masculinidad ligada a la dominación, la rigidez de los roles de género, la heteronorma, la idealización del amor romántico y el menosprecio de las capacidades de las mujeres, entre otras.

2) Nivel Exosistema

Es un nivel de menor envergadura que el anterior. Está asociado a los factores estructurales que afectan los entornos cotidianos donde se desarrollan las relaciones de poder. Se refiere a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales se producen hechos que le afectan. Se ubican en este nivel, por ejemplo, instituciones en un sentido general -no particularizado- como las escuelas, las iglesias, las organizaciones políticas, las empresas o las familias, de una sociedad. También las universidades en un sentido genérico. "Estas instancias sostienen y reproducen los valores culturales del patriarcado" (DIGEN, Universidad de Chile, 2019, p.59).

3) Nivel Mesosistema

Entendida como un conjunto de relaciones entre dos o más entornos en los que la persona participa de una manera activa (es un sistema de microsistemas). "En este nivel situamos (...) las interrelaciones entre las diferentes estructuras y relaciones internas en la universidad" (UMCE, 2021, p.30). Las universidades -en particular, considerando cada casa de estudio- forman parte de este nivel como espacios comunitarios de interacción social entre diversos integrantes de la comunidad. También es posible identificar otros cruces microsistémicos en que interactúan los distintos mundos relacionales de cada persona. Más aún, en este momento de pandemia en que el trabajo/estudio se desarrolla por vías virtuales.

4) Nivel Microsistema

Este nivel refiere a espacios de "interacción más cercana y directa con las personas y estructuras en que se desenvuelve" (UMCE, 2021, p.38) e incluye los comportamientos, roles y relaciones característicos de los contextos cotidianos. Para el caso de las universidades, los grupos pueden ser entendidos, por ejemplo, como cursos, grupos de amistades, colectivos políticos, agrupaciones artísticas, centros deportivos, asociaciones de funcionarios/as, académicos/as o equipos profesionales, así como también las relaciones cara a cara que cada persona de la comunidad universitaria mantiene en su espacio personal -incluso fuera del contexto universitario- y que en determinadas situaciones influye en las relaciones humanas de la universidad.



5) Nivel Individual

“El nivel individual busca comprender la manera en que las personas están viviendo el momento actual” (UMCE, 2021, p.43), sus percepciones, experiencias y opiniones que tienen de sí mismos y de su entorno. Este nivel, al igual que los anteriores, no se encuentra aislado, por el contrario, se construye en relación con el contexto y la historia de vida (Vives, 2011) y comprende elementos psicológicos de las personas, tales como los mecanismos de defensa, sentimientos, emociones, autoconcepto y habilidades socioemocionales y personales. En este sentido, se debe considerar que la historia de vida de quienes integran la comunidad universitaria puede involucrar experiencias de violencia de género presentes o pasadas en distintos niveles de gravedad, tales como: episodios puntuales de violencia, vínculos de poder abusivos o situaciones traumáticas.



3.3 DIMENSIÓN: LÍNEAS INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

3.3.1 Subdimensiones: nueve líneas de intervención

El modelo propuesto, además de plantear planos de la violencia de género -estructural, cultural y directa-, y niveles de intervención -sistema individual, microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema-, contempla líneas de intervención.

En este contexto, se plantea visibilizar nueve líneas de intervención:

- 1) Promoción de ambientes libres de violencia de género.
- 2) Prevención de violencia de género.
- 3) Atención psico-socio-jurídica en violencia de género.
- 4) Reparación del daño por violencia de género.
- 5) Protección frente a la violencia de género.
- 6) Acceso a la justicia y sanción de la violencia de género.
- 7) Atención socioeducativa sobre ejercicio de violencia de género.
- 8) Reincorporación comunitaria posterior a la violencia de género.
- 9) Observación y generación de conocimiento en violencia de género.

Para llevar estas líneas de intervención a acciones concretas es fundamental un trabajo de coordinación interno entre las distintas unidades -programas, departamentos y direcciones- en cada universidad, con participación triestamental, así como con programas de la política pública y de las organizaciones de la sociedad civil que plantean como objetivo la eliminación de la violencia de género.

Este modelo requiere avanzar en la especialización de los y las profesionales que intervienen en las distintas líneas estratégicas y procurar el fomento del cuidado institucional de los equipos de trabajo.

A continuación se detallan las nueve líneas de intervención propuestas.

1) Línea de Promoción de Ambientes Libres de Violencia de Género

Objetivo

Promover buenas prácticas institucionales y comunitarias orientadas a la equidad e igualdad de género dentro de las universidades, a través de la colaboración para el desarrollo de intervenciones en temáticas de educación no sexista, relaciones de género igualitarias, corresponsabilidad y cuidados, convivencia u otras iniciativas que apoyen la detención de la reproducción de la violencia de género.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO



Grupo objetivo

Comunidad universitaria en general.

Unidades Ejecutoras

Direcciones y Oficinas de Género, departamentos de comunicaciones, unidad de recursos humanos o desarrollo de las personas, vicerrectorías y direcciones de asuntos estudiantiles, direcciones de docencia, carreras, entre otras.

Orientaciones para la intervención

Entendemos la promoción en violencia de género como el conjunto de acciones que tienen por sentido la transformación social hacia una cultura de igualdad, respeto y no violencia activa. Para ello, se hace fundamental intencionar la instalación de buenas prácticas colectivas, pues como plantea Segato (2018), debemos reconstruir el tejido social optando por el proyecto histórico de ser comunidad, apelando por la igualdad colectiva y no individual, instalando una pedagogía feminista que haga contrapeso a la pedagogía de la crueldad.

Esta línea de intervención apunta a la creación de espacios abiertos orientados a la reflexión crítica en torno a la posibilidad de construcción de relaciones igualitarias y no discriminatorias al interior de las comunidades universitarias. Para ello, se sugiere que cada comunidad educativa construya estrategias de promoción de manera situada, considerando sus particularidades territoriales, sociales y culturales. A continuación, se describen algunos ejemplos de acciones que las universidades pueden desarrollar:

- » Acciones de sensibilización y capacitación sobre enfoque de género y universidad.
- » Campañas comunicacionales que aborden temáticas tales como: relaciones de género igualitarias, responsabilidad afectiva, sexualidad, educación no sexista, sesgos de género, masculinidades, entre otras.
- » Campañas comunicacionales que promuevan el respeto a las identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO



Recuadro 2. Algunas precisiones y términos relevantes

Orientación Sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Principios de Yogyakarta).

Identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Principios de Yogyakarta).

Expresión de género ha sido definida como "la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado" (Rodolfo y Abril Alcaraz, 2008). Por su parte, la Comisión Internacional de Juristas (CIJ) ha indicado en relación con la expresión de género: "la noción de aquello que constituyen las normas masculinas o femeninas correctas ha sido fuente de abusos contra los derechos humanos de las personas que no encajan o no se ajustan a estos modelos estereotípicos de lo masculino o lo femenino. Las posturas, la forma de vestir, los gestos, las pautas de lenguaje, el comportamiento y las interacciones sociales, la independencia económica de las mujeres y la ausencia de una pareja del sexo opuesto, son todos rasgos que pueden alterar las expectativas de género" (CIJ, 2009).

Fuente: <https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>

2) Línea de Prevención de la Violencia de Género

Objetivo

Prevenir la violencia de género a través de acciones de visibilidad y comprensión de la problemática, del entramado social que la sostiene y sus manifestaciones en los planos estructurales, simbólicos y directos, en la comunidad universitaria.

Grupo objetivo

Comunidad universitaria en general. Se recomienda que los grupos objetivos se delimiten considerando roles y un diagnóstico institucional sobre el fenómeno de la violencia de género.

Unidades ejecutoras

Direcciones y Oficinas de Género, vicerrectorías y direcciones de asuntos estudiantiles, departamentos de comunicaciones, unidades de recursos humanos o desarrollo de las personas, direcciones de docencia, facultades y departamentos académicos, entre otras.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO



Orientaciones para la intervención

Desde ONU Mujeres se plantea que la violencia contra las mujeres y las niñas se debe a normas y estereotipos profundamente arraigados que justifican la violencia perpetrada por los hombres y que “es más importante que nunca fomentar la prevención transformando las normas, las actitudes y los estereotipos que aceptan y normalizan la violencia” (Naciones Unidas, 2020 p.13).

Como reconoce la Declaración de Pachuca (2014), se requiere “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros (...)” (p. 3).

De acuerdo con la Declaración de Pachuca (2014), se ha avanzado en materia de prevención, sin embargo “existe todavía poco conocimiento sistematizado sobre cómo realizar la prevención y cómo medir el impacto de los esfuerzos de prevención” (p.7). En ello resulta clave la sistematización e investigación que se retomará más adelante en la línea de intervención, observación y generación de conocimiento.

Se recomienda desarrollar un conjunto de acciones articuladas entre unidades ejecutoras y la comunidad universitaria que permitan poner en evidencia las causas y las consecuencias de la violencia de género, así como dotar de herramientas teórico-prácticas para la prevención dirigida a actores claves de la comunidad universitaria.

Para su ejecución, se recomienda considerar tanto a la comunidad en su conjunto como a grupos específicos. En este sentido, la prevención debe considerarse ampliarse más allá de las mujeres y las diversidades y disidencias sexo genéricas, e involucrar activamente a hombres de la comunidad universitaria.

En consecuencia, para la prevención de la violencia de género es altamente relevante problematizar sobre los mandatos de masculinidad hegemónica presentes en nuestra sociedad, propiciando la reflexión sobre masculinidades críticas y alternativas, la conformación de grupos -círculos de hombres cisgénero-, junto con campañas comunicacionales que visibilicen la problemática y su impacto en la reproducción y ejercicio de la violencia de género.

Asimismo, la acelerada virtualidad de las interacciones entre las personas que se produjo a partir de la pandemia revela la premura en comprender que la violencia no sólo se ejerce en los espacios físicos compartidos, ya que también puede producirse a través de las TIC's. La violencia de género en línea es “cometida, con la asistencia, en parte o en su totalidad, del uso de las TIC, o agravado por este (...)” (Naciones Unidas, 2018, p.7) dirigida contra una mujer por el hecho de serlo o que afecta a las mujeres desproporcionadamente.



En este marco, resulta necesario visibilizar esta problemática a través de la concientización sobre las formas que adopta la violencia y sus manifestaciones, junto con relevar las consecuencias y reflexionar en torno a la generación de espacios digitales libres de toda forma de violencia.

En relación con las iniciativas de sensibilización y capacitación, la experiencia ha demostrado que ante la alta demanda de labores diversas que presentan quienes conforman la comunidad educativa, se hace imperioso acompañarlas de un sistema de incentivos, ajustado a la realidad de cada institución, estamento y unidad, que apoye la participación y adherencia a estas iniciativas.

Por lo anterior, resulta aconsejable identificar las necesidades de prevención en cada sector de la comunidad, para que en conjunto con las estrategias generales se trabajen planes focalizados que permitan llegar a la comunidad universitaria en su diversidad. Para un mejor desarrollo, se recomienda realizar un diagnóstico de problemas y necesidades que permitan generar los planes de intervención acordes con las necesidades de cada territorio. Esta identificación debiera ser implementada a partir del trabajo colaborativo con distintos estamentos (representantes estudiantiles, representantes de funcionarios y funcionarias, etc.) y/o unidades académicas y administrativas.

Para la implementación del modelo se recomienda que haya profesionales con dedicación exclusiva al desarrollo de las acciones propuestas en un modelo de prevención, quienes debieran distinguirse de aquellas áreas dedicadas a la atención de casos, para fortalecer y ampliar las acciones en la línea preventiva.

Componentes de la línea de prevención¹⁰

» Difusión

Se refiere a entregar y socializar información sobre la conceptualización de la violencia de género en las universidades, sus causas, magnitudes, manifestaciones y consecuencias, así como campañas de prevención de distintos tipos que informen de las dimensiones de la violencia de género y su impacto en los ámbitos político, social y cultural (por ejemplo: sensibilizar acerca del acoso sexual, violencia de género digital y discriminación por orientación sexual y de género; informar de fechas conmemorativas en el marco de los Derechos Humanos de las mujeres, por mencionar algunos ejemplos). Por otra parte, la difusión también busca dar a conocer los objetivos y acciones que generan las diversas oficinas/direcciones de género a nivel institucional.

¹⁰ Se toma como base el planteamiento del Programa de Prevención de SernamEG, 2019.

» **Sensibilización**

Apuntan a generar conciencia y visibilizar la problemática de la violencia de género, por lo cual van más allá de la sola entrega de información. Consisten en acciones que impliquen un proceso de comunicación proactiva y creativa respecto del abordaje de los estereotipos socioculturales de género, así como también del cuestionamiento y problematización del modelo patriarcal y su manifestación en las universidades. Busca una mayor conciencia respecto de la violencia de género y apunta a generar cambios a nivel actitudinal y de transformación sociocultural. Por tanto, tienen una mayor intensidad y profundización que las acciones de difusión, es una invitación a que las personas participantes cuestionen la violencia de género desde sus propias experiencias, asumiendo un compromiso con transformar sus prácticas en estas materias, así como promover nuevas prácticas de respeto y reconocimiento en su entorno.

» **Capacitación**

Contemplan el desarrollo de procesos de aprendizaje con el fin de desarrollar y fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas de actorías clave de todos los grupos que conviven en la universidad para detectar y abordar tempranamente la violencia de género. Un aspecto que diferencia la capacitación respecto a las anteriores acciones preventivas, es que tiene mayor profundidad y duración, lo que permite ampliar los aspectos teóricos sobre la temática con contenidos que puedan ser aplicados en las prácticas cotidianas en una lógica de continua formación de formadores.

Para complementar esta línea de prevención se recomienda la revisión e implementación de estrategias de capacitación y prevención basadas en evidencia, tales como: Green Dot Strategy; Enhances Assess, Acknowledge, Act (EAAA), entre otras estrategias basadas en la evidencia.

3) Línea de Atención Psico-Socio-Jurídica en Violencia de Género

Objetivo

Brindar orientación y atención psico-socio-jurídica a las personas de la comunidad universitaria afectadas por situaciones constitutivas de violencia de género a través de los servicios internos o derivación a programas de la política pública y sistema judicial nacional.

Grupo objetivo

Personas de la comunidad universitaria afectadas por situaciones constitutivas de violencia de género.

Unidades Ejecutoras

Direcciones y oficinas de género, direcciones de asuntos estudiantiles, facultades y departamentos académicos, programas estudiantiles, organizaciones sindicales, estudiantiles o académicas.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO



Orientaciones para la intervención

La orientación y atención psico-socio-jurídica contempla una serie de intervenciones que se deben desarrollar durante las distintas etapas de los procesos de intervención, que implica acogida, contención, asesoría, seguimiento y derivación en materias de:

- » La investigación vinculada a los protocolos y normativa vigentes en las distintas universidades.
- » El estado psicosocial de las personas y sus relaciones sociales dentro y fuera de la universidad.
- » La posibilidad de satisfacción de necesidades materiales para el mejoramiento de la calidad de vida.

Estos tres aspectos, que son divisibles en términos abstractos o procedimentales al momento de la intervención, están concretamente implicados. Para alguien puede ser fundamental una orientación jurídica y el cómo esta sesión se desarrolle es crucial para el reconocimiento de la experiencia de violencia vivida. Es decir, se transforma en un factor clave en una sesión de acogida, por ejemplo. Para otra persona puede ser fundamental encontrar un espacio seguro donde develar la situación de violencia por primera vez, y poner en palabras dicha vivencia, siendo nuestro rol como equipo la escucha activa (al menos en primera instancia, también hay que despejar riesgos de vivir violencia tales como tipo de vínculo con quien agrede, aislamiento social de la afectada, amenazas de muerte, entre otros).

Separar las intervenciones por área psicológica, social y jurídica, y tratar de calzar qué le corresponde a la psicóloga, trabajadora social y abogada, o peor, jerarquizar las intervenciones, sólo obstaculiza la intervención, desviándose del foco que nos convoca, el bienestar de la persona a la que se está acogiendo y, en última instancia, la erradicación de la violencia de género en los espacios universitarios.

Una vez dicho esto, la sugerencia es pensar esta línea de intervención con personas afectadas por situaciones de violencia de género en momentos o espacios interdisciplinarios de intervención, lo que nos obliga a saber un poco de todo y al mismo tiempo reconocer la especialidad de otras/os profesionales (y esto no es tan fácil, pero cuando el foco está en el lugar correcto se vuelve más simple). Lo anterior no sugiere "hacer todo juntas", pero sí salir de las cuatro paredes de nuestra profesión, y esto se puede reflejar en atención en duplas, atenciones separadas con sesiones de reunión de casos, espacios de autoformación, establecimiento de criterios colectivos para identificar niveles de violencia y riesgo, entre otras definiciones que cada equipo tomará.

En cuanto a las condiciones materiales de atención, cada universidad deberá contar con espacio físico acondicionado que garantice un ambiente grato que permita resguardar la confidencialidad.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO



Componentes

Se propone distinguir entre los siguientes componentes: primera acogida, primeros auxilios psicológicos, orientación e información, acompañamiento y seguimiento de casos.

» Primera acogida

Esta busca ofrecer un espacio de contención y escucha activa a quienes han sido víctimas de violencia de género. Este espacio implica respetar los derechos y dignidad de las personas afectadas, favorecer la expresión de sentimientos y emociones, ofrecer contención emocional y centrarse en las necesidades y expectativas de quien se acoge, las que deben ajustarse según las posibilidades de actuación institucional o de apoyo externo, generando una atmósfera de confianza, calidez y empatía.

» Primeros auxilios psicológicos

Esta primera sesión (o eventualmente las siguientes) puede transformarse en una atención de primeros auxilios psicológicos¹¹, puesto que en algunos casos se presenta una situación de crisis, por lo que el foco debe centrarse en ofrecer contención y brindar la primera ayuda psicológica. Para esto, es posible recurrir a los primeros auxilios psicológicos, ofreciendo ayuda de manera práctica y no invasiva, centrándose en las necesidades y preocupaciones inmediatas de las personas y atenderlas en la medida de lo posible, escucharlas sin exigir hablar de la experiencia vivida, reconfortarles y ayudar a la calma con técnicas de relajación; permitirles expresar la situación que le afecta. Concretamente los primeros auxilios psicológicos según Slaikeu (2000) consisten en cinco aspectos:

- a) Realizar contacto psicológico o sintonizar con los sentimientos de la persona durante la crisis.
- b) Examinar las dimensiones del problema.
- c) Analizar posibles soluciones.
- d) Ayudar a la persona a hacer una acción concreta para manejar la crisis.
- e) Seguimiento de caso.

Parte importante de esta técnica es estar disponible para aquellas personas que necesiten apoyo y ayuda, de ninguna manera forzando u obligando a aquellas que no la necesitan o que se hayan negado a recibirla.

Para favorecer la eficacia de la primera acogida y auxilios psicológicos, se deberá incorporar la necesidad de capacitación permanente de quienes componen la unidad y generar instancias de formación abiertas a la comunidad universitaria, tomando en consideración que las denuncias algunas veces no son recibidas exclusivamente por los equipos de las direcciones u oficinas de género.

¹¹ Es importante señalar que los auxilios psicológicos pueden ser proporcionados por una amplia gama de personas y profesionales de la comunidad y no solo profesionales de la psicología.



» **Orientación e información**

Corresponde a una atención que no tiene por objetivo inicial la interposición de una denuncia ni posiblemente un motivo de consulta claro, en la que el equipo se dispone a responder consultas y dar sugerencias. Esta orientación se debe realizar en un espacio de escucha activa y contención, con el fin de permitir la expresión de dudas e inquietudes y resolver consultas en un marco de respeto que asegure la dignidad de las personas consultantes, utilizando un lenguaje cercano y comprensible.

En este sentido es probable que se entregue información respecto a derechos, normativa interna y externa que puedan ser aplicables a la situación que origina la solicitud de atención, orientar a las personas respecto de las responsabilidades de la institución, recoger necesidades y expectativas sobre las funciones de la dirección/oficina de género y sus alcances, entregar información en relación a la normativa jurídica nacional y la normativa institucional vigente, orientar respecto a cursos de acción a seguir tanto en el ámbito institucional como en la red externa de derivación psicosocial (programas de reparación, corporaciones judiciales, entre otras).

» **Acompañamiento**

El proceso de acompañamiento implica brindar apoyo para contener y reconfortar a quienes han sido víctimas de situaciones de violencia de género. Esta acción comprende mantener una constante escucha activa, dar espacio a la expresión de sentimientos y emociones y resolver dudas y consultas, tanto en forma presencial como por vía remota, evidenciando una actitud implicada y comprometida; además, mantener contacto permanente entre las profesionales y las personas afectadas durante el proceso de develación y denuncia de los hechos, y en todas las etapas del procedimiento investigativo.

Un acompañamiento de carácter psico-socio-jurídico es un proceso de apoyo que busca resguardar el bienestar psicosocial de quienes han sido afectadas, como también garantizar la retroalimentación y perspectiva jurídica sobre el estado del proceso de investigación. Sobre el aspecto jurídico, estas acciones de acompañamiento también pueden llevarse a cabo por el o la fiscal instructora del procedimiento disciplinario.

» **Seguimiento de casos**

Respecto de las denuncias y procedimientos, el seguimiento implica supervisar el estado de tramitación y resultados de los procedimientos disciplinarios sustanciados en la comunidad universitaria, asociados a causas de acoso sexual u otras conductas de violencia y discriminación de género, con el debido resguardo de las atribuciones y normativas que determinen dichas materias, velando por el debido proceso. El seguimiento se realizará desde el ingreso de los casos a la dirección u oficina de género hasta la resolución de los mismos, velando por la correcta coordinación entre unidades cuando así se requiera.

Se propone que exista solo un canal oficial de información sobre los procesos de sumario administrativo y/o procedimiento de investigación sumaria en cada universidad, a fin



de favorecer la entrega oportuna de información a las personas que denuncian y evitar la sobreexposición de las mismas. En función de aquello, es necesario que exista una coordinación permanente entre quienes llevan a cabo el proceso de sumario administrativo y/o procedimiento de investigación sumaria, o el procedimiento disciplinario que corresponda, con el equipo psico-socio-jurídico de acompañamiento. Se sugiere que esta coordinación permanente se establezca a través de algún instrumento, ya sea de lineamientos técnicos, flujograma de atención, protocolos de actuación o bien en una política integral de igualdad con el objeto de que ello asegure el cumplimiento de este objetivo.

En cuanto a la atención psicosocial, el seguimiento dice relación con el trabajo en equipo con las distintas unidades de la universidad para el otorgamiento de servicios, beneficios u otras medidas que aporten al bienestar de las personas afectadas por la violencia de género.

4) Línea de Protección frente a la Violencia de Género

Objetivo

Proteger a las personas de la comunidad universitaria afectadas por la violencia de género de nuevas formas de agresión, revictimización y victimización secundaria a través de las medidas de protección administrativas y normativas de las universidades.

Grupo objetivo

Personas de la comunidad universitaria afectadas por la violencia de género.

Unidades Ejecutoras

Direcciones y oficinas de género, fiscalía especializada, fiscalías designadas, Contraloría Interna, direcciones de asuntos estudiantiles, facultades y departamentos académicos, unidades de recursos humanos o de desarrollo de las personas.

Orientaciones para la intervención

Será labor primordial del equipo psico-socio-jurídico activar todas las coordinaciones institucionales necesarias para asegurar la protección de las personas denunciantes, el respeto por sus derechos y evitar la victimización secundaria. Para la implementación de estas medidas será necesaria la vinculación con las unidades académicas y administrativas involucradas con el fin de analizar las particularidades de cada situación, orientar y recomendar las acciones adecuadas para su puesta en práctica. Estas medidas de protección deben evitar el contacto entre la persona afectada y la denunciada, ya sea a través de la separación de espacios académicos, la reubicación en otro puesto de trabajo o el desarrollo de estrategias que eviten la comunicación entre las partes involucradas, estableciendo canales de información a través de



un tercero u otras medidas que resulten efectivas para garantizar la seguridad de las personas denunciantes y prevenir la victimización secundaria y revictimización (la ocurrencia de un nuevo hecho de violencia).

Al tratarse de procedimientos disciplinarios que pueden llevarse a cabo por todas las universidades, cabe tener presente que hay una diferencia en los casos de las universidades de la Red de Universidades Públicas no Estatales (G-9), que no se rige por el estatuto administrativo, sino que por protocolos basados en el Código del Trabajo. Lo mismo en los casos de procedimientos activados por el estudiantado, en cuyo caso operan los protocolos de cada institución. No obstante lo anterior, **la nueva Ley N° 21.369 incorpora el deber de disponer medidas dirigidas a proteger a las víctimas y con ello reducir los impactos que conlleva la ocurrencia de hechos vinculados a la violencia de género, durante la investigación.**

Dependiendo del caso, será parte de las intervenciones activar redes externas en materia de procesos judiciales con instituciones como el Ministerio Público, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, los Centros de la Mujer, Ministerio del Interior, entre otros, con el objeto de brindar protección efectiva en aquellos casos en que no se activa necesariamente el protocolo institucional en materia de violencia, o bien, se trate de una situación que revista las características de delito.

Sobre la prevención de la victimización secundaria como una forma de protección

“El término de victimización secundaria fue acuñado por Khüne para referirse a todas las agresiones psíquicas que la víctima recibe en su relación con los profesionales de los servicios sanitarios, policiales, o judiciales (interrogatorios, reconstrucción de los hechos, asistencia a juicios, identificaciones de acusados, lentitud y demora de los procesos, etc.) así como, los efectos del tratamiento informativo del suceso por parte de los medios de comunicación” (Giner, 2011, p. 46).

De esta forma, la persona afectada recibe un trato que niega sus derechos por parte de quienes integran las instituciones, de desconocimiento de su calidad de sujeto, de pérdida de tiempo, excesiva burocratización, de falta de reconocimiento de la experiencia particular frente al hecho vivido o simplemente es invisibilizada (Gutiérrez de Piñeres Botero et. al, 2019.).

La victimización secundaria se puede producir en distintos momentos del proceso de denuncia, de investigación o de sanción y, uno de los factores que contribuyen a este fenómeno, es el desconocimiento por parte de las personas encargadas de la atención.



Algunas sugerencias para prevenir la victimización secundaria en esta fase del proceso son:

- » Evitar el uso de explicaciones jurídicas complejas o términos técnicos para explicarle a la persona afectada el proceso de denuncia y sus etapas.
- » Solicitar el relato de la persona afectada por escrito y, de este modo, evitar que en el momento de la toma de declaración deba repetir nuevamente los sucesos vivenciados.
- » Si es necesario indagar en detalles relevantes de la experiencia, procurar hacer las preguntas en forma respetuosa y acogedora, respetando los límites de la persona afectada y su estado emocional.
- » Se sugiere evitar los juicios de valor o las opiniones personales sobre el relato de la persona afectada, ya que podría aumentar su malestar.
- » No hacer preguntas que responsabilicen a la persona afectada de la violencia vivida, tales como: ¿Por qué no denunció antes? ¿por qué pasó esto? ¿cómo no pidió ayuda?

Tanto para los sistemas administrativos de las universidades privadas y estatales resulta relevante considerar la importancia de aplicar como metodología en la investigación la perspectiva de género y el enfoque de Derechos Humanos.

Diagrama 1. ¿Qué comprende una investigación con perspectiva de género?



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO



Una investigación y proceso con perspectiva de género, nos va a permitir evidenciar que¹²:

- » Existe una realidad innegable basada en estereotipos y roles.
- » Hay relaciones de poder, mandatos de género, disparidad, desigualdad u otros factores discriminatorios.
- » Existe vulnerabilidad de una persona frente a cualquier intervención evitando la explicación de determinadas circunstancias.
- » Es necesario evitar la victimización secundaria.
- » Los prejuicios limitan el goce y ejercicio de los Derechos Humanos.

Así también, contar con esta metodología nos va a permitir considerar ciertas problemáticas como los prejuicios en torno a la credibilidad de los testimonios, el impacto de los estereotipos de género, la valoración de la prueba, entre otras.

Respecto de la **formación para la función de fiscal**, la Ley N° 21.369 plantea que las instituciones de educación superior deben contar con una o más unidades responsables de llevar los procesos de investigación y personal debidamente capacitado en Derechos Humanos y perspectiva de género. No obstante, en la mayoría de las instituciones, quienes realizan las investigaciones sumarias o sumarios administrativos son funcionarios/as en calidad de contrata y planta, y no necesariamente abogados/as especialistas en temáticas de acoso sexual o violencia de género. Las instituciones debieran contar con un listado de posibles fiscales/as que hayan recibido formación en investigaciones y procedimientos en esta materia, con perspectiva de género y enfoque de Derechos Humanos.

En el caso de aquellas instituciones que no cuentan con una fiscalía especializada para realizar las investigaciones y procedimientos en esta temática, deben contar con al menos un/a abogado/a especialista en el área que pueda oficiar como actuario/a en las investigaciones de esta naturaleza y pueda ayudar a fiscalía a realizar dichas investigaciones.

Es fundamental promover la formación de quienes realizan las investigaciones y organizar cursos para funcionarios/as en esta área, garantizando que los cursos estén actualizados y que contemplen las normativas vigentes, a nivel nacional e internacional, y de cada institución. Estos cursos debieran ser reconocidos tanto para la calificación académica como para la evaluación funcionaria.

Lo anterior debe ser complementado con la elaboración de material didáctico formativo (guías, manuales, cartillas) que puedan ser utilizados por fiscales y fiscalas para contribuir a orientar las investigaciones. También, con el diseño y elaboración de material didáctico informativo sobre los protocolos de cada institución y el proceso investigativo y sus alcances para los diferentes estamentos.

12 Medidas que eviten la victimización secundaria. Esto implica, la obligación de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbres de la persona denunciante. Por ejemplo: vestimenta, ingesta de alcohol o sustancias ilícitas, existencia de una relación anterior, entre otras.



5) Línea de Reparación del Daño por Violencia de Género

Objetivo

Reparar el daño provocado por la violencia de género en las personas de la comunidad universitaria a través de acciones, servicios internos y derivación a programas de la política pública nacional.

Grupo objetivo

Personas de la comunidad universitaria afectadas por la violencia de género.

Unidades Ejecutoras

Dirección u Oficina de Género, dirección de asuntos estudiantiles, unidades de salud, programas de política pública.

Orientaciones para la intervención

La reparación implica recuperar las autonomías, especialmente la autonomía física que se ha visto severamente comprometida con la violencia de género. Estas autonomías deben apoyarse con acciones individuales o colectivas. A nivel individual es necesario preocuparse de la capacidad de enfrentar los espacios públicos, de clases o trabajo, luego de vivida la violencia, así como identificar posibilidades de derivación a espacios de reparación terapéutica que permitan a la persona afectada resignificar la experiencia vivida y lograr la restitución de sus derechos vulnerados.

Asimismo, se sugiere establecer las medidas necesarias para que las personas afectadas puedan terminar sus estudios universitarios o continuar su carrera profesional o académica de la mejor manera posible. En el caso del estudiantado, debido a que la vivencia de la violencia en muchos casos tiene como consecuencia el atraso en uno o más semestres académicos y con ello la pérdida de becas de mantención, de residencia y/o de aranceles (pues están sujetas a la aprobación de un porcentaje de ramos), se sugiere establecer medidas económicas reparatorias que permitan a las personas afectadas cubrir sus necesidades básicas hasta su titulación.

A nivel de reparación/resignificación colectiva, las redes de apoyo de las denunciantes deben ser consideradas en el espacio de contención y reparación, debido a que son el lugar donde las personas afectadas buscan resguardo, comprensión y apoyo para su reparación individual, nos referimos tanto a su familia directa como a sus amistades y/o compañeros/as de carrera.

En vista que posiblemente el proceso de reparación no se llevará a cabo como parte de los servicios internos de la universidad, es importante considerar la derivación responsable como parte del trabajo en red indispensable de las direcciones u oficinas de género.



La **derivación responsable** comprenderá aquellas acciones de vinculación y coordinación permanente con unidades que forman parte de la universidad con programas e instituciones de la red externa que brindan apoyo especializado y de reparación en aquellos casos de violencia o situaciones comprendidas en el protocolo que requieran una intervención de largo plazo.

La derivación a estas redes dependerá de las necesidades que presenten las personas afectadas en cada caso en particular, pero deben comprender, especialmente, tomar contacto con profesionales encargadas/os; enviar ficha de derivación o informe de atención por vía escrita y formal; efectuar seguimiento a la derivación y corroborar que se otorgó atención a la persona; establecer reuniones de coordinación permanente para análisis de casos y acciones de coordinación y vinculación recíproca.

6) Línea de Acceso a la Justicia y Sanción de la Violencia de Género

Objetivo

Sancionar los hechos de violencia de género en base a procesos internos de las instituciones de educación superior sustentados en bases comunes y en los principios del debido proceso, enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género, que permitan resguardar los derechos fundamentales de todas las personas y sancionar conductas vulneradoras.

Grupo objetivo

Personas denunciadas respecto de las cuales se haya llegado a la convicción de la existencia de responsabilidad disciplinaria, por el ejercicio de algún tipo de violencia de género en el marco de los instrumentos normativos universitarios.

Unidades Ejecutoras

Unidad, fiscalía especializada establecida por la Ley N°21.369, contralorías internas o universitarias, Dirección u Oficina de Género, dirección de asuntos estudiantiles, unidades de desarrollo de las personas, comisiones técnicas de género, entre otras.

Orientaciones para la intervención

En lo que respecta al proceso disciplinario, cada institución de educación superior cuenta con reglamentos y protocolos de actuación en materia de violencia de género y, en virtud de ellos, se activa por las vías establecidas y autoridades, que se establezcan las investigaciones. No obstante, existen distinciones normativas entre las universidades del Estado y las universidades públicas no estatales y privadas.

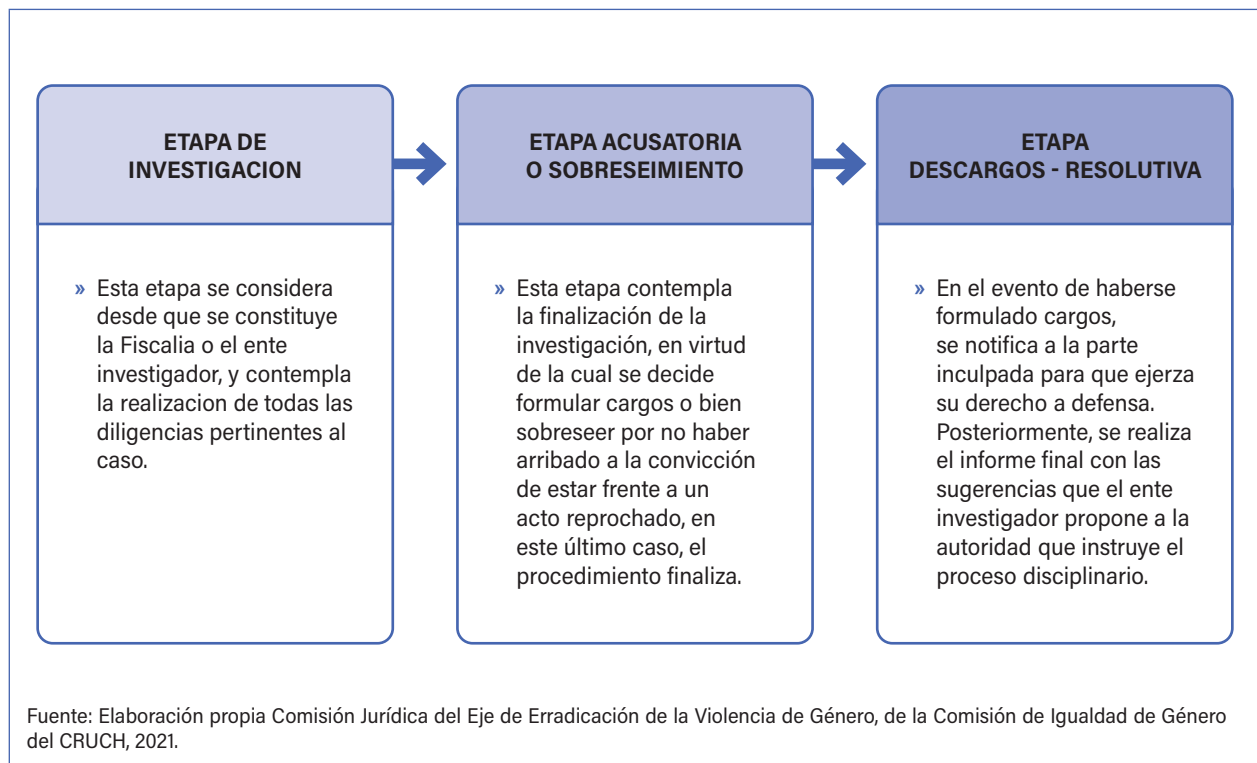
En el primer caso, **en las universidades del Estado**, dependiendo de la calidad de la persona denunciada, será el marco jurídico del que se valdrá el o la fiscalía para llevar a cabo el procedimiento investigativo, otorgando el referido instrumento los lineamientos en razón del estamento.



Tratándose de denuncias en contra de **personas del estamento funcionario o académico**, el procedimiento se regirá según lo establece la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, Ley N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N° 19.653, sobre Probidad Administrativa, lo anterior sin perjuicio de las modificaciones que se deben incorporar en función del modelo de investigación y sanción que contempla la Ley No 21.369, que tratándose de las universidades del Estado, las normas de la referida ley se aplicarán preferentemente sobre el DFL N°29, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuando se trate de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

El procedimiento disciplinario, en términos generales, consta de las etapas indagatoria, acusatoria, informativa, resolutive e impugnatoria. Sin embargo, no todos los sumarios administrativos cumplen con dichas etapas, pues en algunos casos no se llega a la convicción de la existencia del acto denunciado, sobreseyendo el proceso. A su vez, no todas las universidades contemplan las mismas etapas, debido a los instrumentos que se utilizan. En virtud de ello, podemos señalar como etapas del procedimiento las siguientes:

Diagrama 2. Etapas del procedimiento



En el caso de **las universidades públicas no estatales y privadas** se presenta una distinción similar, pero en las denuncias hacia **personas del estamento funcionario o académico** se aplican las normas del Código del Trabajo, las cuales están recogidas, entre otros, en los Reglamentos Interno de Orden, Higiene y Seguridad.



Tratándose de **denuncias efectuadas en contra del estudiantado**, el procedimiento de investigación es similar y se rige por los reglamentos de disciplina que contemple cada universidad.

Sobre las sanciones, si bien éstas van a depender del instrumento en que se base el procedimiento disciplinario, de acuerdo con lo señalado en la nueva Ley N° 21.369, estas deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como a las circunstancias atenuantes o agravantes que se presenten en el caso, contemplándose para tales efectos las sanciones expresamente establecidas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y leyes especiales. Con todo lo anterior, el modelo de investigación y sanción podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones o medidas a considerar.

Respecto a la **información oportuna**, en el caso de las universidades estatales, éstas se rigen por la Ley N° 21.094, y cabe hacer expresa mención al artículo 49:

"Actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución".

Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que la persona inculpada.

Es importante destacar lo consignado en la Ley General de Educación N° 20.370 que, como principio, se basa en la dignidad del ser humano y el respeto de sus Derechos Humanos y en la Ley sobre Educación Superior N° 21.091, que también promueve el respeto y promoción de los Derechos Humanos para aquellas universidades que no se rigen por la Ley N° 21.094, de manera tal, de asegurar la tratativa específica que recae sobre este tipo de investigaciones.

7) Línea de Atención Socioeducativa sobre Ejercicio de Violencia de Género

Objetivo

Problematizar el ejercicio de la violencia de género a través de procesos de orientación y atención socioeducativa dirigidos a personas de la comunidad universitaria que requieran de un espacio de intervención sobre el ejercicio de la violencia y las construcciones de masculinidad que la sostienen.



Grupos objetivos

- » Personas que requieran orientación sobre ejercicio de violencia de género.
- » Grupos o comunidades que requieran orientación sobre ejercicio de violencia de género.
- » Varones que hayan sido acusados formal o informalmente de ejercer violencia de género.

La intervención tendrá que considerar al menos tres variables: que exista o haya existido denuncia formal (y por tanto un proceso administrativo en curso); que exista denuncia informal (acción de autotutela, funa o escrache y una posible afectación sociocomunitaria); y, por último, que no exista ningún tipo de denuncia, pero sí ejercicio de violencia.

Dado que la perpetración de hechos de violencia de género como acoso sexual es mayoritariamente ejercido por varones¹³, se diseñarán acciones y metodologías principales, pero no exclusivamente, dirigidas a esta población, ya que se entiende que la transformación de los mandatos de la masculinidad es un elemento insoslayable para la erradicación de la violencia de género. Aquello no obsta de la consideración de otros factores causales, tales como la cisnormatividad, el binarismo de género, la heteronormatividad y la misoginia.

Unidades ejecutoras

Dirección de asuntos estudiantiles, facultades y departamentos, unidades de gestión de personas, unidades dirigidas a atención en salud mental. Direcciones u Oficinas de Género realizarán orientación y articulación de la atención a quienes ejercen violencia.

Directrices para la intervención

Uno de los conceptos clave para esta intervención es el de mandato de masculinidad, que fomenta estereotipos de género relacionados con un sentido de supremacía sobre mujeres, diversidades sexogenéricas, infancia, masculinidades que se alejan de la hegemonía y también sobre la naturaleza, junto con un sentido de autoridad moral-social sobre la administración de la violencia, el poder y el patrimonio (Puleo, 1995). En ese sentido, se entiende que la violencia de género se trata del ejercicio y administración de la dominación y no responde necesariamente al descontrol de impulsos, de la ira o a psicopatologías individuales (Bourdieu, 1998; Boira, 2010).

Segato (2003) plantea la centralidad del mandato de masculinidad en el ejercicio de la violencia. Así, en su investigación sobre violencia sexual -violaciones- plantea que la demostración de poder no respondería a un deseo sexual incontrolable, sino a una forma de control que se agudiza en contexto de mayor autonomía de las mujeres, evidenciándose una "economía simbólica de la violación como *crimen moralizador, aunque ilegal*" (p.139, 2003). Así, a través del castigo -violación- se pretende rectificar o restituir el orden naturalizado de dominación.

13 Se plantea principalmente por hombres, dado que las estadísticas de las diferentes universidades señalan que son ellos los que mayoritariamente ejercen violencia (más del 82% de todos los casos). No se desconoce que mujeres ejerzan violencia.



En línea con lo anterior, cabe destacar que existen diversas demostraciones de poder que no necesariamente se concretan en actos de violencia sexual extrema como la violación. En este sentido, Segato (2021) plantea que las potencias de poder son variadas, identificando siete: sexual, física, bélica, política, moral, intelectual y económica, que se ponen en juego a la hora de la demostración de poder de los varones frente a sus pares, hombres concretos o figuras que no necesariamente están presentes de manera material. Esta exhibición de poder, más que generar satisfacción, pone a los varones en riesgos innecesarios, consumación de muertes prematuras y vidas en tensión (Segato, 2018).

Al respecto, es pertinente atender al planteamiento de Michael Kaufman (1999) en relación a la violencia masculina, quien señala lo siguiente:

- » Que la violencia masculina se articula en una triada, que considera la violencia hacia las mujeres, la violencia hacia otros hombres y la interiorización de la violencia hacia sí mismos.
- » Se estructura sobre una percepción de los privilegios como derechos, que habilitaría a los varones a ejercer violencia cuando sienten que no se les está dando o tratando como corresponde.
- » La violencia es permitida socialmente para los varones y por esta razón se sentirían con el permiso para ser agresivos y violentos.
- » La experiencia de poder masculino, en la mayoría de los casos estaría plagada de problemas incapacitantes, donde abundaría el miedo, la inseguridad y la distancia emocional hacia los/as otros/as, siendo la violencia un mecanismo compensatorio individual como un medio para solucionar diferencias y afirmar el poder y el control.
- » La masculinidad se configuraría como una coraza psíquica, es decir, una estructura de carácter típicamente basada en la distancia emocional de otros, lo que le dificultaría empatizar con otros/as y reconocer sus propias emociones.
- » La masculinidad se experimentaría como una olla psíquica de presión, donde el repertorio de emociones posibles quedarían reducidos a la expresión de la rabia.
- » En muchos casos aquellos varones que ejercen o han ejercido violencia tienen historias familiares en las que han presenciado o experimentado distintos tipos de violencia entre sus padres o cuidadores principales, por lo cual la violencia ocurre por aprendizaje social.

De esta forma, entenderemos que,

- » Primero, la masculinidad se definirá en contraposición a lo femenino y cada uno de los valores, características, rasgos y comportamientos asociados a esto.
- » Segundo, la masculinidad se regirá por los mandatos de autosuficiencia y provisión, lo que en muchos casos configurará la idea o la necesidad de ser fuertes, poderosos y capaces, ya que en función de estas características se medirá su capacidad para sostener y proveer.
- » Tercero, la masculinidad deberá afirmarse a sí misma a partir de la heterosexualidad obligatoria (rechazando la homosexualidad, por ejemplo, al aparecer como una forma de feminización, entre otras).
- » Cuarto, y en relación con las anteriores, la masculinidad se restringirá emocionalmente y, en particular, en aquellas emociones asociadas a la feminidad (es decir, emociones que lo



hagan ver débil). Esto irá acompañado de la necesidad de tomar decisiones racionales, así como de mostrarse valiente y tomar riesgos (Instituto de Masculinidades y cambio social, 2019; Baños Cano, M., García Meraz, M., & Barrera Ramos, C. 2017; Duarte Quapper, K., 2006).

Estos mandatos configuran una serie de normas, prácticas y discursos que sustentarán y fomentarán las relaciones diferenciales entre los géneros, así como las prácticas de poder y control sobre otros, y a su vez sumarán una serie de exigencias imposibles de cumplir para muchos varones, facilitando la emergencia de formas reactivas de violencia.

Por otra parte, y en relación a la **intervención socioeducativa**, ésta será entendida como una estrategia de intervención que plantea un reconocimiento a la complejidad de las historias, vivencias y experiencias subjetivas de cada varón (Gómez Gómez, E., & Alatorre Rodríguez, F., 2014), articulando un espacio pedagógico, participativo y formativo en torno a la violencia de género como un problema producido en una realidad social, política e histórica determinada. Será relevante que esta estrategia ponga de relieve la socialización androcéntrica, heteronormada, cisnormada y misógina como problemas tanto para los intervenidos como para quienes intervienen, facilitando la reflexión crítica sobre los aprendizajes que esta socialización ha producido.

Además, deberá considerar el espacio formativo como un espacio de producción de saberes en el que tanto educador/a como educando se transforman en el proceso de aprendizaje (Freire, 1969), permitiendo horizontalizar y colectivizar la responsabilidad de la violencia en los varones como un problema relacional y de conjunto, y no sólo como un problema individual. De este modo, se entiende la educación como una forma de socialización en la que se adquieren, cuestionan y ponen en práctica conocimientos sociales. Bajo esta noción de educación, se buscará problematizar los aprendizajes sociales en torno a la masculinidad y el género, proponiendo formas alternativas que desmantelen la dominación patriarcal. En ese sentido, las acciones socioeducativas buscan la disminución y eliminación de la violencia de género hacia mujeres y personas LBGTIQ+ detectadas en el contexto universitario, así como la prevención¹⁴ de nuevos hechos violentos.

En función de lo ya expuesto, esta estrategia tendrá como pilar central la problematización de los mandatos de la masculinidad como habilitador de la violencia de género -siempre entendida como un continuum- y las formas en las que estos operan en los varones, incluyendo herramientas para la transformación de conductas tanto individuales como grupales. Junto con ello, debe considerarse su adecuada integración con los procesos de administración de justicia, como otro de los ejes relevantes en el abordaje de la responsabilidad por la violencia ejercida.

¹⁴ Entendiendo esta prevención desde el nivel terciario, es decir, cuando aquello que se intenta prevenir ya ha sucedido y el objetivo es disminuir o eliminar la reiteración de su ocurrencia.



En relación con los contenidos a trabajar y, de acuerdo a los lineamientos de organizaciones de la sociedad civil y programas sociales que trabajan temáticas afines (Corporación Opción, 2013; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019; SERNAMEG, s/f), se observa un énfasis en la educación emocional y sexual, junto con el fortalecimiento de factores protectores y el trabajo con redes de apoyo. También se desincentiva la intervención desde el punto del control de los impulsos o de la ira, por no ser efectivos en la disminución del ejercicio de la violencia de género (SERNAMEG, s/f).

Vinculado a los procesos, se observa la relevancia de trabajar el reconocimiento de los hechos y la motivación al cambio. Con relación a la estructura procedimental, se recomienda ordenar la intervención en tres fases:

- » Diagnóstico: Evaluación inicial e integral de la situación, contemplando factores previos, la situación específica, la reiteración, el nivel de reconocimiento de la violencia ejercida, la voluntad de cambio y contexto psicosocial, entre otros factores relevantes. Aquello permitirá comprender la situación específica de la persona a la luz de los factores protectores y de riesgo para elaborar objetivos en función de la complejidad de la situación. También es importante considerar los límites de la intervención, de manera clara y explícita, ya que no todos los aspectos de estas situaciones podrán ser abordadas por un dispositivo de estas características.
- » Socioeducación: Se reconocen dos momentos. Uno que apunta al trabajo con nociones que ayuden a identificar las prácticas de violencia, con el fin de tener una base lingüística y conceptual que sirva en la posterioridad para el análisis de situaciones y la construcción de respuestas. El segundo, se entiende como una fase de profundización, en la cual se trabaja en base a experiencias propias del sujeto para lograr el reconocimiento de sus acciones, esto a través de actividades individuales y/o grupales. En ese sentido, cobra importancia el reconocimiento de factores protectores y de riesgo, junto con el trabajo con casos y situaciones prácticas, otorgando herramientas relacionales sin recurrir al uso de la violencia como medio.
- » Evaluación y cierre de la intervención: se evalúa la consecución de los objetivos socioeducativos trazados. Esta fase debe considerar la protección de las personas afectadas por la violencia.

Por último, cabe destacar que esta línea de intervención requiere una respuesta institucional integrada y articulada entre las distintas unidades y estamentos, para que pueda tener el sentido institucional y social esperado. Considerando esto, es fundamental el trabajo en red de distintos equipos profesionales y académicos para la aplicación práctica y la mejora continua del cumplimiento del objetivo de esta línea de intervención. Sin perjuicio de lo anterior, es importante contar con un equipo profesional especializado en el abordaje de la violencia de género y masculinidades para la intervención directa y la capacitación de las distintas unidades.



8) Línea de Reincorporación Comunitaria posterior a la Violencia de Género

Objetivo

Construir estrategias de reincorporación de las personas acusadas de ejercer violencia de género en los espacios universitarios a través de procesos de intervención en el marco de la convivencia universitaria y cuidado de las personas afectadas por la violencia de género.

Grupos objetivo

- » Personas de la comunidad universitaria acusadas, formal y/o informalmente, de ejercer violencia de género.
- » Personas sancionadas por haber ejercido violencia de género en contexto universitario.
- » Grupos o comunidades en los cuales se produce el proceso de reintegro.

Para las personas de la comunidad que han sido denunciados formalmente y que han cumplido con las sanciones administrativas luego de un proceso disciplinario (sumario, investigaciones sumarias, investigaciones u otras) se requiere apoyar su reincorporación en la vida universitaria. Se propone realizar acciones que apunten a garantizar el derecho a la educación o al trabajo sin dejar de cautelar la protección y seguridad de quienes han sido víctimas.

Unidades ejecutoras

Dirección de asuntos estudiantiles, facultades y departamentos o carreras, Direcciones u Oficinas de Género, comités o comisiones relacionadas, unidades de gestión de personas, unidades dirigidas a atención en salud mental, organizaciones estudiantiles.

Orientaciones para la intervención

En este apartado se formulan reflexiones iniciales en base a la experiencia acumulada en el contexto universitario y en el conocimiento técnico sobre la violencia de género, para orientar las condiciones que pueden facilitar los procesos de reincorporación de una persona que ha sido acusada formal o informalmente de ejercer hechos de violencia de género, o bien que vuelve a reincorporarse a la comunidad posterior a una sanción disciplinaria por esta razón.

En ese marco, los procesos de reincorporación nacen desde el entendido de que, bajo determinadas condiciones, las conductas violentas aprendidas socialmente pueden modificarse. También surgen de la prevalencia del fenómeno, sobre todo entre la población masculina. No es posible soslayar que las comunidades universitarias puedan aportar al cambio de estas conductas en su espacio específico, ya que se sabe que apelar exclusivamente a la exclusión total del espacio universitario de la persona que ha ejercido la violencia no previene necesariamente que estas situaciones se vuelvan a presentar en el futuro, y crónicamente en otros espacios y contextos, ya que no apuntan a propiciar procesos de toma de conciencia ni de analizar los aprendizajes sociales, contextos y aspectos culturales que permean fenómeno. Es decir, aquello no apunta a abordar los factores condicionantes ni causales de la violencia ejercida (Barbero, 2021).



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO



El aseguramiento de estas condiciones mínimas puede hacer la diferencia entre procesos que se perciban comunitariamente como coactivos y revictimizantes, versus aquellos que pueden promover el aprendizaje comunitario, la creatividad colectiva, el diálogo y la transformación social. En ese sentido, es responsable afirmar que no en todos los casos sería recomendable priorizar el desarrollo de una línea de reincorporación cuando aún no se encuentran pisos mínimos de reconocimiento institucional sobre el fenómeno de la violencia de género, desde el punto de vista de cómo afecta a quienes se enfrentan a ésta (Honneth, 1997). También es crucial relevar la necesidad de formación especializada y con enfoque de género de profesionales y equipos clave que participen del proceso de reincorporación.

En vista de lo anterior, se puntualizan algunas recomendaciones prácticas para el trabajo de reincorporación:

- » Actuar siempre en base del principio pro persona afectada por la violencia de género.
- » Contar con algún tipo de evaluación de la situación, identificando oportunidades y desafíos. También que se permita determinar si la reincorporación es posible.
- » Diferenciar entre las situaciones en las que se han establecido sanciones administrativas -o judiciales- de las que no, ya que en el segundo caso, jurídicamente opera el principio de presunción de inocencia para las personas acusadas, socialmente -y considerando el nivel de impunidad formal que suele haber para quienes ejercen violencia de género- suele presentarse en las comunidades una reacción ambivalente: por un lado, de repudio y, por otra parte, de apoyo a quien o quienes han sido acusados. Esto, en muchos casos, genera una fragmentación de la comunidad en distintos niveles (Guzmán, 2005). En ese sentido, la sanción opera en la práctica como una herramienta para poder consolidar una narrativa institucional sobre la situación, que no se dará del mismo modo cuando esta sanción no exista. En este contexto, cuando no exista sanción jurídica, el trabajo recaerá especialmente en determinar las posibilidades de diálogo y de llegar a acuerdos con las actorías claves respecto a las condiciones específicas que pueden posibilitar una reincorporación.
- » Considerar que -por diferentes razones¹⁵ - no es frecuente que las personas que ejercen violencia de género lo reconozcan sin dilaciones, por lo que es posible que en algunas situaciones se deba actuar sin que este reconocimiento exista por parte de la persona a reincorporar (Barbero, 2021). Aquello, sin duda, debe tenerse en cuenta en la estrategia y pronóstico del proceso de reincorporación.
- » Identificar actorías y grupos afectados con el fin de concertar instancias de diálogo directo, sondeando expectativas y acuerdos posibles. En relación con las autoridades involucradas en el proceso de reincorporación, pueden ayudar a orientar respecto a qué información

¹⁵ Algunas son: no percibir su conducta como violenta, legitimar la conducta ejercida como parte de lo que "se supone que se tiene que ser/hacer" para performar el rol de género a través del cual se ha socializado, considerarse fuera del prototipo del "hombre maltratador", evitar la estigmatización de la comunidad producto del entendimiento de la situación como proveniente de un "defecto original", encontrarse en procesos disciplinarios o judiciales en los que se juega una posible sanción por su comportamiento, entre otras (Barbero, 2021).



transmitir para que sea clara y oportuna, y así disminuir la inquietud de las comunidades de lo que va a ocurrir y de qué modo. Es importante señalar que no es pertinente dar información sin previo consentimiento de la persona afectada por la violencia de género, ni recurrir a espacios de mediación entre persona ofensora y persona afectada, puesto que en todo momento deben protegerse los Derechos Humanos de las personas afectadas.

- » No trabajar al mismo tiempo con cursos completos que se sienten afectados o en situación de crisis, ya que suelen producirse catarsis que pueden ser iatrogénicas (producir daño no deseado) tanto para las personas directamente involucradas en la situación de violencia, como para terceras personas. En ese sentido, sí se pueden trabajar los temas mencionados en relación con la línea de prevención, que permitan promover procesos de cambios de creencias y desmitificación del fenómeno de la violencia. En particular, de la figura del agresor.
- » Prestar atención a personas que pueden mostrarse especialmente afectadas por el proceso de reincorporación, ya que muy probablemente necesiten algún tipo de intervención, desde una comprensión más acabada del proceso (que no debe transgredir el principio de confidencialidad ni exponer a las personas afectadas) hasta un proceso de acompañamiento otorgado por la línea de atención a personas afectadas por la violencia de género.
- » Optar por el análisis casuístico por sobre dimensiones estandarizadas del fenómeno, ya que el abordaje situado de las situaciones podría permitir un tratamiento mucho más acabado de su profundidad y complejidad, augurando así mejores resultados.
- » Tal como se ha dicho en otras oportunidades, es importante que los equipos profesionales clave vinculados al trabajo de reincorporación, trabajen desde un enfoque de género y desarrollen conocimientos y comprensión sobre el fenómeno del ejercicio de la violencia de género.

Por su parte, para la viabilidad de una línea de reincorporación es vital la articulación con otras líneas de intervención del modo que a continuación se describe:

- » **Línea de atención socioeducativa acerca del ejercicio de violencia**, en el entendido de que tiene el rol de evaluar la complejidad de las situaciones de cara a quien ha ejercido la violencia y habilitar a las personas para una posible reincorporación. Ante este escenario, la línea de reincorporación puede poner el énfasis en los aspectos comunitarios y grupales que pueden favorecer la reincorporación de las personas que han ejercido violencia de género. La articulación con esta línea también permitirá relevar cuando no es posible realizar un reintegro, toda vez que este proceso pondría en peligro a la comunidad producto de las características de la situación.
- » **Línea de acceso a la justicia y sanción frente a la violencia de género**. Se sugiere que el equipo que aborde la línea de reincorporación trabaje articuladamente con las unidades, investigadores/as o fiscalías especializadas que lleven a cabo los procedimientos disciplinarios en la institución.
- » **Línea de protección frente a la violencia de género**. El reintegro debe considerar principalmente la seguridad y protección de las personas afectadas por la violencia de género, evitando la victimización secundaria, en el entendido de que esta suele ocurrir



cuando las personas que denuncian violencia de género se ven obligadas o coaccionadas a compartir espacios con quienes les han agredido en el pasado, en pos de poder ejercer su trabajo o finalizar su trayectoria formativa, producto de la falta de medidas de protección con una visión de largo plazo, que tenga una perspectiva psicosocial y no solo adosada a los procedimientos disciplinarios.

- » **Línea de prevención de violencia de género.** El trabajo comunitario preventivo respecto a la violencia de género, sin duda puede ser un habilitador para que los procesos de reincorporación sean posibles, toda vez que se trabajen temas asociados a la desnaturalización de la violencia, den énfasis a los aspectos contextuales (y no solo individuales) que influyen en que esta violencia pueda producirse, y también al aportar a des-estereotipar a las personas que ejercen violencia (Barbero, 2021), de modo tal que pueda posicionarse la idea de que estas conductas efectivamente pueden modificarse y, por lo tanto, la reincorporación no necesariamente pone nuevamente en peligro a la comunidad, sino que más bien puede darse un aprendizaje individual, social y colectivo, en el avance hacia una vida libre de violencia.
- » **Línea de atención psicosociojurídica en violencia de género.** Es importante considerar el trabajo con esta línea de atención, considerando el principio pro persona afectada por la violencia de género y la prioridad de resguardar espacios seguros para ellas, evitando la revictimización. En ese sentido, una articulación con esta línea puede otorgar información relevante respecto a los deseos de la persona afectada, percepciones respecto a la reincorporación y nociones sobre qué diálogos es necesario tener para respetar su voluntad y autonomía. Otro aspecto importante que compete a esta línea de atención tiene que ver con que los procesos de reincorporación generalmente producen la reverberación de experiencias traumáticas de terceras personas, la visibilidad de nuevos casos y la emergencia de sintomatología que no tiene que ver directamente con la situación de violencia vinculada al proceso de reincorporación, pero que sin duda también requieren una atención y abordaje apropiados, tanto desde el punto de vista de la atención propiamente tal como con la conexión con redes de organización y trabajo que puedan ayudar a canalizar el descontento respecto a la problemática de la violencia de género.
- » **Línea de reparación del daño por violencia de género.** El aspecto de la reparación, en este apartado, se utiliza más en un sentido institucional y social que individual, en cuanto a realizar acciones que apunten al reconocimiento institucional de la violencia que han vivido sus integrantes. Se trata de un gesto importantísimo para que los procesos de reincorporación sean posibles, dado que muchas veces la invisibilización de los mismos, la falta de justicia y de atención oportuna produjo daño a personas en el pasado, que es importante considerar desde el punto de vista del dolor generado, para avanzar hacia nuevos acuerdos sociales que permitan comprender la reincorporación fuera de un marco de revictimización.
- » **Línea de observación y generación de conocimiento en violencia de género.** Por último, pero no menos importante, la producción de conocimiento en esta línea es crucial, dado que a diferencia de las líneas que apuntan al acompañamiento de las personas afectadas por la violencia de género, existe un vacío importante tanto a nivel de conocimiento científico como de diseño de políticas y programas que apunten a la reincorporación de personas



que han ejercido violencia de género en el contexto universitario. Esta producción permitirá ir construyendo abordajes y distinciones más precisas y efectivas.

9) Línea de Observación y Generación de Conocimiento en Violencia de Género

Objetivo

Generar conocimiento teórico-práctico para la erradicación de la violencia en los contextos universitarios a través de diversos procesos de investigación.

Grupos Objetivo

Equipos o personas de los distintos estamentos interesados en esta línea de intervención.

Unidades ejecutoras

Direcciones u Oficinas de Género, unidades de investigación, centros de estudios, observatorios, tesis de pregrado y posgrado, instituciones dependientes de las universidades y autónomas interesadas en el objetivo de esta línea de trabajo.

Componentes

» Observatorio

Promover la creación de un Observatorio de Género y Diversidad, de manera colectiva por parte de las diversas universidades, que permita de manera continua la producción, sistematización y reporte de las realidades existentes en las diversas universidades.

» Creación de indicadores

Como parte de la generación de conocimiento legítimo en los códigos culturales universitarios predominantes, se hace necesario parametrizar las prácticas, diseñando métricas que den cuenta del comportamiento de las variables género y diversidad en los distintos ámbitos del quehacer universitario, que contribuyan al abordaje de la violencia de género. Se espera que este sistema de indicadores sea transversal al conjunto de universidades, facilitando la construcción de estudios, investigaciones y/o reportes comparativos.

» Conocimiento experto (estudios e investigaciones)

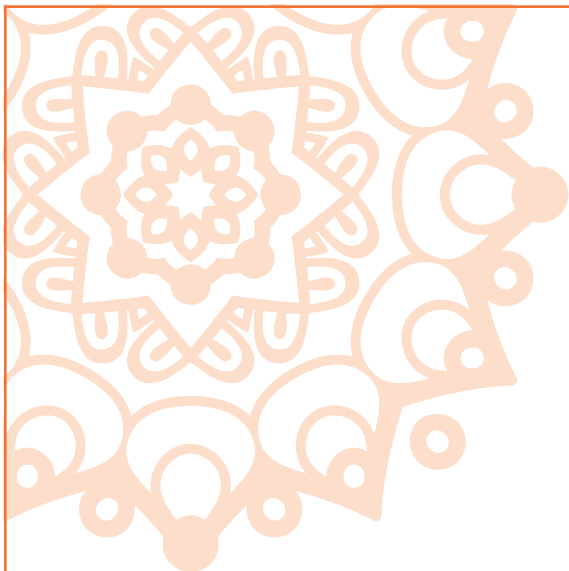
El modelo de intervención debe considerar, por una parte, la generación de estudios sobre la materia de violencia de género, concebidos como espacios de reflexión y aprendizaje en torno a las prácticas cotidianas universitarias, tanto en lo referente a las formas de actuación, alcances y desafíos de las propias oficinas/direcciones de género, como de los distintos espacios de gestión de la universidad y del concierto nacional y regional. Por otra parte, se debe promover la generación de investigación, diagnóstico y sistematización en materia de género para los distintos ámbitos disciplinares e interdisciplinares, así como la incorporación de manera transversal del enfoque de género a la investigación universitaria, con especial énfasis en las materias del presente eje de erradicación de la violencia de género.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO





CAPÍTULO 4:

ASPECTOS TRANSVERSALES DEL MODELO CALEIDOSCOPIO



4.1 REDES Y ARTICULACIÓN INTERSECTORIAL PÚBLICA, PRIVADA Y COMUNITARIA

Para el desarrollo de este modelo se requiere de un conjunto de articulaciones internas y externas que permitan desarrollar un trabajo en red, establecer un lenguaje común y un horizonte de actuación compartida y consensuada.

4.1.1 Articulación interna de la universidad

La violencia de género impacta a la comunidad en su conjunto, es por ello que institución y comunidad están llamadas a realizar acciones para el abordaje de la violencia de género en sus distintos planos -estructural, cultural y directo-, niveles, y líneas de intervención.

Las personas afectadas pueden pertenecer a distintos estamentos y ello exige coordinarse con las unidades, departamentos y direcciones pertinentes, que por su función se ocupan de las necesidades de dichas personas de la comunidad educativa.

A su vez, es necesaria la coordinación con instancias triestamentales de cada universidad, pues aportan a la integralidad e interdisciplinariedad en la articulación de planes y políticas que permitan la erradicación de la violencia de género. En este sentido, es fundamental mantener un trabajo en red, en especial con las organizaciones de estudiantes, funcionarios/as y académicos/as.

4.1.2 Articulación con organismos externos a la universidad

Es pertinente reconocer que las universidades pueden ejecutar la mayoría de las líneas planteadas en el modelo de abordaje, pero también que requiere un esfuerzo de coordinación con la política pública en aquellas materias que exceden sus posibilidades, por ejemplo, en acciones de reparación terapéutica de las personas afectadas. En muchos casos es indispensable establecer acuerdos de colaboración recíproca con organismos que pueden apoyar en estas necesidades.

De igual forma, es importante avanzar en la coordinación con organizaciones de la sociedad civil que cuentan con larga experiencia en formas de abordar la violencia de género en nuestro país. En dicho trabajo colaborativo se espera el intercambio de experiencias y aprendizajes desde la práctica en los distintos niveles de actuación.



4.2 COMUNICACIÓN Y GÉNERO PARA LAS ESTRATEGIAS DE CAMBIO

El avance internacional en materia de Derechos Humanos de las mujeres que se registra a través de los sistemas de protección de derechos en los ámbitos regional e internacional y sus diversas recomendaciones hacia los Estados, concuerdan en que **la persistencia de los estereotipos de género a nivel cultural, social y político son la causa y consecuencia de la violencia de género como un problema global, generalizado y extendido.**

La sentencia de la CIDH en el caso Campo Algodonero versus México (CIDH, 2009) así lo sintetiza: la existencia de estereotipos de género que cimientan una cultura de discriminación anclada en la supuesta inferioridad femenina y feminizada reproduce impunidad y explicaría las respuestas ineficientes e indiferentes de los agentes del Estado vinculados con la prevención, investigación y sanción de la violencia hacia las mujeres.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, por su parte, en su recomendación general número 35 acerca de la violencia por razón de género (CEDAW, 2017) también da cuenta de **la importancia que adquieren los procesos comunicacionales, informativos y de difusión en materia de prevención y concienciación.**

En ella, subyace una comprensión de **la información como un derecho que posibilita el conocimiento y ejercicio de otros derechos fundamentales** y como un recurso social que debiera estar disponible para la diversidad de la población en base a un enfoque interseccional. Enfatiza que **la comunicación** y sus estrategias de elaboración y difusión de contenidos e informaciones **es un proceso por fortalecer en toda la institucionalidad, evitando la reproducción de estereotipos y la violencia de género** en cualquiera de sus dimensiones, incluyendo la simbólica.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), a través de la Declaración de Pachuca sostiene que “fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres” insta a los Estados, y por extensión a la institucionalidad pública, a comprometerse con acciones de política pública, educación y comunicación que promuevan la igualdad, impulsando una comunicación con enfoque de género y Derechos Humanos que fomente un análisis crítico en torno a las desigualdades y al género como constitutivos de la construcción de las relaciones sociales entre las personas. Entiende que **la comunicación con enfoque de género es clave en la promoción de la diversidad y de los derechos fundamentales como valores consustanciales de la democracia.**

Para el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém Do Pará (MESECVI), la incorporación de un enfoque de género y de Derechos Humanos en el quehacer de periodistas y comunicadoras/es garantiza el correcto diseño e implementación de campañas de interés público, de estrategias comunicacionales y una cobertura periodística que se ajuste a estos

estándares con **el objetivo de mitigar el impacto de la violencia simbólica, la elaboración y difusión de mensajes discriminatorios y sexistas, a través de la promoción de un trabajo consciente y crítico en la producción de contenidos, informaciones e imágenes.**

El Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención Belém Do Pará (MESECVI, 2017) refuerza que **se debe contar con profesionales de la comunicación formados de manera sistemática en materia de no discriminación y violencia hacia las mujeres para contrarrestar la reproducción de estereotipos de género:** un asunto que debiera ser fundamental para los Estados y el cumplimiento de sus obligaciones internacionales en materia de igualdad de género y permear todo el quehacer público como el sistema que reúne en Chile a las instituciones de educación superior.

Teniendo en consideración que **la comunicación a nivel organizacional es un imperativo** y que las relaciones comunicativas unidireccionales se han roto por el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Losada, 2018), cualquier política institucional que aborde la igualdad de género –como un modelo caleidoscopio para el abordaje de la violencia de género en el contexto universitario– requiere de profesionales de las comunicaciones formados en Derechos Humanos y enfoque de género. En clave feminista, que comprendan el papel pedagógico que éstas también tienen en la cultura institucional y en desnaturalizar aquellas creencias, prácticas y actitudes que normalizan la violencia de género.

Como lo establece la propia Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior **las actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre Derechos Humanos, acoso sexual, violencia de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias** deberán contar con personal y profesionales capacitados en derechos humanos y perspectiva de género y disponer de recursos humanos y presupuestarios para cumplir efectivamente con las tareas planificadas.

En este sentido, la comunicación desde un lineamiento estratégico debe estar encuadrada en lo reseñado para gestionar la producción de contenidos e informaciones de manera virtuosa al interior de una organización, permeando el desarrollo de la marca o identidad y su posicionamiento; las estrategias de despliegue de la comunicación externa, interna y digital; el diseño y desarrollo de campañas y la respuesta ante las crisis.

Para lo anterior y, en términos muy generales, las estrategias deben evitar ser lineales y apostar por un desarrollo comprehensivo, planificar el despliegue comunicacional en torno a un tema central que organice las actividades y el desarrollo de productos, material gráfico y audiovisual y campañas, atendiendo a una diversidad de audiencias a través de su integración en plataformas digitales, y cumpliendo con los elementos básicos de la comunicación con enfoque de género, es decir:

- » Evitar difundir contenidos que reproduzcan la discriminación de género.
- » Visibilizar el aporte de mujeres, diversidades de género y disidencias sexuales en los movimientos sociales, la política, la historia y la producción de conocimiento.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO



- » Incorporar esta perspectiva en el análisis de indicadores, cifras y otros datos que permitan evidenciar su impacto diferenciado.
- » Promover la visibilidad, opinión y participación de mujeres, diversidades de género y disidencias sexuales en actividades públicas.
- » Elaborar contenido que represente a la diversidad de personas, en roles, edades, pertenencia indígena, identidades y expresiones de género.
- » Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto en la escritura como en la producción gráfica y audiovisual.



MODELO CALEIDOSCOPIO

UNA PROPUESTA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO UNIVERSITARIO



4.3 CUIDADO DE EQUIPOS

Para abordar la violencia de género se requieren equipos psicosociales y jurídicos especializados en perspectiva de género, con una formación continua, que les permita reforzar y adquirir nuevas herramientas prácticas y teóricas necesarias para abordar la problemática de manera integral, realizando intervenciones específicas de acuerdo a las necesidades y requerimientos de cada persona, grupo y comunidad educativa. Es necesario destacar la relevancia de la capacitación y actualización continua para abordar la problemática de la violencia de género, dado que contar con personas capacitadas favorece el cuidado de los equipos y disminuye el riesgo de enfrentar un desgaste emocional de las y los profesionales que intervienen de manera directa.

Trabajar en la problemática de violencia de género repercute de diversas maneras en las personas, lo cual puede causar daños a nivel personal y al interior del grupo de trabajo. Los equipos se ven expuestos a un alto nivel de ansiedad y, en el largo plazo, esta exposición afectaría la salud mental de sus integrantes si no hay un trabajo preventivo, produciendo muchas veces un desgaste que puede traducirse en alta rotación de profesionales, falta de efectividad de las intervenciones, conflictos interpersonales al interior de los equipos e incluso su desintegración.

Frente al desgaste profesional, todas las perspectivas enfatizan en la necesidad de desarrollar intervenciones que promuevan “la salud de las personas que trabajan con personas y su sufrimiento, velando por la eficacia de las tareas que desarrollan” (Orellana y Paredes, 2006, p. 32).

El cuidado del equipo se refiere a todas las acciones que realizan personas, equipos o instituciones con la finalidad de promover estados de bienestar y mantenerlos, previniendo déficits de salud física y mental.

Si bien cada universidad puede desarrollar sus propias estrategias, se recomienda considerar los siguientes ámbitos:

A nivel institucional

Propiciar condiciones adecuadas en las cuales se desempeña el equipo (infraestructura física, relación contractual, clima laboral positivo, distribución de la carga de trabajo de los equipos, número de profesionales acorde a la tarea, fiscales especializados/as, entre otras), acceso a capacitación y especialización de los equipos profesionales que trabajan en la temática, especialmente fiscales/as o facilidades para la actualización en la temática. Favorecer espacios estructurados de vaciamiento emocional y descompresión.



A nivel grupal

Claridad de roles y funciones, tanto en el trabajo interno del equipo como en el proceso de coordinación con otros grupos de trabajo de la universidad; elaborar un plan de trabajo que aborde el modelo de manera escalonada o por etapas, considerando los recursos existentes; trabajo interdisciplinario y desarrollo de criterios comunes con profesionales de la misma u otras disciplinas que trabajan en la universidad en temáticas afines. Contar con espacios para compartir y reflexionar sobre la práctica y dar a conocer lo realizado en instancias externas. Generar redes profesionales y de apoyo social. Gestionar supervisión especializada entre universidades o con otros organismos acerca de la intervención realizada con los casos de violencia de género.

A nivel individual o autocuidado profesional

Acciones que realiza la o el profesional para mirarse y hacerse cargo de sí mismo, capacitación continua, supervisión y participación en otras actividades extra-laborales de cuidado personal, recreativas y sociales.















REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-  Aguayo, F., Kimelmann, E., Saavedra, P., Kato-Wallacw, J., (2016). *Hacia la incorporación de hombres en las políticas públicas de prevención de la violencia contra las mujeres y niñas*. Santiago: EME/CulturaSalud. Washington, DC : Promundo-US. Ciudad de Panamá: ONU Mujeres y UNFPA.
-  Almeida, J., Johnson, R.M., Corliss, H.L. et al. (2009). *Emotional Distress Among LGBT Youth: The Influence of Perceived Discrimination Based on Sexual Orientation*. *J Youth Adolescence* 38, 1001-1014 (2009). Disponible en <https://doi.org/10.1007/s10964-009-9397-9>
-  Baños Cano, M., García Meraz, M., & Barrera Ramos, C. (2017). *Intervención con hombres que ejercen violencia de género: una propuesta desde las masculinidades*. *Edähi Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHU*, 5(10), 1-11. Disponible en <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icshu/n10/p1.html>
-  Barbero, M. (2021). *Ser o no ser: la cuestión del reconocimiento de la violencia y el estigma en los espacios de atención para hombres que ejercen violencia contra las mujeres en la pareja*. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, N°12, pp. 1-19. Disponible en: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/aprn9t1tn>
-  Boira, S. (2010). *Hombres maltratadores. Historias de violencia masculina*. España: Prensas universitarias de Zaragoza.
-  Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
-  Castañeda, M. (2007). *El machismo invisible regresa*. México: Santillana.
-  Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará MESECVI (2014). *Declaración de Pachuca "Fortalecer los esfuerzos de prevención de la violencia contra las mujeres"*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/DeclaracionPachuca-ES.pdf>
-  Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Para MESECVI (2017). *Tercer Informe sobre la Implementación de la Convención Belém do Pará Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las Américas Caminos por Recorrer*. Disponible en: <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/tercerinformehemisferico.pdf>
-  Corporación OPCIÓN (2013). *Cas-R: Programa de tratamiento para el control de la agresión sexual*. Disponible en <https://opcion.cl/publicacion/manual-cas-r/>



- 🌸 Corte Interamericana de Derechos Humanos (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

- 🌸 Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009). *Caso González y otras (Campo Algodonero) vs México. Sentencia de 16 de noviembre de 2009*. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

- 🌸 Corte Interamericana de Derechos Humanos (2014). *Una mirada a la violencia contra personas LGTBI en América. Un registro que documenta actos de violencia entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de marzo de 2014*. Anexo al comunicado de prensa N°153, 17 de diciembre de 2014. Disponible en <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2014/153a.asp>

- 🌸 Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*. Opinión Consultiva oc-24/17 de 4 de noviembre de 2017 solicitada por la República de Costa Rica. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

- 🌸 Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI*. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

- 🌸 Crenshaw Williams, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. pp. 139. Estados Unidos: University of Chicago Legal Forum.

- 🌸 Dirección de Igualdad de Género Universidad de Chile, DIGEN (2019). *El acoso en el campus. El acoso sexual en la Universidad de Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

- 🌸 Duarte Quapper, K. (2006). *Privilegios patriarcales en varones jóvenes de sectores empobrecidos ¿cambio o acomodo?*. Disponible en <https://kolectivoporoto.cl/tag/klaudio-duarte-quapper/>

- 🌸 Ellsberg M. y Heise L. (2007). *Investigando la violencia contra las mujeres. Una guía práctica para la investigación y la acción*. Managua, Nicaragua. Organización Mundial de la Salud y PATH.

- 🌸 Femenías, M. L. (2011). *Las violencias del mundo global: inscripciones e identidades esencializadas*. En Lagarde, M. y Valcárcel A. [Ed] *Feminismo, género e igualdad (85-108)*. Madrid: Pensamiento Iberoamericano.

- 🌸 Follegati, L. (2019). *Violencia estructural y feminismo: apuntes para una discusión*. En *Violencia estructural y feminismo: apuntes para una discusión*. Santiago: Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres.





- 🌸 Freire, (1969). *Pedagogía del oprimido*. Disponible en <https://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadeloOprimido.pdf>
- 🌸 Fundación Datos Protegidos (2018). *Violencia de Género en Internet en Chile: Estudio sobre las conductas más comunes de violencia de género en línea en Chile y la intervención del derecho penal*. Disponible en <https://datosprotegidos.org/wp-content/uploads/2018/12/Informe-Violencia-de-ge%CC%81nero-en-Internet-en-Chile.pdf>
- 🌸 Fundación Miles. (2018). *Violencia Sexual, Informe DDSSRR 2018. Estado de la situación en Chile*. Disponible en: <https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/capi%E2%95%A0%C3%BCtulo-violencia-sexual.pdf>
- 🌸 Galtung, J. (1990). *La violencia: cultural, estructural y directa*. Journal of Peace Research, 27 (3), 291-305.
- 🌸 Galtung, J. (1995). En Centro Internacional de Investigación e Información para la Paz (2000). *El estado de la Paz y la evolución de las violencias. La situación de América Latina*. (p. 30). Ediciones Trilce: Montevideo Uruguay. Disponible en: <https://books.google.cl/books?id=qU-yRSmlvbR0C&pg=PA30&lpg=PA30&dq=La+f%C3%B3rmula+general+que+est%C3%A1+de+tr%C3%A1s+de+la+violencia+estructural+es+la+desigualdad&source=bl&ots=KQeC-NRD3Kd&sig=ACfU3U37SPDftjjvsrGtMKiOIHkcFew7WQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEw-je5pzx8IT1AhXFKrkGHZswAb8Q6AF6BAgbEAM#v=onepage&q&f=true>
- 🌸 Gómez Gómez, Elba Noemí, & Alatorre Rodríguez, Felipe de Jesús. (2014). *La intervención socioeducativa: Cuando se juega en la cancha del otro. Sinéctica*, (43), 01-17. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2014000200002&lng=es&tlng=es
- 🌸 Gíner, C. (2011) *Aproximación psicológica de la victimología*. Revista Derecho y Criminología, Número 1, pp. 25-54.
- 🌸 Gutiérrez de Piñeres Botero, Carolina, Coronel, Elisa y Pérez, Carlos André (2009). *Revisión teórica del concepto de Victimización Secundaria*, Universidad Cooperativa de Colombia. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/45258304_REVISION_TEORICA_DEL_CONCEPTO_DE_VICTIMIZACION_SECUNDARIA_THEORETICAL_REVIEW_OF_THE_CONCEPT_OF_SECONDARY_VICTIMIZATION
- 🌸 Guzmán, L. (2005). *Proyecto de Investigación-Acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica*. Disponible en <http://www.repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/85/1/RCIEM069.pdf>





- 🌸 Guzmán Ordaz, Raquel and Jiménez Rodrigo, María (2015). *La Interseccionalidad Como Instrumento Analítico de Interpelación en la Violencia de Género* (Intersectionality, A Methodological Tool for Analysing and Addressing Gender-Based Violence) (May 28, 2015). Oñati Socio-Legal Series, Vol. 5, No. 2, 2015, Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2611644>
- 🌸 Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Crítica: Barcelona.
- 🌸 Instituto de Masculinidades y Cambio Social (2019). *Varones y masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes*. Disponible en <http://www.onu.org.ar/IniciativaSpotlightArgentina/>
- 🌸 Jiménez Rodrigo María Luisa y Guzmán Ordaz Raquel (2015). *El caleidoscopio de la violencia contra las mujeres en la pareja desde la desigualdad de género: una revisión de enfoques analíticos*. Revista de Estudios Sociales, No 54 (2015): 93-106.
- 🌸 Kaufman, M. (1999). *Las siete P's de la violencia de los hombres*. Revista de la Asociación Internacional para Estudios sobre Hombres 6 (2). Disponible en <https://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/kaufman-las-siete-ps-de-la-violencia-de-los-hombres-spanish.pdf>
- 🌸 Lamadrid, S., Benitt, A. (2019). *Cronología del movimiento feminista en Chile 2006-2016*. Revista Estudios Feministas, Vol.27, N° 3.
- 🌸 La Parra, D. y Tortosa, J. M. (2003). *Violencia estructural: una ilustración del concepto*. Documentación Social, (131). Disponible en: https://www.ugr.es/_fentrena/Violen.pdf
- 🌸 Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ley N° 38.668, República Bolivariana de Venezuela, 23 de abril de 2007.
- 🌸 Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Ley N°30.364, Perú, 23 de noviembre del 2015.
- 🌸 Losada, J. (2018). (NO) CRISIS: *La comunicación de crisis en un mundo conectado*. Barcelona: Editorial OUC.
- 🌸 Macias G., Valadez L., y Márquez M. G. (2018). *Validación de una Escala de Mandatos de Género en universitarios de México*. *CienciaUAT* [online]. 12 (2) pp.67-77. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000100067&lng=es&nrm=iso. ISSN 2007-7858





- 
 Ministerio de Educación de Chile, MINEDUC (2017). *Orientaciones para la inclusión de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en el sistema educativo chileno*, 2017. Disponible en <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/439/MONO-367.pdf?sequence=1&isAllowed=y>


- 
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Programa especializado en intervención con adolescentes *que presentan abusivas de carácter sexual*. (PAS) <https://www.sename.cl/web/wp-content/uploads/2019/05/Orientaciones-Tecnicas-PAS.pdf>


- 
 Naciones Unidas (2018). *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos*. Disponible en <https://undocs.org/sp/A/HRC/38/47>


- 
 Observatorio Contra el Acoso Sexual en Chile (2020). *Radiografía del acoso en Chile*. Disponible en: <https://www.ocac.cl/observatorio-contra-el-acoso-chile-lanza-primera-encuesta-nacional-sobre-acoso-sexual-en-chile/>


- 
 Orellana, Freddy; Paredes, Marcela (2006). *Autocuidado de Equipo: Aprendizajes de una práctica*. Santiago de Chile: Lom Ediciones. Disponible en <http://www.humanizasantiago.cl/wp-content/uploads/2014/07/Libro-Autocuidado-de-equipo.-Aprendizajes-de-una-pr%C3%A1ctica..pdf>


- 
 Organización Internacional del Trabajo (2021). *Trabajo decente*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

- 
 Organización Panamericana de la Salud (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia sexual*. Disponible en https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;jsessionid=8D21B37D6CB1920B0F371870C03D3AC1?sequence=1

- 
 Pautassi, L. (2007). *El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos*. Serie Mujer y Desarrollo N°87, Santiago de Chile: CEPAL.

- 
 Pichardo Galán, J. I. y Cabezas, L. P. (2019). *Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro*. Methaodos, Revista de Ciencias Sociales, 7 (1): 10-26. Disponible en: file:///C:/Users/SUA/Downloads/Universidad_y_diversidad_sexogenetica_barreras_inn.pdf




- 
 Puleo, A. (1995). *Igualdad y Androcentrismo*. Tabanque, N° 10-11, pp. 71-82.

- 
 Renn, K.A. (2020). *Success for LGBT College and University Students*. En: Crimmins G. (eds) *Strategies for Supporting Inclusion and Diversity in the Academy*. Palgrave Macmillan, Cham. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-030-43593-6_101



- 🌸 Reyes-Housholder, Catherine y Roque, Beatriz (2019). Chile 2018: *desafíos al poder de género desde la Calle hasta la Moneda*. Revista de Ciencia Política, Volumen 39, N°2, 191-215.
- 🌸 Romero, S. (2016). *Violencia contra la mujer en el contexto de pareja. Vista desde el Trabajo Social chileno*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Tecnológica Metropolitana.
- 🌸 Salas, N. y Salas, M. (2016). *Tiza de Colores: Hacia la Enseñanza de la Inclusión sobre Diversidad Sexual en la Formación Inicial Docente*. En Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva 2016 10(2), 73-91.
- 🌸 Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Argentina: Universidad Nacional de Quilmes Editorial, Prometeo/3010.
- 🌸 Segato, R. (2018). *La Guerra contra las Mujeres*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- 🌸 Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, UMCE. (3 de agosto de 2021). *Encuentros: Masculinidades y violencia de género en contexto universitario [Video]*. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=ApljlcXT3Gc>
- 🌸 Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (s/f). *Modelo de Intervención centros para hombres por una vida sin violencia*. Disponible en <https://www.enp.edu.uy/images/Genero/Centros%20para%20HEVPA%20Chile/Lineamientos%20Tecnicos%20Centros%20para%20HEVPA.pdf>
- 🌸 Slaikou K, (2000). *Intervención en crisis. Manual para práctica e investigación*. Segunda edición. México: Editorial El Manual Moderno (p 113-127).
- 🌸 Subsecretaría de Prevención del Delito (2021). *Estudios y Encuestas*. En Centro de Estudios y Análisis Delictual (CEAD) de la División de Programas y Estudios. Disponible en <http://cead.spd.gov.cl/estudios-y-encuestas/>
- 🌸 Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, UMCE (2021). Bases para la elaboración de un Plan de Convivencia en la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. *Informe final elaborado a partir de conversatorios sobre convivencia con los tres estamentos de la Universidad*. Disponible en: http://www.umce.cl/images/raiz/universidad/convivencia/INFORME%20FINAL%20PROPUESTA%20PLAN%20DE%20CONVIVENCIA%20UMCE%20LOGO%2009_06_21.pdf
- 🌸 Viveros V., Mara. (2016). *La interseccionalidad: Una aproximación situada a la dominación*. En Debate Feminista 52(2016) 1-17.



-  Vives, C. (2011). *Modelo ecológico integrado para comprender la violencia contra las mujeres*. *Feminismo/s* (18), 291-299.
-  Whitfield, Darren L., Coulter, Robert; Jacobson, Daniel; y Langenderfer-Magruder, Lisa (2018). *Experiences of Intimate Partner Violence Among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender College Students: The Intersection of Gender, Race, and Sexual Orientation*. Disponible en <https://doi.org/10.1177/0886260518812071>
-  Zapata Galindo, Martha (2001). *Más allá del machismo. La construcción de masculinidades*. En *Género, Feminismo y Masculinidad en América Latina*. El Salvador: , Ediciones Böll (pp. 231).





Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH)

Alameda 1371, piso 4 - Santiago de Chile

+56 2 2426 8620

cruch@consejoderectores.cl

www.consejoderectores.cl