

Resumen Ejecutivo Estudio de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad de La Frontera

Dirección de Equidad de Género

Septiembre de 2022

I.- Introducción

La Ley 21.369, publicada el 15 septiembre del 2021, tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a 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, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionen en las referidas comunidades académicas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Dicha Ley establece una serie de exigencias para las Instituciones de Educación Superior, dentro de las cuales está el hecho de contar con un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada.

Desde un punto de vista teórico y práctico, resulta fundamental identificar cuál o cuáles serían los factores protectores y de riesgo en el contexto universitario. Es por ello que la Dirección de Equidad de Género de la Universidad de La Frontera desarrolló este estudio, que permite conocer en mayor profundidad las percepciones y situaciones vividas en relación a la violencia y discriminación de género por la comunidad universitaria. En ese sentido, se presenta un resumen ejecutivo que aborda los principales resultados obtenidos de la encuesta realizada.

II.- Contexto socio histórico

Si bien hoy es posible reconocer un avance social, legal y político respecto a la situación de las mujeres en las diversas áreas del desarrollo, ellos no han estado ajenos a tensiones sociales y políticas en distintos momentos de la historia chilena. En ese sentido, se reconocen principalmente tres momentos de mayor auge u olas feministas: aquel que buscaba la igualdad de derechos políticos (derecho a voto y a ser electas en cargos); el que tenía como objetivo la recuperación de la democracia en Chile y el movimiento iniciado por la violencia de género al interior de instituciones de educación superior en mayo del 2018 (Kirkwood, 1990, Baldez, 2002, Ríos et al. 2004 en Reyes-Housholder, C., Roque, B. 2019).

Es la tercera ola feminista en Chile la que instaló demandas por abordar las relaciones de género al interior de las Universidades en Chile, lo que provocó que se adquirieran diversos compromisos desde los planteles de educación superior. En ese sentido, y tal como lo demuestra la literatura, las organizaciones de estudiantes, funcionarias y académicas demandaron la creación de protocolos para abordar la violencia y la creación de estructuras al interior de las instituciones que abordaran el tema, así como el levantamiento de información que permitiera abordar las diferentes brechas, desigualdades y discriminaciones.

La Universidad de La Frontera también vivió las movilizaciones feministas de mayo del 2018. Las mujeres estudiantes, funcionarias y académicas demandaban el abordaje de situaciones de violencia de género entre integrantes de la comunidad universitaria; la creación de protocolo para situaciones de violencia de género; medidas de apoyo y fomento a la corresponsabilidad de madres y padres; fortalecimiento del sistema de salud estudiantil (salud sexual y reproductiva y mental con enfoque de género, entre otras) y la creación de estructura institucional que aborde la temática de género. Ellas fueron abordadas por el Gobierno Universitario y, en particular, destacan la creación de la Dirección de Equidad de Género en abril de 2019 y la creación del Protocolo para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Maltrato Laboral, Abuso Sexual y Discriminación Arbitraria de mayo de 2019.

La Dirección desarrolló el primer “Estudio de situación y relaciones de género en la Universidad de La Frontera” el cual fue presentado a la comunidad universitaria en diciembre de 2020 y desde esa fecha se encuentra en la web institucional. Luego de ello,

se inició el proceso deliberativo para generar la propuesta de Política de Igualdad y Equidad de Género, aprobada en septiembre de 2022.

III. Género y Universidad

Tal como lo presenta la literatura relacionada, las universidades no están exentas de relaciones de dominación y “de modelos sociales hegemónicos en los que imperan nexos jerárquicos y de exclusión” (Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010, p. 11). En efecto, se sostiene que las universidades no son neutras en cuanto a género, sino que están masculinizadas: no en el sentido que estén compuestas mayoritariamente por hombres, sino porque en ellas impera una lógica patriarcal que permea tanto sus funciones, estructuras y procedimientos (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013). Las universidades, utilizando el concepto de Connell y Pearse (2015), poseen su propio “régimen de género”: en ellas se expresan diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a remuneraciones, reconocimientos, productividad científica, toma de decisiones importantes, o acceso a recursos, entre otras.

En ese sentido, el ambiente universitario se torna “desfavorable”, con mayor incidencia para mujeres y diversidades sexuales, cuestión que se ve motivada por una serie de particularidades. Valls (2016) menciona la existencia de estructuras de poder que sitúan en una posición superior a los hombres sobre las mujeres, lo que lleva a la hostilidad hacia las víctimas de violencia de género, culpándolas por lo acontecido. Ello dificulta la realización de denuncias y verbalización de los abusos, además de la naturalización y tolerancia de la violencia. Por otro lado, cristaliza los estereotipos de género que promueven este escenario de desigualdad.

De hecho, el Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género en la Universidad de La Frontera (2020), plantea que los mecanismos de inclusión/exclusión de género presentan como soporte una cultura discriminatoria, cuyas expresiones y desarrollos se manifiestan -tanto en el nivel del individuo, como en su dimensión colectiva- de manera deliberada o inconsciente, y que pueden desplegarse en las relaciones interpersonales, en los patrones valóricos y en las tradicionales formas de organización institucional. Aquí entran en juego, entonces, valores culturales de género de carácter patriarcal y androcéntrico, en la forma de sexismo, micromachismos, homofobia y heteronormatividad, que afectan las relaciones

interpersonales, académicas y/o laborales. Es importante señalar que el desarrollo sexista y violento hacia las mujeres está directamente relacionado con la presencia de ciertos patrones de comportamiento y normas que regulan la relación entre hombres y mujeres, favoreciendo un clima de violencia y agresión sexual (Valls, 2016).

En la última década, el debate sobre las inequidades y violencias de género se ha vuelto relevante de manera paulatina en las instituciones académicas. Específicamente, la universidad ha tendido a reproducir los patrones de funcionamiento social y cultural desarrollados históricamente, en términos de las asimetrías, procesos de inclusión/exclusión, relaciones de discriminación, violencia y abuso que persisten en Chile.

En tal sentido, la perspectiva de género se ha incorporado en la Universidad de manera controversial, ante la visibilización pública de aquellas desigualdades y violencias en el debate político universitario, tras las últimas movilizaciones feministas del año 2018. De esta forma, la relación universidad-sociedad se ha reconfigurado al vincularse con realidades, demandas y urgencias provenientes de otras formas de observar y concebir las relaciones de género, las que desde otras perspectivas no eran consideradas relevantes, pertinentes y/o significativas (Cobo, 2014).

Ello refiere a establecer la manera en que se desarrollarán las relaciones de género en y entre los estamentos universitarios, ya sea desde relaciones interpersonales cotidianas, así como en los ámbitos estudiantil, académico y laboral. Y esto requiere del ejercicio de acciones educativas y de análisis colectivo vinculado a las diversas formas de discriminación y violencia de género. Aquí, la prevalencia de la posición masculina es central. Los estudios de Eller et al. (2014) explicitan de manera interseccional los niveles de dominancia social masculina, como efecto también de los diferentes niveles de educación recibida, lo que se expresa inclusive en la aprobación de la discriminación en la vida cotidiana. En el marco de esta predominancia, se visibilizarían situaciones o espacios discriminatorios respecto de las mujeres, que son inadvertidos en estudios que inclusive hacen referencia a la realidad institucional o social (Bivort et al, 2016).

En el terreno universitario, aunque progresivamente las académicas han manifestado una actitud activa y reivindicativa ante situaciones de discriminación, también se ha observado una actitud pasiva en contextos altamente masculinizados, por temor a una respuesta adversa ante la queja o reclamo (Lozano Et al, 2016). Sin embargo, también se ha observado que en ambientes masculinizados es posible encontrar vínculos de solidaridad

entre académicas, así como también entre académicas y estudiantes mujeres, en un contexto de relaciones intersubjetivas relevantes para la construcción de una identidad/subjetividad de género (Martínez, 2015). Del mismo modo, es necesario recordar la manera en que la discriminación de género ha sido objeto de mecanismos eficaces de invisibilización en los espacios universitarios, ejerciéndose de manera individual o colectiva, así como de forma deliberada o inconsciente, estando anclada en las costumbres y tradiciones institucionales (Palomar, 2011). Además, el tradicional concepto meritocrático y competitivo que se promueve en las universidades tiende a negar la discriminación de género, mediante el desconocimiento de la desigualdad en las condiciones con que hombres, mujeres y otras identidades de género enfrentan los desafíos universitarios (Palomar, 2011).

En esta línea argumentativa, tampoco se puede obviar la multi-invisibilización que se le hace a la mujer indígena, debido a la conjugación de distintos factores discriminadores. En algunos casos, el acceso a la educación superior de la mujer mapuche supone la migración a la urbe universitaria, afectando aspectos identitarios, como el sentido de pertenencia o *Tuwün*. Así, se puede establecer que la discriminación y violencia dirigidas a las mujeres mapuche tienen variadas expresiones: la discriminación y violencia por pertenencia al pueblo mapuche y la discriminación y violencia por causas de pobreza, lo que da cuenta de cómo el sexo se intersecta con la clase y la dimensión étnica, para situar a las mujeres de pueblos originarios en un lugar subordinado de la sociedad (Ketterer-Romero, 2016) y, en específico, de la universidad.

Al respecto, Lagarde (2016) señala que la condición de género se conjuga con otras condiciones como la condición étnica en las mujeres indígenas, las mestizas, las afrodescendientes y otras más; con la condición de edad, en las niñas, las adolescentes, las jóvenes y las mujeres mayores y es posible identificar la condición de género de mujeres migrantes en cualquier parte del mundo o la condición de género de mujeres campesinas y podríamos continuar con todas las condiciones específicas que son marcadas por el género y a su vez marcan al género. Y, al mismo tiempo, es necesario identificar sus diferencias y especificidades.

La invisibilización de estas tensiones serían develadas desde un enfoque interseccional. Extrapolando esta lógica al contexto de universidad, es plausible plantear que, si la estigmatización es realizada en términos de género y, además, simultáneamente en

términos de otras dimensiones asociadas a una posición estructural de subordinación, las demandas de igualdad puedan entrar en conflicto -en otras dimensiones de desigualdad- con las concepciones culturales tradicionales de la comunidad universitaria. Específicamente, Esguerra-Muelle y Bello Ramírez (2014) plantean el riesgo de la adopción acrítica de un modelo identitario multiculturalista, en términos de no reconocer “(...) el cruce de las matrices de opresión de género y sexualidad con las matrices y los sistemas de raza/racialización/racismo, clase, modernidad/colonialidad, heterosexualidad obligatoria como régimen político, cisgenerismo, sistema etario, segregación y jerarquización territorial, discapacidad física, mental, sensorial y múltiple (p. 20)”.

En un terreno cercano, una de las materias más controversiales es el abordaje de situaciones de acoso sexual, violencia física y simbólica al interior de la comunidad universitaria. En ese contexto, visibilizar las situaciones de violencia de género que ocurren en y entre los estamentos estudiantil, administrativo y académico, supone la necesidad de generar una estrategia institucional eficaz que intervenga estos fenómenos y proteja a las víctimas de la violación de su dignidad y de sus derechos. En cierto sentido, se trata de identificar situaciones y relaciones interpersonales violentas desarrolladas entre hombres y mujeres en la vida cotidiana, ya sea ésta en la esfera pública o privada, en un contexto de relaciones asimétricas de poder (Bandeira, 2014). Esto es relevante, si además se considera que la violencia de género se vincula con otros tipos de violencia, así como con el rostro de las inequidades estructurales (Agoff et al, 2013).

De manera general, las acciones violentas se dirigen frecuentemente contra las mujeres, en los planos físico, sexual, psicológico, económico-patrimonial o moral, tanto en el contexto privado-familiar, como en el trabajo y los espacios públicos. Robbins (2004), señala que ya en la década de los 90', en algunos contextos organizacionales se hacía referencia al hostigamiento sexual, alusivo al “contacto físico no deseado, invitaciones repetidas cuando es evidente que la otra persona no está interesada y amenazas de despido a quien rechaza una proposición sexual”. Al respecto, el autor refiere a otras formas de menor intensidad, como “comentarios o miradas indeseadas, chistes subidos de tono, artículos sexuales como fotos provocativas colocadas en el lugar de trabajo o interpretaciones equivocadas de dónde termina la amistad y dónde comienza el acoso” (Robbins, 2004; p. 374).

Rita Segato (2003) señala que el hombre que ejerce este tipo de acciones no lo hace para demostrar el poder que detenta, sino que para obtenerlo. Es así como, de esta manera para no sentir amenazado su poder, debe ubicar a la persona que está violentando en un plano de sujeción.

Ordorika (2015) y González-Gómez et al (2016) señalan que, en contextos universitarios, el conocimiento acerca de la violencia es superficial, siendo más reconocidas las violencias sexual y psicológica. Al respecto, las autoras refieren a un proceso de naturalización de la violencia al interior de la institución. En tal sentido, la violencia puede ser atribuible a una estructura ideológica inherente a cómo actúa un sistema patriarcal (Masià, 2007), más allá de los actos mismos de violencia física y psicológica.

Otros autores, a partir de la sociología de la negación, han analizado la violencia de género para comprender lo que denominan fases del silencio, en los ámbitos personal, social e institucional, además de la lucha por el reconocimiento (Barreto, 2017). Se explicaría el silencio -en sus diferentes niveles- como un dispositivo de negación relacional que requiere de una suerte de negación colectiva. Así el encubrimiento de la violencia de género, basado en la lealtad, el secreto, la reciprocidad y los mandatos de silencio o ignorancia concertada, se produce y se acepta tácitamente para reproducir y mantener el orden de género tradicional (Barreto, 2017).

Desde una perspectiva relacional, el involucramiento de los varones en la problematización de los privilegios masculinos y del ejercicio/naturalización de la violencia, se torna relevante en la generación de valores democráticos asociados a las relaciones igualitarias de poder (Bard, 2016). Ello más aún si se considera que docentes varones son indicados como victimarios de conductas de violencia sexual y psicológica; también la violencia ejercida por estudiantes hombres hacia mujeres, mediante actos de acoso sexual y académico; o casos de violencia física y psicológica entre estudiantes varones, que expresan patrones de masculinidad vinculadas con procesos de socialización de género familiares y comunitarios (Bermúdez-Urbina, 2014).

En esta lógica, al interior de las instituciones de educación superior y como ya se ha mencionado anteriormente, existen prácticas que atentan contra el normal desenvolvimiento de los miembros que integran la comunidad, posicionándolos en contextos de vulnerabilidad que los hace más susceptibles de sufrir algún tipo de discriminación de género, acoso sexual y/o violencia. Así, uno de los modelos más

utilizados para analizar las causas del fenómeno de la violencia basada en el género es el modelo ecológico propuesto por Bronfenbrenner en 1979, que permite por una parte identificar diversos factores de riesgo, su interacción y el impacto en la dinámica cotidiana de los sujetos, además permite buscar vías de prevención de la misma (Torrico *et al.*, 2002; Inchaústegui, Olivares, 2011).

El modelo ecológico contempla cuatro niveles: 1) el individuo, 2) las relaciones, 3) la comunidad y 4) la sociedad. En el primer nivel y más cercano al sujeto están los factores biológicos, su historia personal y/o demográfica. En el segundo nivel se refiere al tipo de relaciones interpersonales que tiene, ya sea en su ámbito familiar, con su grupo de pares y que pueden influenciar en su comportamiento con los demás. En el tercer nivel, están las relaciones sociales con la comunidad, tanto educativa, laboral, vecinal, entre otras. Y por último en el cuarto nivel, se analiza desde el punto de vista de la organización estructural de la sociedad como la desigualdad de género, legitimación de la violencia (Chaves y Sani, 2014).

En ese sentido, para disminuir o erradicar la violencia, no bastaría sólo el establecimiento de la norma coercitiva que sancione aquella conducta individual masculina que transgrede la dignidad física, sexual, psicológica, económico-patrimonial o moral de la mujer. Se requeriría, además, de una intervención en el nivel relacional-social, la cual incorporaría no sólo aspectos normativos (jurídicos y culturales), sino que también un proceso de deconstrucción de los roles y de imperativos estructurales y simbólicos, además de la promoción de dinámicas psicosociales que promuevan relaciones simétricas entre los géneros, en el marco de respeto de los derechos fundamentales.

De acuerdo a la literatura es posible identificar ciertos factores de riesgo que contribuyen al aumento de probabilidades de sufrir situaciones de agresión sexual y/o violencia de género. Se ha denominado como “zona roja” al periodo de transición y adaptación de los nuevos estudiantes a la vida universitaria, señalando que durante el primer año de universidad las probabilidades de sufrir una agresión sexual son mayores, sobre todo en el caso de las mujeres (Flack *et al.*, 2008; Kimble *et al.*, 2008). En Chile, actividades de bienvenida como el conocido “mechoneo”, fiestas universitarias, bares o entornos sociales aumentan la vulnerabilidad de las víctimas más aún si éstas actividades son acompañadas por el consumo de sustancias y alcohol. El consumo de alcohol indiscriminado actúa por tanto, como factor de riesgo en la victimización de las mujeres a

través de la exposición a situaciones potencialmente peligrosas, disminuyendo su capacidad de resistir y tomar acción consciente frente a una embestida sexual. Por consiguiente, el riesgo de tener experiencias sexuales no deseadas en el contexto universitario se elevan cuando las personas no pueden reconocer y responder adecuadamente a las amenazas potenciales (Combs-Lane & Smith, 2002).

Por otro lado, los factores protectores vistos como características individuales o condiciones ambientales, ayudan al individuo a resistir, suprimir o neutralizar los efectos negativos y se dividen en tres categorías: individuales, familiares y extra familiares (Ribeiro & Sani, 2009). En el contexto universitario reconocer la existencia de estos factores es de vital importancia. En estos casos y en base a otras investigaciones, se recomienda divulgar espacios abiertos de debate sobre la temática, entre ellas campañas de difusión acompañadas de material informativo, disciplinas específicas que traten la violencia de género, grupos de acompañamiento psicológico, escucha especializada, divulgación de los protocolos y órganos institucionales que amparen a las víctimas de violencia de género dentro del campus universitario (García, 2020).

IV. Conceptos

En este punto es necesario aclarar algunos conceptos utilizados en el transcurso del estudio y que dan soporte posteriormente a los resultados y conclusiones obtenidas. En base a lo señalado recientemente en julio del 2022 por la Superintendencia de Educación Superior (SESC) que refiere para los efectos de la **Ley 21.369** que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior,

En relación a la discriminación, se entenderá por **discriminación de género** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, ratificado por Chile en 1988, menciona la definición de violencia contra la mujer, cuestión que se modifica en la Ley 21.369 incorporando la palabra “género” en vez de

“mujer”, así engloba todas las violencias indistintamente de su género, por tanto conceptualmente pasamos a entender violencia de género como:

“cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Respecto al **acoso sexual**, la Ley 21.369 en el artículo 2° “Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional o que un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”.

V. - Metodología

5.1.- Pregunta de investigación

Por lo anteriormente expuesto, este estudio se justifica tanto desde el punto de vista teórico como práctico. Se busca describir y medir los procesos institucionales que generen algún tipo de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Universidad. De acuerdo con Briones (2005), se habla de riesgo ante la posibilidad o probabilidad de ocurrencia de un resultado negativo o en donde un sujeto esté expuesto en una situación de peligro, asociado esto al margen de incertidumbre sobre el posible daño.

Formulamos, entonces, la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son y cómo se configuran los procesos o interacciones institucionales que generan algún tipo de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Universidad de La Frontera?

5. 2.- Objetivos

Objetivo general: Identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Universidad de La Frontera

Objetivos específicos:

1. Identificar factores interpersonales, sociales e institucionales que generan riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de La Frontera.
2. Identificar factores protectores frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de La Frontera
3. Proporcionar información actualizada que contribuya a la generación de un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
4. Proporcionar información actualizada que contribuya a la generación de un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a sancionar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de La Frontera.

5.3.- Diseño de Investigación

El diseño del estudio denominado “Estudio de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la UFRO”, fue mixto (cuantitativo y cualitativo), de carácter descriptivo y transversal. Sin embargo, para el presente informe ejecutivo se hará una primera aproximación sólo del instrumento aplicado que corresponde a la encuesta.

La **fase cuantitativa** se organizó en base a una lógica deductiva de investigación, con un diseño no experimental y con un tratamiento transversal de las bases de datos emergentes (Toro y Parra, 2010). Con relación al nivel de análisis estadístico, se utilizaron técnicas de análisis descriptivo e inferenciales en el tratamiento de las variables, en función del sexo, género y estamento univesitario de las personas participantes.

Los/as participantes fueron estudiantes regulares de pregrado y postgrado, funcionarios/as y académicos/as de la Universidad de La Frontera, teniendo oportunidades de participación todos/as los/as integrantes de los tres estamentos de la comunidad universitaria.

Se aplicó una encuesta on-line a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria, la cual estaba compuesta por 29 preguntas en total, de ellas 11 contenían preguntas abiertas. La encuesta estaba dividida en preguntas de **1) Caracterización participantes**, **2) Percepción de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género** al interior de la comunidad universitaria UFRO **3) Acciones tomadas por los participantes u omisión** **4) Medidas de prevención** **5) Medidas y mecanismos de investigación** **6) Medidas y mecanismos de sanción.**

El instrumento en cuestión fue una adaptación de la encuesta “Percepciones y acciones en torno al acoso sexual, violencia y discriminación de género” realizada por la Dirección General de Géneros y Equidad de la Universidad del Bío Bío (2021).

La encuesta fue digitalizada mediante la plataforma Survey Monkey, estando disponible a la comunidad universitaria desde el 25 de abril al 23 de mayo del 2022. Dicha plataforma fue proporcionada por la Dirección de Análisis y Desarrollo Institucional de la Universidad de la Frontera y permite recopilar opiniones, transformarlas en datos y ha sido utilizada anteriormente para distintos estudios que han implicado información crítica de esta casa de estudios. La participación en el proceso de la encuesta fue voluntaria y el modo de difusión fue mediante correos electrónicos institucionales a cada integrante de la comunidad universitaria, de acuerdo al estamento de pertenencia.

Por otro lado, y para el análisis de las preguntas abiertas contenidas en la encuesta, se construyeron matrices de vaciado en el software Excel, las que fueron elaboradas con la intención de obtener una visión global de los datos arrojados, contribuyendo al análisis posterior (Tójar, 2006). Finalmente, el análisis permitió encontrar analogías de sentido, con énfasis en los significados intersubjetivos y patrones colectivos de las personas que respondieron las preguntas abiertas.

El muestreo de la encuesta fue por conveniencia y no probabilístico, con el propósito de obtener la mayor cantidad de información de cada estamento de la comunidad universitaria.

La Muestra tiene para el estamento estudiantil un 95% de confiabilidad y margen de un 2% de error, siendo el n final un 18, 59%

Para el Estamento Académico, la muestra es de un 95% de confiabilidad y un 5% de error con un n final de 28,8 %

Para el estamento Funcionarios/as administrativos/as, la muestra tiene un 95% de confiabilidad y un 5% de margen de error, siendo el n 26,85%.

5.4.- Caracterización participantes

A continuación se presentan los datos sobre la caracterización de los participantes del estudio que corresponde a 11 preguntas en este ámbito, por medio de la encuesta instrumento de carácter voluntaria y aplicada triestamentalmente.

Los datos expuestos se tomaron en base al total de la población encuestada (N°695), en las preguntas de identificación y caracterización se daba la opción de omitir su respuesta y continuar a las siguientes, así el total de personas que respondieron no corresponde precisamente al N° señalado. Se desagregaron por sexo, identidad de género y orientación sexoafectiva. Según sexo fueron 453 mujeres que alcanzan el 71, 34%; 179 hombres que ocupan el 28,19% y 3 personas que prefieren no señalar su sexo, ocupando el 0,47% del total.

Respecto a su identidad de género, los resultados coinciden porcentualmente, de manera que un 70% declara pertenecer al género femenino, un 28% al género masculino y un porcentaje del 2% a personas transgénero, no binarias y de género fluido.

En cuanto a su orientación sexoafectiva, el 82% de las personas participantes manifiesta ser heterosexual, el 10% se declara bisexual, un 6% representa a personas lesbianas, homosexuales, pansexuales, demisexuales y asexuales y un 2% prefiere no referirse al respecto.

En relación a rangos etarios presentes en la aplicación del instrumento encuesta, se tiene que el mayor porcentaje fluctuó en las edades de entre 25 y 34 años con un 23%. En

segundo lugar, aquellas personas que tienen entre 35 y 44 años, representando al 22%. Luego le sigue un 15% de personas que tienen entre 18 y 20 años, un 15% de personas de entre 21 y 24 años, un 15% que se sitúan entre los 45 y 54 años, un 8% entre 55 y 64 años y un 2% de personas desde los 65 años.

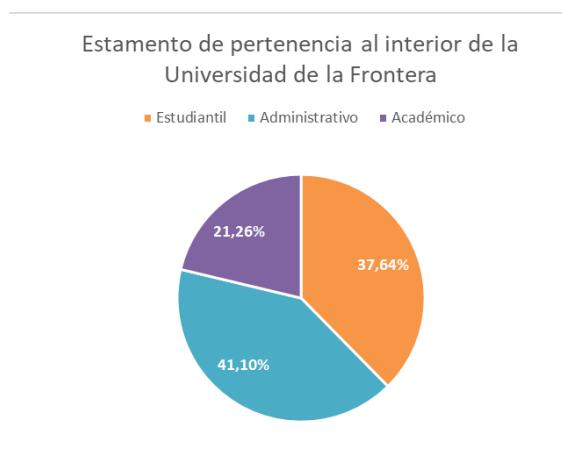
Del total de las personas encuestadas, un 85% señala no pertenecer a pueblos originarios o preexistentes, mientras que el 15% manifiesta pertenecer a algún pueblo originario y de ese total, el 92% al pueblo mapuche.

En cuanto a características específicas, las personas extranjeras de la comunidad universitaria que participaron de este estudio representan al 3% del total. Asimismo, las personas que presentan discapacidad reconocida por el Compin y que fue manifestada en la encuesta, representan un porcentaje del 0,31%.

Por otro lado, se solicitó a las personas encuestadas señalar a qué dependencia pertenecían dentro de la Universidad: 84% pertenece al Campus Andrés Bello, 12% al Campus de la Salud, 2% a Extensión Ufro ubicada en el Centro de Temuco, 1% al Campus Pucón, 0,63% al Campus Angol y 0,15% a las dependencias de Santiago.

En torno al estamento universitario de quienes participaron en la encuesta, el estamento administrativo tuvo mayor número de respuestas con un 41,10%, seguido de un 37,64% del estamento estudiantil y un 21,26% del estamento académico.

Gráfico 1. Distribución de personas encuestadas según estamento de pertenencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

De quienes pertenecen al estamento estudiantil, las personas indicaron la temporalidad desde la que estudian en la Universidad de la Frontera. Así, un 25% manifestó cursar uno o dos semestres, el 23% nueve o más semestres, 22% de tres a cuatro semestres, 17% de siete a ocho semestres y 13% de cinco a seis semestres académicos. Las personas que cumplen funciones administrativas o académicas manifestaron que su temporalidad en aquellos roles es la siguiente: el 35% señala trabajar en la institución desde cero a cinco años, un 27% refiere que lo hace desde hace seis a diez años. En tanto, el 15% señala que lleva veintiséis o más años, el 10% de once a quince años, un 7% de veintiuno a veinticinco años y un 6% de dieciséis a veinte años.

Cabe señalar que el proceso de investigación y estudio en su totalidad fue ingresado a valoración del Comité Ético Científico de la Universidad con fecha 7 de enero de 2021, siendo aprobado y sancionado por este el 9 de marzo de 2022 bajo el número de Folio 004/22.

La participación en el estudio incluyó una carta de consentimiento informado y link de acceso a la encuesta, siendo redireccionado cuando el/la participante consintió informadamente a responder el cuestionario.

Cabe destacar que la información recolectada es de carácter anónima y confidencial, por lo tanto, los datos (transcripciones y bases de datos) sólo se utilizarán para esta investigación y serán de uso exclusivo del equipo investigador.

VI. Resultados del Estudio

En el siguiente apartado se presentan los resultados preliminares del Estudio en relación a 17 preguntas de la encuesta en donde se indagaba en la percepción de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género al interior de la comunidad universitaria UFRO, así también en cuanto a las medidas de prevención, investigación y sanción. Interactuaron 695 personas en total, representantes de los tres estamentos universitarios: estamento estudiantil, funcionarias/os y académicas/os, quienes una vez que revisaron el consentimiento informado y aceptaron continuar su participación en el estudio, teniendo una muestra total de **689 personas**.

En adelante y a través de la encuesta, se consultó acerca de manifestaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, solicitando que las personas expusieran si han vivenciado o sido testigos de aquello o no y que se describieran tales situaciones. Las respuestas reflejaron que el **42,54%** de las personas encuestadas contestaron afirmativamente. Dentro de los breves relatos, las expresiones que se pueden observar como reiterativas dan cuenta de violencia simbólica, discriminación, acoso sexual verbal y acoso sexual físico en distintos contextos de la Universidad.

Se construyeron nubes de palabras como recurso visual con la finalidad de resaltar aquellas afirmaciones con más recurrencia para la comunidad universitaria. Respecto a la **violencia simbólica**, se menciona que quienes la experimentan con mayor frecuencia son mujeres, mientras que en cuanto a quienes la ejercen, se menciona reiteradamente a profesores, estudiantes y colegas hombres. Lo anterior, se refleja principalmente a través de comentarios, bromas y cuestionamientos de carácter sexistas y/o machistas.

Las siguientes afirmaciones refieren a lo señalado previamente, de acuerdo a la percepción de las personas encuestadas:

“Son generalmente comentarios que hacen los varones sobre cómo las mujeres exageramos o se cuestiona cómo llegamos a estar donde estamos incluso se burlan de nuestras experiencias respecto a abuso y a la violaciones” (A.1)

“He visto como colegas emiten opiniones sexuales y sobre la inteligencia de las colegas mujeres”. (A.2)

“Expresiones verbales de académico en torno al vestuario que debían llevar las estudiantes para subir puntaje en sus presentaciones (minifalda, escotes); comentarios de naturalización de violencia; cuestionamiento a tipos de violencia” (A.3).

planos de interacción social, política, simbólica, su presencia latente en las narrativas culturales patriarcales, independiente de sus formas aparentes, opera sobre las corporalidades, emociones, deseos y el autoconcepto de las personas.

La tendencia de las respuestas que se pudieron obtener a través del estudio, se encuentran en las siguientes expresiones:

“En mi caso presencié relaciones jefatura-empleados verticales en que sólo por ser funcionarias no se les dejaba hablar o se le interrumpía a mitad de la respuesta que el mismo jefe hombre había solicitado. Esto no ocurría con funcionarios varones. Al mismo tiempo, si se debía pedir permiso laboral relacionado al cuidado de terceros más propio culturalmente a las mujeres, el permiso era cuestionado, no así en el caso de los colegas varones. Lo mismo ocurría a nivel de cuestionar homologar sueldos entre colegas de una unidad en donde varones ganaban más que mujeres por similar labor o inclusive mayor nivel de responsabilidad asumido en el caso de funcionarias del mismo equipo laboral” (A.4).

“En la entrevista de ingreso al programa de doctorado se me hicieron preguntas personales de si pensaba tener hijos pronto, que opinaba mi pareja de que ingresara a estudiar y cómo me iba a mantener” (A.5).

“He sido violentada y cuestionada por mi maternidad por docentes” (A.6)

“Burlas y bromas por mi orientación sexual por parte de académicos y compañeros de trabajo...” (A.7)

Comprender las subjetividades de lo que se señala, lleva nuevamente hacia la estructura social dominante y situada, en que las desigualdades entre las personas sigue dibujando figuras masculinas coercitivas, ancladas en el modelo patriarcal y heteronormado, por sobre otras construcciones identitarias en el entramado interseccional de la diversidad de personas que nutren la Universidad, en relación a sexo, género, edad, etnia, clase social, diversidad funcional, entre otras categorías sociohistóricas y políticas.

Aparece reiteradamente la discriminación por ser madre, que relata las dimensiones desde las cuales la maternidad no es comprendida ni puesta en valor. Las descripciones muestran que trabajadoras y estudiantes de la Casa de Estudios, sienten expresamente el cuestionamiento hacia su productividad, la relegación de sus cuerpos al ámbito

En cuanto a las manifestaciones de **acoso sexual verbal y acoso sexual físico**, se hacen presente de manera preocupante al interior de la comunidad universitaria. Entendiendo que la violencia sexual es violencia patriarcal y obedece al orden simbólico de dominación masculina, en donde los patrones de masculinidad son alimentados por acervos sexistas para percibir las relaciones humanas y en que las corporalidades de las mujeres o lo considerado femenino, son los objetos a merced del dominio de los hombres para la satisfacción de sus deseos, incluyendo castigos correctivos.

Lo que manifiesta el contexto de la Universidad, habla de acoso en diferentes espacios, sin embargo, se mencionan reiteradamente acciones efectuadas desde profesores a estudiantes, percibiéndose que la utilización de su estatus simbólico les otorga control en la interacción, en tanto representan a la persona responsable de facilitar los procesos de enseñanza aprendizaje, de compartir el conocimiento, los recursos pedagógicos y tienen influencia sobre los resultados académicos de quienes se sitúan en la vivencia del acoso.

Lo anterior opera como una construcción social también para las personas que tienen cargos de poder en la Universidad. Quienes emiten opiniones como protagonistas o testigos de acoso, no necesariamente han denunciado por canales formales a quienes les atribuyen los actos. Eso puede deberse a las líneas jerárquicas que sustentan la interrelación y al miedo que implica realizar eventuales denuncias frente a imaginarios en que las acusaciones no lleguen a las sanciones esperadas, que se les pueda exponer a mayor vulneración y/o factores de riesgo, que emerjan represalias que les perjudiquen en el trabajo o los resultados de asignatura, que su salud mental se vea dañada, entre otros.

Algunas expresiones desprendidas de los relatos son las siguientes:

“ Vi acoso sexual hacia una compañera de laboratorio en reiteradas ocasiones, incluso ella me pedía no dejarla sola con quien la acosaba” (A.8)

“fui acosada sexualmente por académicos...” (A.9)

“En clases, un profesor constantemente hacía bromas sexistas en sus presentaciones de PPT y miraba lascivamente a las compañeras en las presentaciones formales” (A.10)

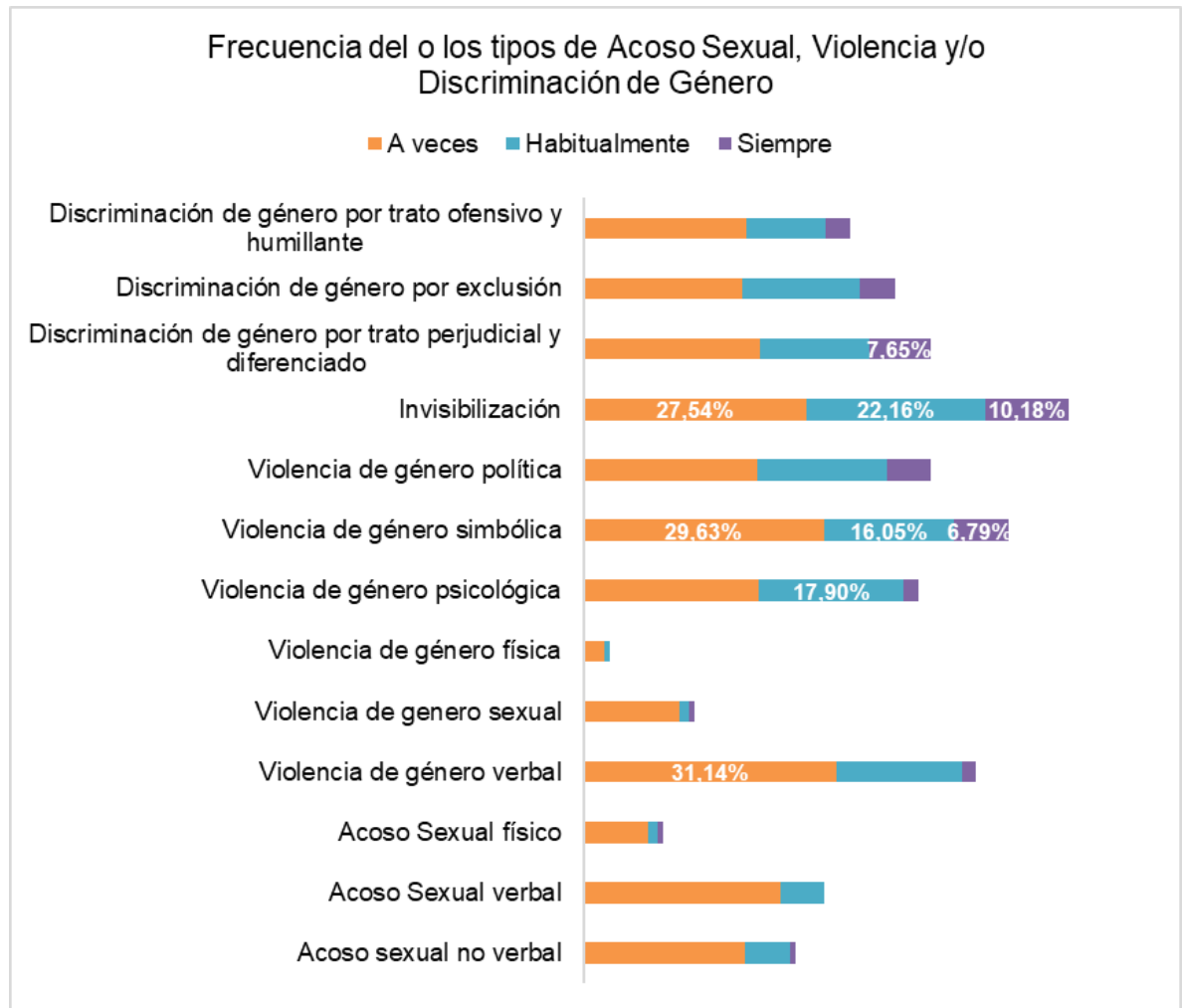
“Una compañera fue acariciada en la pierna sin su consentimiento por un docente” (A.11)

En relación a la frecuencia del o los tipos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género que las personas han vivenciado en contexto de actividades cotidianas o esporádicas organizadas, relacionadas y/o desarrolladas por la Universidad de la Frontera, quienes participaron de la encuesta tenían la opción de marcar en relación a la frecuencia de los hechos, ya sea que ocurrían “siempre”, “habitualmente” o “a veces”. Las respuestas obtenidas indican que la invisibilización es una de las manifestaciones que ocurren “siempre” y “habitualmente” en el contexto universitario obteniendo en su conjunto un 32,34%, seguida de Discriminación de Género por trato perjudicial y diferenciado y Violencia de Género Simbólica. Entendiendo la invisibilización como un dispositivo de poder y violencia en tanto niega a un otro, no lo reconoce en su subjetividad, ni en su proceso sociohistórico.

Para esta y otras preguntas, la cantidad de opciones de respuestas seleccionadas eran superior a la cantidad de personas encuestadas, por lo tanto el porcentaje obtenido es mayor a 100%, en esos casos la evaluación de las respuestas se hace en relación al peso de las mismas.

En cuanto a lo que sucede “Habitualmente” se repite Invisibilización, luego Violencia de Género Psicológica y en tercer lugar Violencia de Género Simbólica. Lo señalado como hechos que suceden con una frecuencia menor en la alternativa “a veces”, dan cuenta de Violencia de Género Verbal, Violencia de Género Simbólica e invisibilización.

Gráfico 2. Frecuencia del o los tipos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en la UFRO.



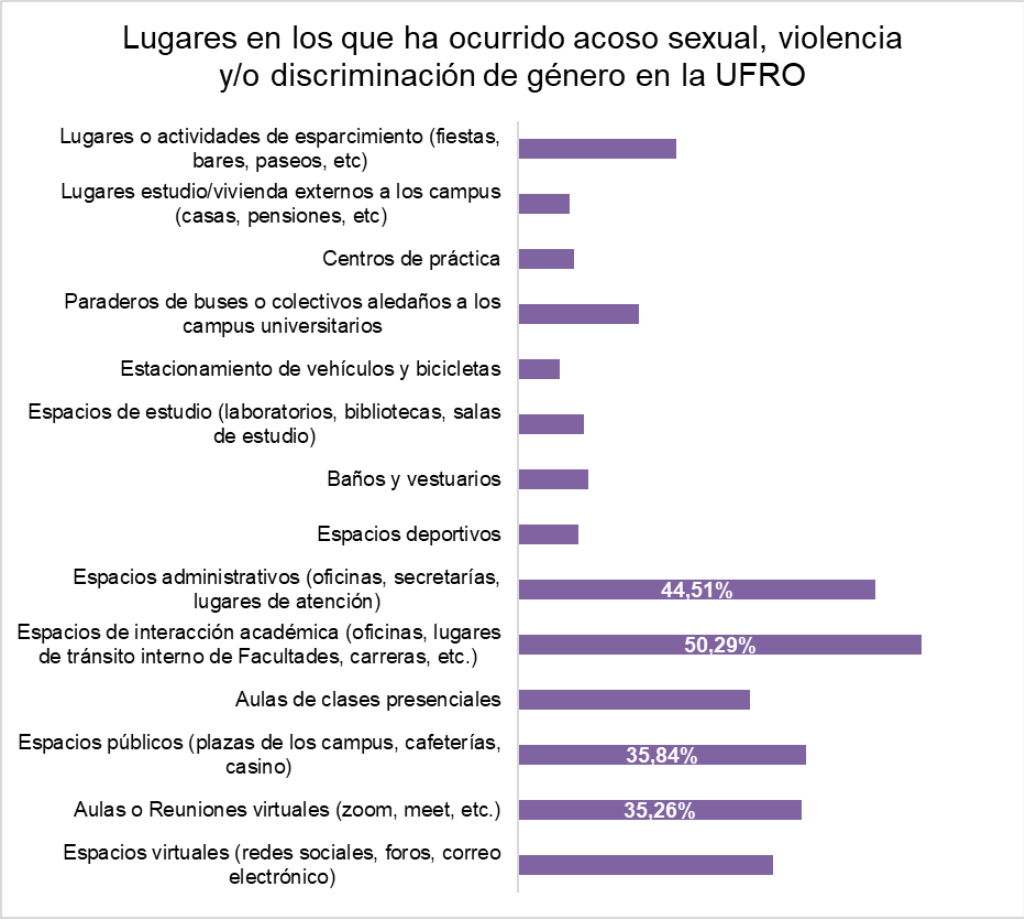
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

Una información relevante proporcionada por la encuesta, se relaciona a los lugares en los cuales ha ocurrido Acoso Sexual, Violencia o Discriminación de Género al interior de la Universidad, donde al igual que en en la pregunta anterior, las personas podían marcar más de un lugar, por tanto los porcentajes son proporcionales a sus respuestas.

Es preciso indicar entonces que todos los espacios de la Universidad de la Frontera, fueron señalados como lugares en donde se ejerció algún tipo de acoso, discriminación y/o violencia de género en algún sentido, destacándose en mayor porcentaje los espacios de interacción académica, ya sea oficinas, lugares de tránsito interno de Facultades o Carreras. Luego se señalan los espacios administrativos como las oficinas, secretarías y

lugares de atención y por último, se mencionan los espacios públicos como plazas, cafeterías, casinos. Asimismo, sin perjuicio de lo anterior, y en consideración del contexto acontecido por la Pandemia (COVID-19), un porcentaje no menor hace mención a lugares virtuales que fueron más utilizados, como las aulas o reuniones de Zoom, Meet, seguidas de otros espacios virtuales como Redes Sociales, Correos electrónicos y Foros.

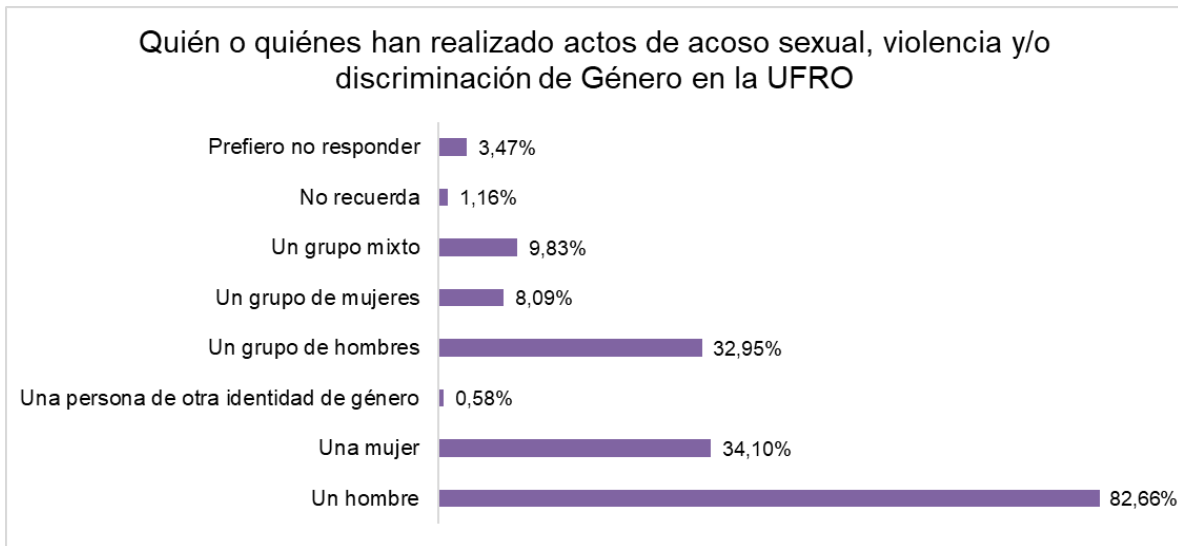
Gráfico 3. Lugares en los que ha ocurrido acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en la UFRO.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

En referencia a quién o quiénes han realizado actos de Acoso Sexual, Violencia y/o Discriminación de Género, también teniendo la oportunidad de indicar más de una alternativa, se apunta que quienes ejercen con mayor frecuencia este tipo de actos son un hombre o una mujer, seguida de un grupo de hombres y un grupo mixto.

Gráfico 4. Quién o quienes han realizado actos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en la UFRO.

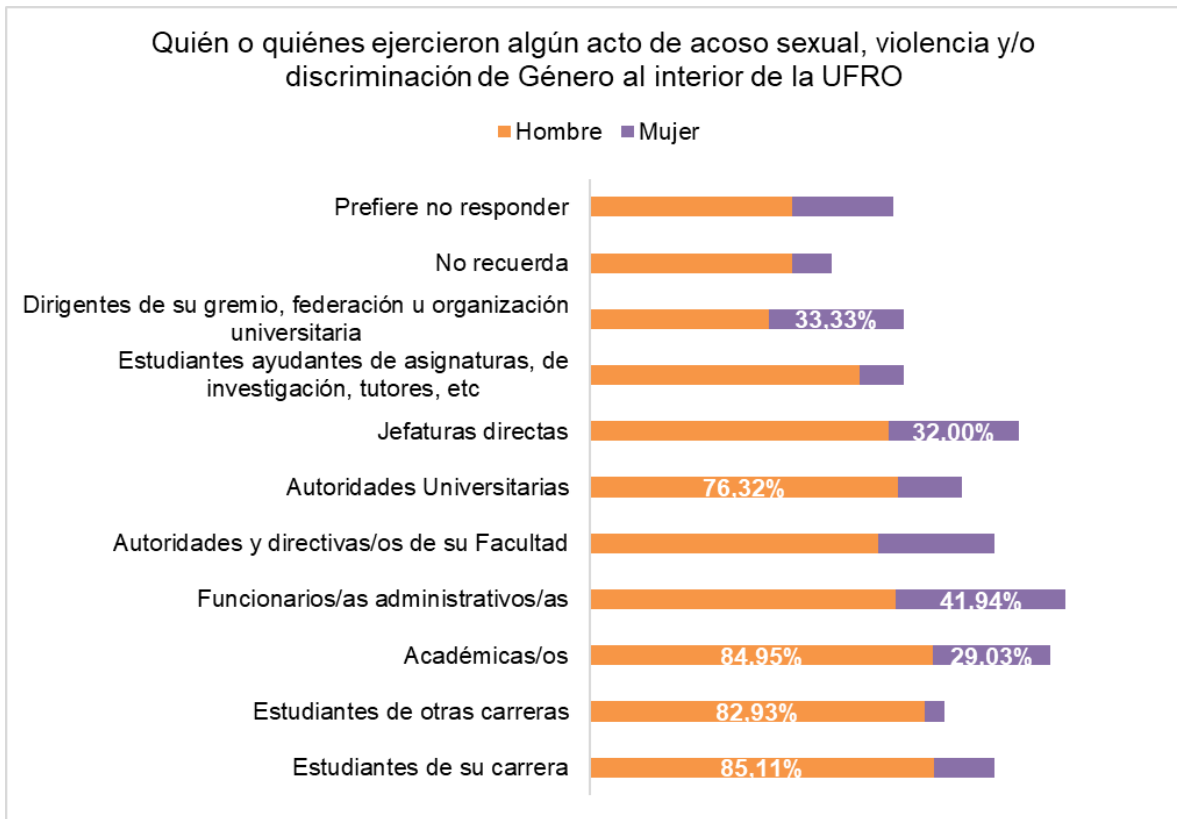


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

Aquellas personas se relacionaron a las actividades que desarrollan al interior de la Universidad, por tanto, se manifestó que los hombres que ejercen estos actos son en primer lugar estudiantes de su carrera, luego se menciona en menores porcentajes a académicos, estudiantes de otras carreras y autoridades universitarias.

Las mujeres que se mencionan como autoras de estos hechos son primeramente Funcionarias Administrativas y en menor proporción Dirigentas de su Gremio, Federación u Organización Universitaria, Jefaturas Directas y Académicas.

Gráfico 5. Quién o quienes ejercieron algún acto de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en la UFRO.

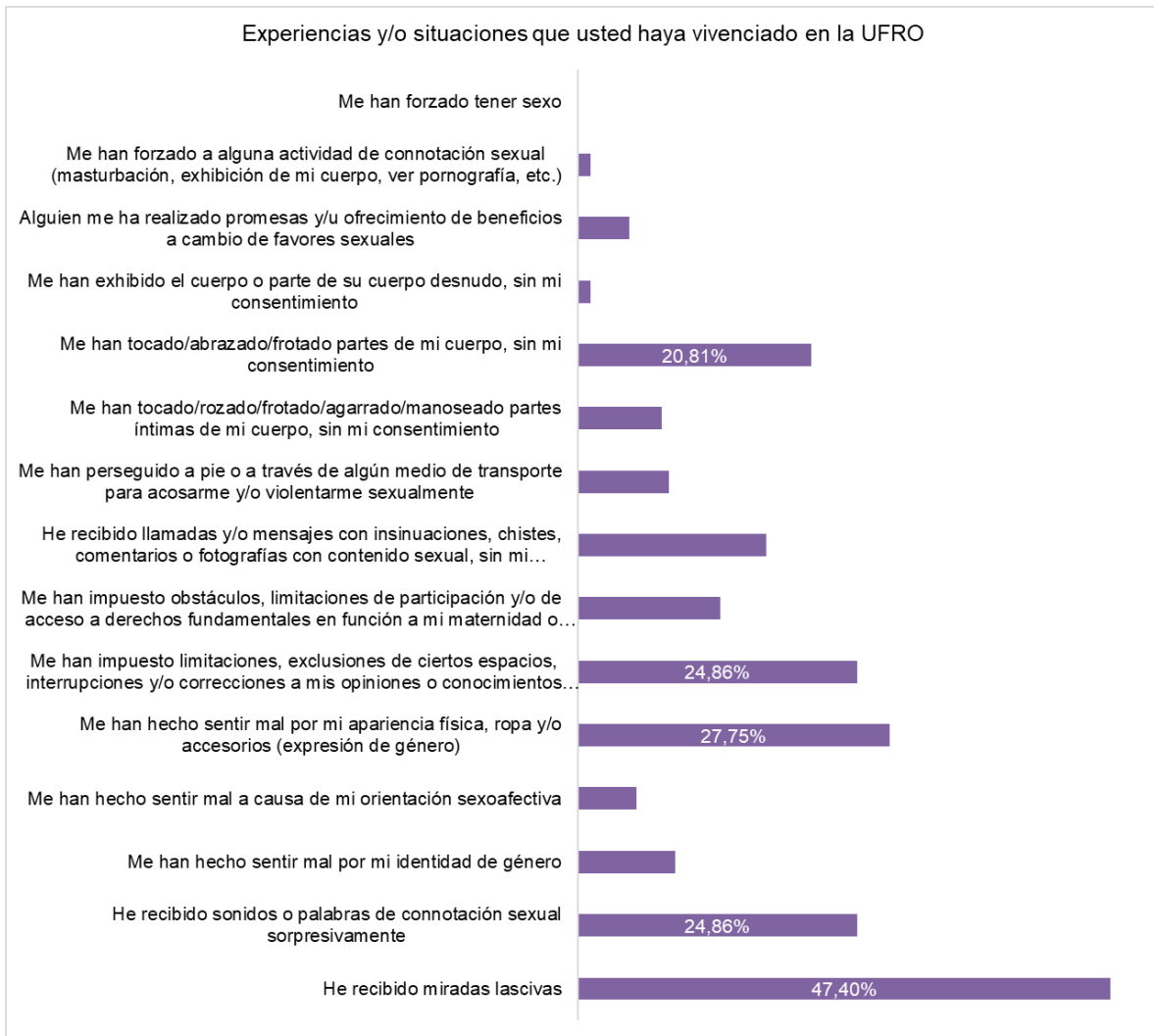


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

Para ahondar o profundizar acerca de los hechos que acontecen en el contexto universitario, se preguntó en base a un listado de situaciones si las personas habían vivido alguna de ellas. Así, se tiene que lo más recurrente es “He recibido miradas lascivas”. A esta alternativa le sigue “Me han hecho sentir mal por mi apariencia física, ropa y/o accesorios (expresión de género)”.

Un fenómeno mencionado en las preguntas abiertas y que se vuelve a reiterar es: “Me han impuesto limitaciones, exclusiones de ciertos espacios, interrupciones y/o correcciones a mis opiniones o conocimientos”, en el mismo porcentaje de la alternativa, “He recibido sonidos o comentarios de connotación sexual sorpresivamente”.

Gráfico 6. Experiencias y/o situaciones que usted haya vivenciado en la UFRO.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

Por otra parte, era esencial dentro de este estudio indagar acerca de la percepción de la comunidad educativa sobre la Prevención del Acoso Sexual, la Discriminación y la Violencia de Género. Se realizó una pregunta abierta enfocada a la significación del concepto para quienes participaron de la encuesta, ante la que surgieron respuestas como las siguientes:

“Prevención es visibilizar las distintas situaciones que pueden suceder, no normalizar ningún tipo de daño y plantear medidas a tomar en caso de que algo ocurra” (A.14).

“Creo que la prevención tiene que ver con tener reglas claras de conducta y actuación, con educar en relaciones respetuosas y con visibilizar las inequidades a través de diferentes espacios de diálogo” (A.15).

“Reeducación. Hay muchos que, ya siendo más viejos, nos hemos dado cuenta de que fuimos criados en un sistema donde la mujer siempre fue objeto de acoso (sin saberlo incluso). Desde "la mujer es de la cocina" hasta el "mijiteo" como forma de adular o piroppear. Reeducar respecto a eso, creo, que sería un elemento de prevención muy importante” (A.16).

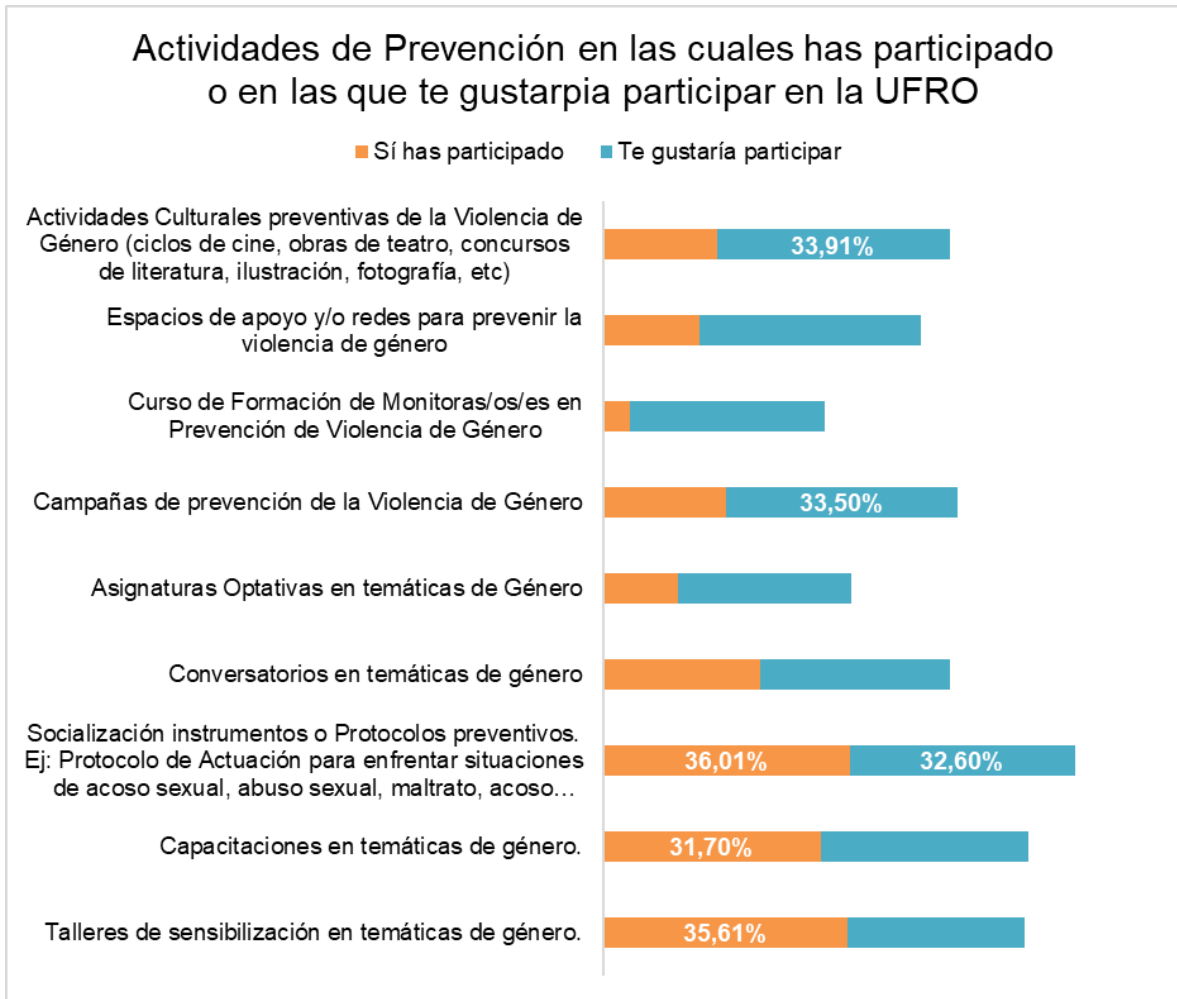
“Poner en común la conceptualización y contextualización de cada uno de los temas (acoso sexual, violencia de género y discriminación). Realizar acciones de pedagogía y formación permanente en estos temas dirigida a los distintos estamentos de la Ufro. Proponer acciones de autocuidado así como de resguardos institucionales (políticas-medidas) respecto a estos temas” (A.17).

En el global de las opiniones surgieron ideas troncales relacionadas con educación, sensibilización, capacitación, planes de acción y difusión, lo que se condice con lo que se tiene en proyección desde la Dirección de Equidad de Género de la Universidad y las sugerencias que plantea la Ley 21.369, donde se señalan Medidas evaluables de Prevención de Riesgos y asegurar espacios libres de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información, Programa de capacitación y especialización para toda la comunidad, Contenidos de Derechos Humanos, Violencia de Género y Discriminación de Género en planes curriculares, además de Procesos de inducción a personas deben dar a conocer política, planes, protocolos y reglamentos.

En la misma lógica, se preguntó acerca de actividades de Prevención en las que han participado o en las que les gustaría participar, reafirmando que las acciones en las que ha transitado mayor cantidad de personas (36, 01%) es en la “Socialización de instrumentos o Protocolos preventivos”. Ej: Protocolo de Actuación para enfrentar situaciones de acoso sexual, abuso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria de la UFRO. Le siguen “Talleres de sensibilización en temáticas de género” con un 35, 61% y “Capacitaciones en temáticas de género” con un 31, 07%.

Además, existe interés en participar de otras instancias de prevención como Actividades Culturales (Ciclos de Cine, Concursos literarios, de ilustración, fotografía, entre otros) y en Campañas que se aboquen directamente a la Prevención de la Violencia de Género y a la Socialización de instrumentos o Protocolos Preventivos.

Gráfico 7. Actividades de Prevención en las que has participado o participarías en la UFRO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

Asimismo, en el gráfico N°8 se puede establecer que las temáticas de mayor interés (sobre el 50% de preferencia) son Violencia digital, Relaciones de género en el espacio universitario, Consentimiento, y Manifestaciones de Violencia de género.

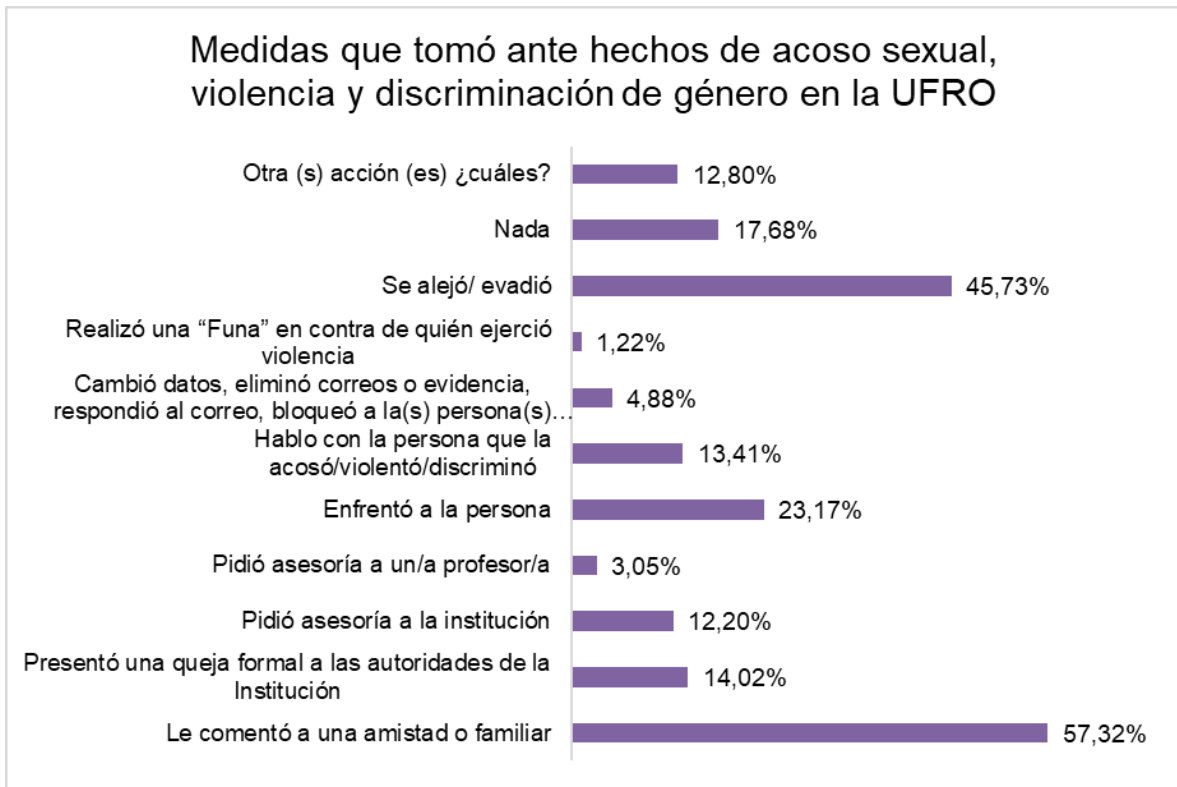
Gráfico 8. Temáticas relacionadas a la prevención te gustaría se tratarán en la UFRO.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

Enfrentar una situación de acoso sexual, violencia y/o discriminación en el contexto universitario, supone una serie de impactos hacia quienes la vivencian. Los resultados del estudio señalan que, a pesar de la ocurrencia de diferentes formas de violencia y de discriminación de género dentro y fuera de los espacios universitarios, la tendencia mayoritaria de las víctimas consiste en abstenerse de realizar alguna acción institucional y deciden realizar otras medidas. Como se puede evidenciar en el gráfico N°9, estas medidas fueron comentarle a algún familiar o amistad (47,3%), o bien alejarse o evadir a su persona agresora (45,7%). Por otro lado, solicitar asesoría a la institución o presentar una queja formal al respecto, pareciera no ser una alternativa recurrente, ya que los porcentajes son sólo entre un 12% y 14% de quienes respondieron, lo mismo que solicitar asesoría a un profesor/a el porcentaje disminuye aún más con sólo un 3%, esto tiene directa relación con información precedente en donde se indicaba a profesores hombres como los principales agresores.

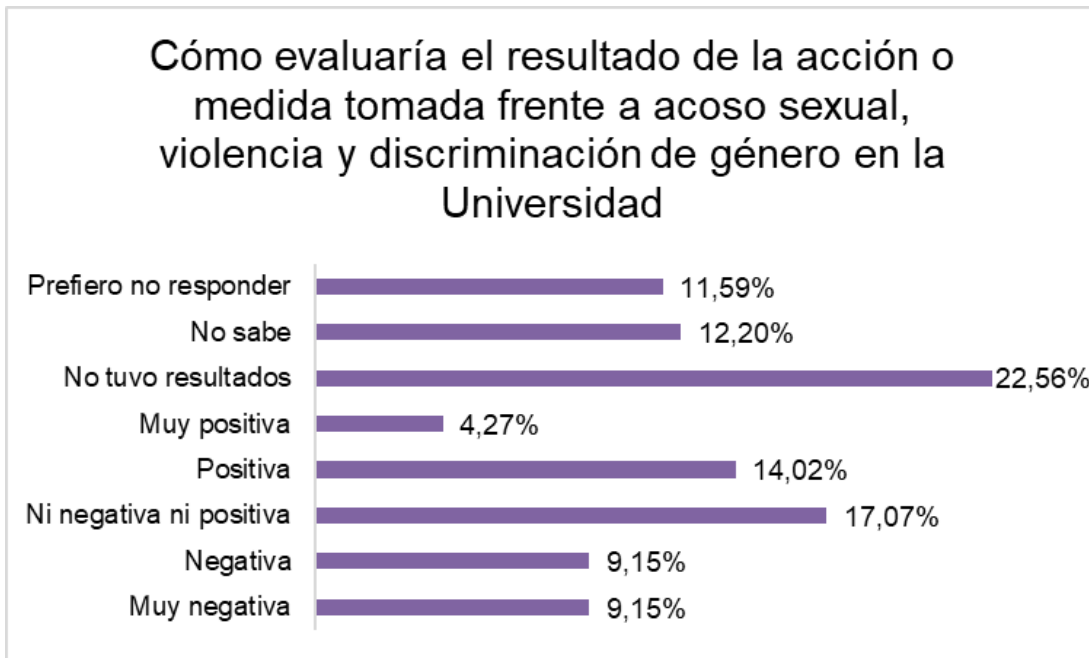
Gráfico 9. Medidas que tomó ante hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UFRO.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

El gráfico número 10 muestra opiniones de quienes participaron, en relación a cómo evaluarían el resultado de la acción o medida tomada frente a acoso sexual, discriminación o violencia de género. En ese aspecto, la mayor parte de las personas señaló que su acción no tuvo resultados. Le sigue a esta percepción, un porcentaje del 17,07% que define la medida tomada como ni positiva ni negativa. En tanto un 18,29% evaluó la medida como positiva o muy positiva.

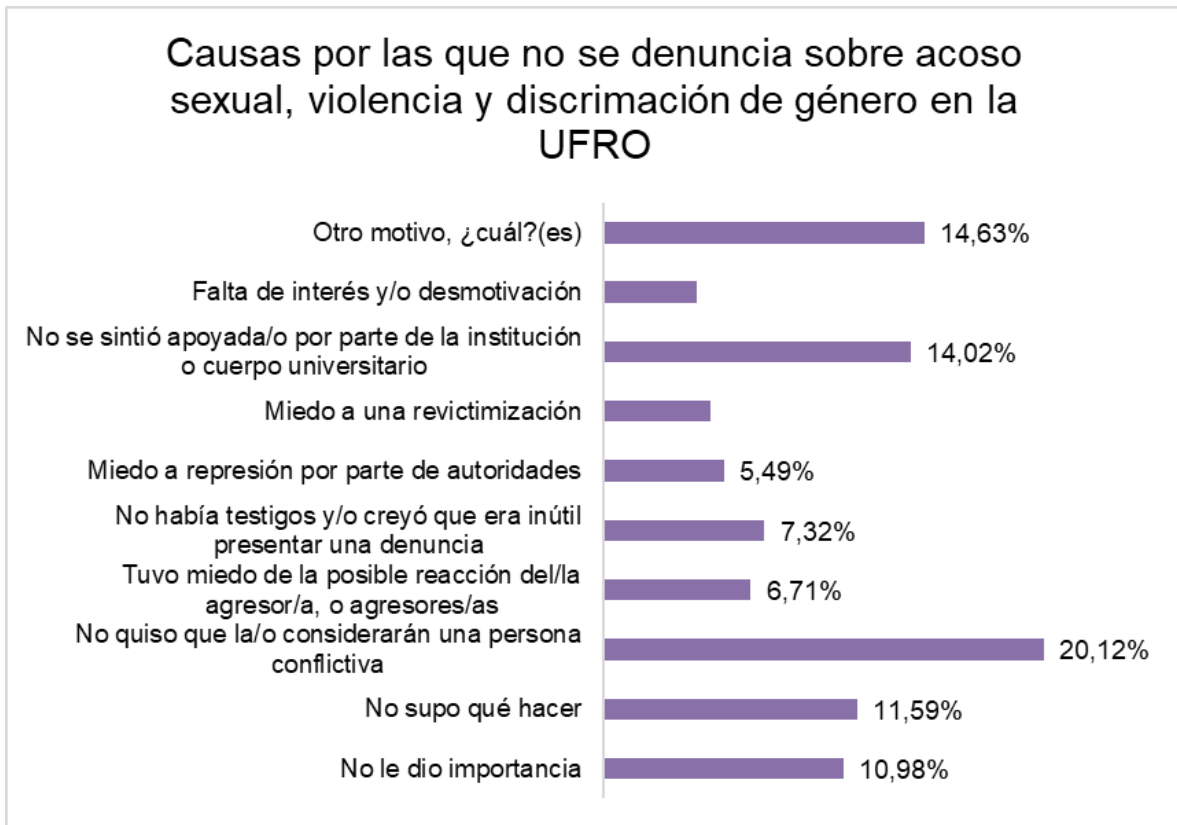
Gráfico 10. Cómo evaluaría el resultado de la acción o medida tomada frente a acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UFRO.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

Ahora bien, los motivos dados para haberse abstenido de tomar medidas institucionales luego de experimentar una agresión de género, los reportes aluden a distintas razones. El más referido es que “No quiso que le consideraran como una persona conflictiva” (20,1%), seguido de que “No sintió el apoyo de la institución” (14%) y Otros motivos (14,6%).

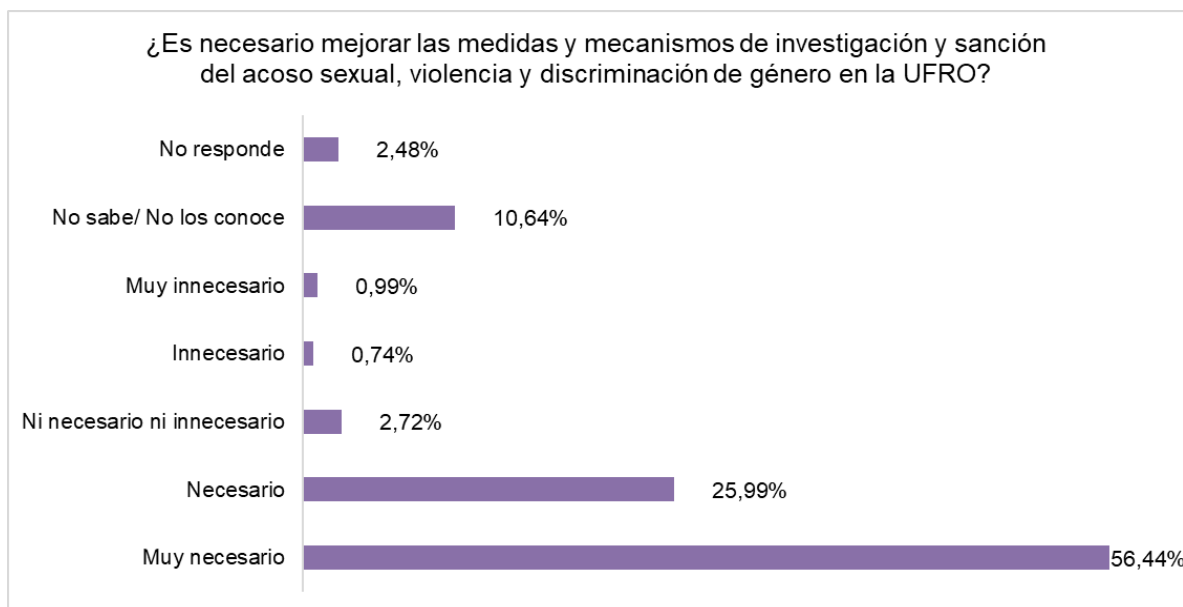
Gráfico 11. Causas por las que no se denuncia sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UFRO.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

A propósito, de las razones para no generar denuncias por parte de las personas encuestadas y no tomar medidas institucionales, se hace necesario preguntar por la mejora de los mecanismos de investigación y sanción respecto al acoso sexual, violencia y discriminación. Los resultados señalan que es Muy necesario o Necesario (82,4%) mejorar los mecanismos institucionales para abarcar estas conductas de violencia de género. Llama la atención también, un 10,6% que no conoce estos mecanismos.

Gráfico 12. ¿Es necesario mejorar las medidas y mecanismos de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UFRO?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en Survey Monkey (2022).

VII. Conclusiones

De acuerdo a los resultados de esta encuesta, es posible reconocer que las personas que participaron perciben prácticas constitutivas de violencia de género en el contexto universitario de la UFRO. En ese sentido, las prácticas específicas de violencia son vividas, en su mayoría, por personas que se identifican con el género femenino. Si bien la comparación con investigaciones realizadas en otros contextos culturales tiene que hacerse con reserva, es posible afirmar que el sistema moderno-patriarcal hegemónico que domina las relaciones entre los géneros, es un fenómeno que está presente a nivel global.

El tipo de violencia más frecuente que reconocen las personas es de tipo simbólica y/o verbal, lo que indica claramente que las prácticas de violencia son prácticas normalizadas. Estudios internacionales demuestran que son las estudiantes del género femenino que sufren significativamente más acoso sexual por académicos, funcionarios y estudiantes que sus pares masculinos (Ekore, 2012; Universidad de Chile, 2016; Ministerio de

Educación de Chile, 2017; Rosenthal et al., 2016; Street et al., 2007; Universidad de Chile y Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, 2015).

Según las respuestas obtenidas, la violencia de género en contextos universitarios ocurre por cuatro razones principales: la existencia de estructuras de poder que subordina a las mujeres, hostilidad hacia víctimas de violencia, naturalización de la violencia y la existencia de estereotipos sexistas.

Por otra parte, la violencia de género que perciben las personas de la comunidad UFRO que respondieron la encuesta, esta ocurre en distintos espacios, pero principalmente al interior del/los campus. Las respuestas indican que es en lo cotidiano, en las relaciones al interior de las oficinas, aulas y pasillo, donde ocurre preferentemente.

Así también, de las respuestas obtenidas es posible observar que la violencia repercute en las distintas esferas de la vida de las personas que la vivencian: afectan el desarrollo personal, vulneran sus derechos humanos, su integridad física, psicológica y también sus oportunidades educativas y laborales. Por eso es imprescindible generar respuestas institucionales como también lo plantea el resultado de la encuesta.

Las personas que participaron de la encuesta también solicitan medidas concretas para cuando se experimentan situaciones de violencia, y también que se resguarden los procesos de investigación para que todas las partes sean escuchadas. Por otra parte solicitan que se asegure la confidencialidad y la resolución dentro de plazos acotados. Así también plantean que es necesario que se apliquen sanciones adecuadas, efectivas y proporcionales.

Por otra parte, se observa que en el espacio universitario persisten prácticas que reproducen prejuicios y estereotipos de género que justifican la violencia y muchas veces se termina culpando a la víctima de provocarla. Estas conductas se han naturalizado y mantenido inalterables a través de los años, generando condiciones de desprotección de las víctimas e impunidad de los agresores. La invisibilización lleva a las víctimas a no denunciar, a normalizar la situación, a autocensurarse y a automarginarse de los espacios educativos y laborales.

A partir de las respuestas obtenidas en la encuesta, se evidencia que la principal figura que ejerce violencia es un varón, por lo cual es tremendamente necesario implementar

acciones que vayan en desarrollar en los hombres mayor conciencia sobre la violencia de género y así mejorar las relaciones entre hombres y mujeres al interior de la Universidad.

Las personas afectadas se dan cuenta de un conjunto de obstáculos para enfrentar la violencia. La minimización de los hechos, el sentimiento de “que no pasa nada” y de impunidad las lleva a no denunciar y a no buscar ayuda, también manifiestan miedo a las represalias, la vergüenza por los reproches o la auto marginación de sus tareas educativas o laborales, restándose de oportunidades y espacios como medidas de autoprotección.

La mayor cantidad de personas que respondieron la encuesta dicen que les gustaría participar en campañas de prevención y capacitarse en la materia, ya que se desconocen conceptos, este ejercicio de sensibilización y capacitación se convierte en una herramienta eficaz de prevención, siendo el principal factor protector de la ley 21 369, así como los mecanismos de investigación y sanción con el fin de asegurar espacios libres de acoso , violencia y discriminación de género.

7.1.- Comentarios finales

Generar instancias que permitan observar la violencia de género son fundamentales, ya que ello permite desarrollar las instancias de prevención que permitan sensibilizar a las diferentes personas de la comunidad universitaria en torno a ella. De esta manera, será posible erradicar, más temprano que tarde, las diferentes formas de violencia y discriminación de género.

En ese sentido, es de suma importancia desnaturalizar las prácticas violentas al interior del campus, enfocándose en los diferentes estamentos, así como también en las personas que transitoriamente se vinculan con la Universidad. Para ello, las personas que participaron de la encuesta demuestran un compromiso e interés por involucrarse activamente en actividades de diversa índole.

Así también, es imprescindible desarrollar un trabajo permanente y coordinado con todas las unidades de gestión y académicas, y en particular con aquellas encargadas de la formación, a fin de tener profesionales íntegros en todo aspecto, paralelo a su preparación

profesional y que además sean ciudadanos/as responsables que prevengan y no reproduzcan formas abusivas de relacionarse.

Al respecto, la Universidad de La Frontera ha expresado su compromiso de desarrollar medidas permanentes y sistemáticas que permitan erradicar las prácticas violentas al interior de los campus y generar territorios educativos libres de violencia y de discriminación de género, promoviendo un proceso de formación igualitario, inclusivo y seguro. Para ello, la aprobación de la Política de Igualdad y Equidad de Género en septiembre de 2022 constituye un hito trascendental para avanzar y consolidar este cambio cultural que permitirá tener espacios de estudio y laborales libres de violencia y discriminación de género.

VIII. Referencias Bibliográficas

Agoff, C.; Casique, I. y Castro, R. (2013). Visible en todas partes. Estudios sobre violencias contra las mujeres en múltiples ámbitos. EDDt. CRIM-UNAM, Miguel Ángel Porrúa. México.

Bandeira, L. (2014). Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação. *Revista Sociedade e Estado*, 29(2): 449-469.

Bard, G. (2016). Aferrarse o soltar privilegios de género: sobre masculinidades hegemónicas y disidentes. *Península*, 11(2):101-122.

Barreto, M. (2017). Violencia de Género y Denuncia Pública en la Universidad. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), 261-286. México.

Bermúdez-Urbina, F. (2014). "Aquí los maestros no pegan porque ya no se acostumbra". Expresiones de la violencia hacia las mujeres en la universidad de ciencias y artes de Chiapas. *Península*, 9(2): 15-40.

Bivort, B., Martínez-Labrin, S., Orellana, C., & Farías, F. (2016). Mujeres jóvenes y ciudadanía en Chile: Una mirada a las nuevas configuraciones políticas. *Revista de Sociología e Política*, 24(59): 25-37.

Buquet, A., Cooper, J. y Rodríguez, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. México DF: Universidad Nacional Autónoma de México.

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México DF: Universidad Nacional Autónoma de México.

Briones, G. 2005. La complejidad del riesgo: breve análisis transversal. *Revista de la Universidad Cristóbal Colón*. Año III (No. 20): 9-19

Chaves, E., Sani, A., (2014). Violência familiar: Da violência conjugal a violência sobre criança. Universidade Fernando Pessoa.

Combs-Lane, A. M., & Smith, D. W. (2002). Risk of sexual victimization in college women: The role of behavioral intentions and risk-taking behaviors. *Journal of Interpersonal Violence*, 17(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/0886260502017002004>

Connell, R., y Pearse, R. (2015). *Gender: in world perspective*. Cambridge: Polity Press

Cobo, R. (2014). Aproximaciones a la teoría crítica feminista. Boletín del Programa de Formación N°1, año 1, abril de 2014.

Dirección de Equidad de Género de la Universidad de La Frontera – DEG (2020). Diagnóstico de situación y relaciones de género en la Universidad de La Frontera. Temuco: DEG-UFRO.

Esguerra Muelle, C. y Bello Ramírez, J. (2014). Interseccionalidad y políticas públicas LGBTI en Colombia: usos y desplazamientos de una noción crítica. Revista de Estudios Sociales, 49: 19-32. <https://doi.org/10.7440/res49.2014.02>

Flack et al. (2008). "The Red Zone". Temporal risk for unwanted sex among college students. Journal of interpersonal violence 23 (9) 1177-1196.

Flick, U. (2012). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid, España: Morata.

Foucault, M. (2001). Los anormales (Vol. 217). Ediciones Akal.

Garcia, A., Cangiani, M., Martins, T., Fusari, L.,Barbosa, D. (2002). Violência de gênero numa universidade pública brasileira: Saindo da invisibilidade. Género 21: 6-23.

Kimble, M., Neacsiu, A., Flack, W., Horner, J. (2008). Risk of Unwanted sex for college woem: Evidence for a red zone. Journal of American College Health 57 (3), 331-337.

Ketterer-Romero, L. (2016). Generando conciencia: organizaciones y prácticas sociopolíticas de mujeres del sur. Convergencia, 23(70), 227-249.

Lagarde, M (2016). Metodologías feministas para la formación de mujeres lideresas. En M. Castañeda (Ed.), Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes (23-90). México D.F: UNAM.

Lozano, I., Iglesias, M., y Martínez, M. (2016). Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados. La manzana de la discordia, 11 (1), 41-54.

Luhmann, N. 1991. Sociología del riesgo. Eds. Triana y Universidad Iberoamericana, D. F., México, 284 pp.

Martínez, S. (2015). Género, Subjetividad y Trabajo Académico. Integración Académica en Psicología, 3(8), 47-53.

Masià, B. (2007). "Violència vers les dones". A Bodelón, E.; De La Fuente, M. (coords.). Diccionari - Mapa de Recursos Dona i Àmbit Local, Pub. Electrònica, Projecte CIP, ICPS, Barcelona.

Olivares, E., Incháustegui, T. (2011). Modelo ecológico para una vida libre de violencia de género. Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. México.

Organización de las Naciones Unidas (2014). Tipos de violencia contra las mujeres y niños. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. Revista de Educación Superior, 2(174), 7-17.

Palomar, C. (2011). La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara. México DF: ANUIES.

Palomar, C. (2016). Veinte años de pensar el género. Debate Feminista, 52: 34-49.

Patton, M.Q. (2002). Qualitative evaluation and research methods. London: Sage.

Ribeiro, M., Sani, A. (2009). Risco, proteção e resiliência em situações de violência. Revista da Faculdade de Ciências da Saúde. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa, 6: 400-407.

Richman, J., Fraser, M. (2001). The context of youth violence resilience, risk and protection. Westport, CT, Praeger.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Ciudad de México: Pearson Educación.

Segato, R. Las estructuras elementales de la violencia (2003) Bs. As., Ed. Universidad de Quilmes.-Travesías 3 (1995): Violencia sexista. Control social y resistencia de las mujeres. Documentos del CECYM.-Velásquez, S.(2003): Violencias cotidianas, violencias de género.

Scheaffer, R. L., MENDENHALL, W., & OTT, O. (1987). Elementos de Muestreo, grupo Editorial iberoamérica. ABORDANDO LA INFERENCIA ESTADÍSTICA Probabilidades e Inferencia Estadística, 33.

Strauss, A. y Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory. Thousand Oaks: Sage.

Tójar, J. (2006). Investigación Cualitativa: Comprender y Actuar. Madrid: La Muralla.

Torrío Linares, Esperanza, Santín Vilariño, Carmen, & Andrés Villas, Montserrat, & Menéndez Álvarez-Dardet, Susana, & López López, Ma. José (2002). El modelo ecológico de Bronfenbrenner

como marco teórico de la Psicooncología. *Anales de Psicología*, 18(1),45-59.[fecha de Consulta 6 de Enero de 2022]. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16718103>

Valenzuela, O. (2019). Identidades en Tensión: Aproximaciones al feminismo indígena desde la urbe. *Revista Norte Histórico*, N° 5-6: 223-238

Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain. *Violence against women*, 22(13), 1519–1539. <https://doi.org/10.1177/1077801215627511>