

**Primera Memoria de la Ombudsperson
Normativa de Prevención y Sanción de
Acciones de Discriminación, Violencia
Sexual y/o de Género**

**Ombuds Teresa Durand
Universidad Diego Portales**

Primera versión 24 Mayo 2023

**(actualizada en su versión final el 20
noviembre 2023)**

Palabras de la Ombuds Teresa Durand

En Agosto del año 2021 comencé a desempeñarme como Ombudsperson de la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género de la Universidad Diego Portales (a partir de ahora denominada la Normativa). La designación del puesto fue a través de un concurso interno/externo de la UDP en base a méritos y requisitos.

Al respecto, he trabajado en temas de igualdad de género, derechos humanos (particularmente de niñas, mujeres, y disidencias sexuales) y violencia de género por más 25 años. Soy profesora (media jornada) de Estudios Generales en la UDP desde el año 2014 dictando cursos sobre género, masculinidad y sexualidad, y sobre movimientos sociales en respuesta a procesos sistemáticos de discriminación y exclusión por razón de género, sexualidad, raza/etnia, etc. Cuando no doy clases en la UDP, trabajo como asesora en igualdad de género e inclusión social para proyectos de desarrollo económico, social y político del Reino Unido en las Américas.

Durante el año 2022, llevé adelante una investigación sobre falencias, dificultades y buenas prácticas de los procedimientos implementados para el cumplimiento de la Normativa. Esta evaluación cualitativa se enmarca en el objetivo principal del puesto de Ombudsperson en la UDP, esto es recolectar evidencia que formule recomendaciones concretas en vistas del mejoramiento de la aplicación de la Normativa. La recopilación y análisis de datos se ha realizado manteniendo un estricto protocolo de confidencialidad con las personas entrevistadas y los casos cerrados examinados.

Quiero agradecer a todas las personas que generosamente me entregaron su tiempo para reflexionar cooperativamente sobre el funcionamiento de la Normativa- desde el estudiantado organizado a través de Centros de Estudiantes y Sesegens hasta académicas/os y funcionarios/as de todos los niveles. Particularmente, quiero expresar mi gratitud a las personas que confiaron en mí al compartir sus experiencias sobre el proceso de denuncia de casos de violencia de género o sexual en su calidad de denunciantes o denunciados/as.

Esta memoria comienza con una breve descripción de la historia del rol de ombudsperson en la educación superior a nivel global y en Chile. Continúa con una reseña de la función y los principios ético-profesionales del cargo en la UDP. A modo de contexto político, social e institucional se introducen dos secciones: i) la Ley 21369 sobre violencia de género en la educación superior (año 2021) y b) el Diagnostico UDP del Departamento de Género sobre relaciones de género (año 2022).

Luego de introducir los cambios recientes de la Normativa, sus principales definiciones y la estructura/organigrama institucional de su aplicación (institucionalidad), presento las estadísticas de casos desde el año 2017 al 2022 (incluyendo el perfil de personas denunciadas y denunciantes). A continuación destaco algunas de las acciones realizadas por el Departamento de Género en los años de referencia con respecto a la difusión de la Normativa en la UDP.

En las últimas secciones presento la metodología y principales hallazgos de la investigación realizada como evidencia para la elaboración de esta primera memoria. Finalizo con una serie de recomendaciones sobre mejoras a la Normativa para el cumplimiento de los compromisos públicos de la UDP en temas de violencia sexual y de género.



Santiago, Chile, Mayo 2023

Contenido

¿Qué es un/a ombudsperson universitario?.....	1
El rol de ombudsperson en universidades chilenas	1
La función de la Ombuds en la UDP	2
Ley 21369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior....	3
Diagnóstico de relaciones de género	3
La Normativa y su reciente actualización.....	3
Institucionalidad de la Normativa	5
Casos recibidos por Normativa	6
¿Cuántas denuncias?.....	6
Ámbito de aplicación.....	6
Duración de los procedimientos	6
Perfil de personas denunciantes y denunciadas	7
Medidas de protección.....	8
Resolución por tipo de sanciones.....	8
Ratificación de sanciones	8
Apelación y resolución final	8
Medidas de acompañamiento psicológico.....	8
Acciones destacadas en la difusión de la Normativa	9
Difusión en redes sociales y otros medios	9
Red de Consejeros/as.....	9
Unidades académicas.....	9
Funcionarios/as y docentes.....	9
Estudiantes.....	9
Estudiantado organizado	10
Metodología de la investigación de la Ombuds.....	10
Ética y confidencialidad del diagnóstico	10
Nodos críticos surgidos de la investigación	10
Recomendaciones de la Ombuds.....	12
Anexo 1: diagnóstico UDP sobre género del Departamento de Género	1
Anexo 2: resultados de la investigación de la Ombuds.....	2
Red de Consejeros/as.....	3
Comisión Superior	3
Proceso de denuncia	4
Proceso de apelación	5

Acompañamiento psicológico	5
Medidas de protección.....	5
Difusión de la Normativa.....	6
<i>Otras</i> formas de denunciar (las funas).....	6
Rol de Ombuds	7

¿Qué es un/a ombudsperson universitario?

El nombre "ombudsman" (om-budz-man) proviene del sueco y literalmente significa "representante". En el nivel más fundamental, un/a ombuds es aquel que ayuda a individuos y grupos en la resolución de conflictos o inquietudes. Los/as ombuds¹ trabajan en todo tipo de organizaciones, incluidas agencias gubernamentales, corporaciones, y organizaciones sin fines de lucro. Las responsabilidades funcionales pueden ser muy diferentes para los distintos tipos de ombuds de acuerdo a la institucionalidad en la que se ejerce el rol². La primera oficina de ombuds de la educación superior se estableció en la Universidad de Eastern Montana en Estados Unidos en 1966; hecho que fue seguido por oficinas en la Universidad de Stony Brook, Universidad Estatal de Michigan y el Colegio Estatal de San José. Para el año 1971 ya se habían establecido entre 60 y 100 oficinas de ombuds universitarios en el país³.

El rol de ombudsperson en universidades chilenas

En Chile hasta el presente año solo existen cinco Ombudspersons cuyos cargos se describen brevemente a continuación. Cabe aclarar que la UDP es la única universidad que implementó un reclutamiento de forma interna/externa para cubrir el cargo. En el resto de las universidades del país el puesto de ombuds ha sido asignado por decisión del rector/a correspondiente -en base a méritos y habilidades.

Ombuds Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC)

El Ombuds o Defensor Universitario UCSC es un funcionario (*sic*) que tiene por misión contribuir a la solución de conflictos que afecten a las personas que conforman la Comunidad Universitaria. Esta figura, creada en el año 2017, recibe en forma confidencial quejas, inquietudes o consultas sobre supuestos actos, omisiones, incorrecciones o problemas de estudiantes, académicos/as y funcionarios/as administrativos. También facilita acuerdos o soluciones y, especialmente examina los asuntos que se le presenten, de manera independiente, informal e imparcial.

Ombuds Universidad Católica de Chile (UC)

La figura del Ombudsman (*sic*) se creó por primera vez en Chile, y en la UC, el año 2013 con la intención de mediar en los problemas de convivencia a nivel interpersonal en la comunidad universitaria. Las actuaciones que le corresponde realizar están siempre dirigidas a mejorar el quehacer universitario en todos sus ámbitos. El/la Ombuds no está sometida al mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y está regida por los principios de independencia y autonomía.

Ombuds Universidad Adolfo Ibañez (UAI)

La figura de Ombuds, creada en el Protocolo de acción frente a situaciones de acoso, acoso sexual y discriminación del año 2018, tiene como misión recibir, acoger, orientar y mediar respecto de cualquier inquietud o preocupación, situación de acoso en general o de discriminación. El/la Ombuds es un recurso confidencial, independiente, imparcial e informal; abierto a entregar información correspondiente sobre el Protocolo y sus procedimientos sobre la materia.

Ombuds Universidad Católica de Temuco (UCT)

La institución de Ombuds fue creada en 2021 y tiene por misión contribuir a la solución de conflictos entre las personas que conforman la Comunidad Universitaria, con facultades de consejo y mediación. El Ombuds recibe en forma confidencial quejas, inquietudes o consultas sobre supuestos actos, omisiones, incorrecciones o problemas de estudiantes, académicos/as y funcionarios/as administrativos, con la finalidad de auxiliar y orientar la búsqueda de soluciones. Debe estar dispuesto (*sic*) a mediar en cualquier conflicto entre miembros de la

¹ Existen diferentes títulos o nombres para este puesto: ombudsman, ombuds o ombudsperson son los más comunes. En este reporte se utilizará el término "ombuds".

² Fuente: <https://www.ombudsassociation.org/what-is-an-ombuds->

³ Fuente: https://www.ombudsassociation.org/assets/docs/JIOA_Articles/JIOA-2019-H.pdf

comunidad universitaria y, como consecuencia del conocimiento de las situaciones producidas, proponer soluciones a las circunstancias que han dado origen a esos conflictos.

La función de la Ombuds en la UDP

Por medio de la RESOLUCIÓN N° 17/2021, del día 04 de octubre de 2021, se aprobó el establecimiento del cargo de Ombudsperson: “órgano encargado de supervisar y vigilar la calidad de los procedimientos que se desarrollan en el marco de la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género, que identifique falencias y proponga mejoras al sistema y cuyo trabajo sea reportado al Consejo Académico”. En la construcción y validación del cargo participaron estudiantes y autoridades de la Universidad.

El cargo de ombudsperson es un rol que, con autonomía, confidencialidad e imparcialidad, busca asegurar a la comunidad de la Universidad la supervisión y vigilancia de los procesos que se desarrollan en el marco de la Normativa. Mediante la revisión de procesos de denuncia ya finalizados y el análisis de la información solicitada a áreas vinculadas con el proceso (Dirección Jurídica, Departamento de Género, Unidades Académicas, etc.) busca identificar falencias y propone mejoras al procedimiento regulado en la Normativa. La/el Ombuds funciona de conformidad con cuatro principios básicos éticos y técnicos/profesionales:

Cuatro principios éticos y profesionales del rol de ombudsperson			
1	2	3	4
			
Confidencialidad El/la Ombudsperson considera todas las comunicaciones, documentos y conversaciones como confidenciales en la medida permitida por la ley. Las únicas excepciones a la confidencialidad son cuando el/la Ombuds determina que hay un riesgo inminente de daño grave a funcionarios/as, estudiantes, académicos/as u otros/as y/o amenazas a la seguridad pública.	Independencia El/la Ombuds funciona independientemente y fuera de los procesos existentes de la Normativa; sin interferencias ni influencias indebidas de ninguna autoridad, ni miembro académico o administrativo de la Universidad. El cargo de Ombudsperson no está alineado con ninguna escuela o facultad en particular.	Imparcialidad & neutralidad El/la Ombudsperson es neutral e imparcial y, por ende, no toma partido a favor o en contra de ningún individuo, causa o posición. El cargo existe para proporcionar una revisión y evaluación justas y equitativas de los procedimientos aplicados bajo la Normativa.	Complementariedad El/la Ombuds no duplica, los procedimientos y los canales existentes de la Normativa. Ningún/a estudiante, académico/a o funcionario/a podrá presentar un problema, denuncia, preocupación o queja ante el/la Ombuds. Las conversaciones con el/la Ombuds no constituyen notificación a la Universidad de ninguna demanda administrativa o legal.

Ley 21369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior

La ley N°21.369⁴, publicada el 15 de septiembre del año 2021, tiene la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionen en las comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. La ley mandata a las instituciones de educación superior a contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que deberá contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto.

Las instituciones deberán contar con unidades responsables de la implementación de la política; integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, con recursos humanos y presupuestarios suficientes y con las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tareas. Las instituciones educacionales a las que se aplica esta ley que no adopten una política integral en los términos establecidos por ella no podrán acceder u obtener la acreditación institucional de la ley 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior. La Superintendencia de Educación Superior será competente para sancionar el incumplimiento de las obligaciones.⁵

Diagnóstico de relaciones de género

Entre los meses de mayo de 2021 y junio de 2022, el Departamento de Género de la Universidad Diego Portales llevó adelante un diagnóstico de relaciones de género, mediante la puesta en marcha de un estudio encargado al Observatorio de Género y Equidad (OGE)⁶ en base a 60 indicadores aplicados a los tres estamentos universitarios: funcionarios/as, académicos/as y estudiantes. A modo de contexto institucional en el cual se aplica la Normativa es relevante resaltar algunos de los resultados de este diagnóstico que permiten comprender los hallazgos de este primer informe (para mayor información sobre este Diagnóstico revisar el Anexo 1).

El Diagnóstico realizó preguntas sobre el estado de conocimiento de la Normativa entregando como resultado que los hombres estudiantes y funcionarios son el grupo que declara conocerla con mayor frecuencia. En el caso del estudiantado el 36% de mujeres y 37% de varones declara conocerla.

El estamento de estudiantes es quien muestra el menor nivel de conocimiento de los procedimientos de denuncia de discriminación o violencia de género en la UDP, donde menos de la mitad del estudiantado responde afirmativamente. Entre funcionarios varones se observa el mayor porcentaje de respuestas afirmativas, seguido por las académicas.

La mayoría de los y las estudiantes declaran no saber a quién acudir en caso de ser víctima de acoso, discriminación o violencia de género, siendo este porcentaje mayor entre las mujeres. En el caso de académicos/as y funcionarios/as, si bien la mayoría sabe a quién acudir, más de un 34% de los encuestados/as declaran no saberlo, excepto entre varones funcionarios donde el porcentaje de conocimiento declarado es de un 75%.

La Normativa y su reciente actualización

La Normativa actualizada en enero 2022 se aplica a estudiantes, ayudantes, docentes, funcionarios/as y a terceras personas que reciben o prestan servicios a la institución (pacientes, clientes, patrocinados/as, personal de aseo,

La Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género de la UDP fue aprobada por Resolución de Rectoría N° 33/2017 de fecha 26 de septiembre de 2017; modificada por Resolución de Rectoría N° 46/2018 de fecha 17 de diciembre de 2018 y modificada por Resolución de Rectoría N° 03/2022 de fecha 18 de enero de 2022.

⁴ Fuente: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/09/Orientaciones-ley-21369.pdf>

⁵ Fuente: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

⁶ Fuente: <https://genero.udp.cl/recursos-y-documentos/diagnosticos-udp/>

funcionarios/as de seguridad, estudiantes del sistema escolar que tienen relación con la Universidad). La Normativa se aplica en actividades desarrolladas o patrocinadas por la Universidad, correspondiente a una de estas categorías: i) académicas: clases, seminarios, laboratorios, paseos prácticos, ayudantías, tutorías, salidas a terreno, internados, u otras similares o b) sociales: fiestas, galas, paseos institucionales, investiduras, graduaciones, u otras. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N°21.369, la aplicación de la Normativa se extiende a hechos y situaciones que se enmarquen en actividades organizadas y desarrolladas por personas vinculadas a la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación.

Se consideran acciones de violencia sexual: el acoso sexual, la agresión sexual, la exhibición, exposición y voyerismo sexual, el acecho sexual, verbalizaciones sexuales y, en general, cualquier interacción con significado sexual no consentido. A continuación se presentan sintéticamente estas definiciones:

	<h3>Acoso Sexual</h3>
	<p>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 cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.</p>
	<h3>Agresión sexual</h3>
	<p>Acto o actos que se cometan mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de coacción, intimidación y/o amenaza física y/o verbal. En el marco de la Normativa, la agresión sexual incluye a la violación y el abuso sexual, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pueda incurrir su autor/a.</p>
	<h3>Exhibición, exposición y voyerismo sexual</h3>
	<p>Conductas que buscan violar la privacidad de una persona en el ámbito de la sexualidad. Incluye conductas como presenciar u observar relaciones o actividades sexuales de otra(s) persona(s); desnudarse parcial o totalmente delante de terceras personas; grabar, fotografiar, y distribuir sin el consentimiento de la(s) persona(s) involucrada(s), por cualquier medio, imágenes de personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales y/o desarrollando conductas sexuales.</p>
	<h3>Acecho sexual</h3>
	<p>Acción o conjunto de acciones con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que persiguen o tienen como efecto generar temor e inseguridad. Implica conductas como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su lugar de residencia, trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes, grabaciones, fotos, videos u objetos de connotación sexual, sin contar con el consentimiento de la persona que los recibe. Constituirá una agravante del acecho sexual el que la víctima de éste haya manifestado expresamente su rechazo hacia dicha acción o acciones, por cualquier medio.</p>

Institucionalidad de la Normativa

Las diferentes responsabilidades y roles del proceso de denuncia de un caso de violencia/discriminación en la UDP han quedado plasmadas en las diferentes modificaciones de la Normativa. La última modificación del año 2022 incluye la descripción del cargo de Ombudsperson. El siguiente diagrama representa los diferentes roles en la institucionalidad de la Normativa:



Casos recibidos por Normativa

En esta sección se presenta la información acumulada desde la entrada en vigencia de la Normativa a finales del 2017 hasta las denuncias presentadas (y concluidas) en diciembre 2022⁷.



¿Cuántas denuncias?

Analizando las cifras se observan variaciones que podrían estar respondiendo a contextos externos que repercuten en la comunidad universitaria; por ejemplo, la pandemia y el traslado absoluto del mundo académico a los hogares con el bajo número de denuncias del 2020.

Ámbito de aplicación

En el periodo 2017-2021, fueron consideradas 26 denuncias (47,3%) dentro y 29 denuncias (52,7%) por fuera del del ámbito de aplicación de la

Normativa. Esta diferenciación de espacios de aplicación fue modificada en base a la Ley 21369 donde ya no hay cabida para la distinción “fuera/dentro del ámbito” de la Normativa.

En la actualidad, se establece que la Normativa se aplica en todas las actividades académicas y sociales (fiestas, paseos, investiduras, graduaciones, u otras) desarrolladas o patrocinadas por la Universidad. Estas actividades pueden ocurrir dentro o fuera de los edificios o campus de la UDP. Asimismo la Normativa se aplica en situaciones de violencia/discriminación entre integrantes de la comunidad universitaria.

Duración de los procedimientos

45,5 días corridos en promedio en el proceso de denuncia (desde la presentación hasta la resolución final)

La Normativa establece plazos para cada etapa dentro del proceso de denuncia que puede durar, en total, entre 35 y 86 días hábiles. En promedio cada denuncia abarca un período de 45,5 días corridos⁸. En líneas generales, la evidencia recopilada da cuenta que la UDP cumple con los plazos estipulados en la Normativa. Según información recogida para esta memoria, la UDP se encuentra por encima del promedio de días que

otras universidades chilenas registran en el proceso de aplicación de sus reglamentos sobre violencia.

El año 2020 los procesos fueron detenidos durante 3 a 4 meses hasta que fue posible reactivarlos dado el contexto de confinamiento derivado de la pandemia del COVID-19 – sin embargo, esto no afectó el número de días registrados para la resolución de casos activos; dando cuenta de la rapidez en que la UDP formuló estrategias alternativas para no detener el avance de las investigaciones por Normativa. En este sentido, las investigaciones



⁷ Elaboración propia en base a la información entregada por el Departamento de Género y la Dirección Jurídica de la Universidad Diego Portales.

⁸ La Normativa establece plazos en días hábiles -excluye feriados, recesos de la universidad y cualquier suspensión de la investigación/proceso por motivo fundado (ej.: pandemia, licencia médica de la abogada investigadora, etc.). Los plazos totales de la normativa son 5 días hábiles para la resolución de apertura de la investigación (desde la fecha que ingresa la denuncia), 20 días hábiles para investigar, posible prórroga por 10 días hábiles más. Emitido el informe, la Comisión Superior tiene 10 días hábiles para su resolución. Notificada ésta, hay 7 días hábiles para apelar. Si no hay apelación, se registra la sanción y se cierra el caso. Si existe apelación, la Secretaría General cuenta con 10 días hábiles para resolver.

para avanzar requerían del consentimiento de ambas partes para llevar adelante entrevistas de esclarecimiento de hechos en línea/virtualmente, por ejemplo. En caso de que una de las partes negara dicho consentimiento, las investigaciones quedaban formalmente “suspendidas” hasta poder retomar la presencialidad.

Perfil de personas denunciantes y denunciadas

Es de destacar que la amplia mayoría de las personas que realizan denuncias son estudiantes, en tanto que no ha habido ningún funcionario/a/e que haya sido parte denunciante y sólo un/a docente lo fue⁹. Así mismo este patrón se presenta entre las personas denunciadas (es decir, la amplia mayoría son estudiantes), sin embargo sí existe un número considerable de docentes en esta categoría. Respecto al género de las personas denunciadas y denunciantes, las cifras reflejan lo que sucede en otras comunidades¹⁰: la mayoría de las personas denunciadas son hombres y la mayoría de las personas denunciantes son mujeres¹¹.



⁹ Cabe aclarar que los/as académicos y funcionarios cuentan con el Reglamento Interno de Higiene Orden y Seguridad, a través del cual deben canalizar denuncias de acoso laboral y/o acoso sexual según lo estipula el Código Laboral vigente. En el período 2017-2022 sólo se recibieron 4 (cuatro) denuncias por Reglamento Interno.

¹⁰ Las universidades chilenas que cuentan con un/a Ombuds publican anualmente estadísticas de casos recibidos pero sin especificar la proporción que refiere a violencia o acoso sexual.

¹¹ Aunque han sido ingresadas a lo largo de los años denuncias entre mujeres y entre hombres (violencia sexual y/o de género entre personas de un mismo género).

Medidas de protección

Las medidas de protección están dirigidas a proteger a las personas que realizan la denuncia de violencia y a minimizar el impacto emocional durante la investigación.

38 denuncias han solicitado y aplicado medidas de protección (69,1%)

La Ley 21.369 y la Normativa UDP¹² proponen medidas como: suspensión de funciones, prohibición de contacto, adecuaciones laborales o curriculares, entre otras. Desde el año 2021 se solicitaron y aplicaron medidas de protección en 38 casos, entre las cuales se destacan: no contacto (de oficio desde el 2021); separación de sección; suspensión de actividades docente y/o ayudante; y medidas académicas (anulación fuera de plazo, ajuste calendario evaluaciones).

Resolución por tipo de sanciones

Durante el periodo 2017-2021 sólo hubo dos casos de denuncias que fueron resueltos a través de una resolución alternativa de conflicto. En 17 de las 26 (65,3%) denuncias dentro del ámbito y que no optaron por resolución alternativa, se aplicaron sanciones de las siguientes categorías: 6 amonestaciones verbales, 7 amonestaciones escritas, 2 suspensión de 1 semestre, 1 desvinculación, 1 expulsión.

Ratificación de sanciones

Para el periodo 2017-2021, la Comisión Superior realizó las siguientes modificaciones a las sanciones propuestas en el Informe de la Dirección Jurídica: a) disminuye sanción en 1 caso: de suspensión de 2 semestres a suspensión de 1 semestre y b) aumenta sanción en 7 casos: 1 de fuera del ámbito a amonestación; 4 de amonestaciones verbales a amonestación escrita; 1 de amonestación escrita a suspensión de 1 semestre; y 1 de suspensión a expulsión.

Apelación y resolución final

Durante el período, seis casos han presentado apelaciones frente a la Secretaría General para su resolución final quien definió la apelación de la siguiente manera: a) ratifica en 4 casos la propuesta realizada por la Dirección Jurídica y aprobada por la Comisión Superior y b) disminuye la sanción propuesta por la Comisión Superior en 2 casos (1 caso de expulsión a suspensión de dos semestre y 1 caso de suspensión a amonestación escrita). En ambos casos la Secretaría General retoma la sanción propuesta por la Dirección Jurídica que la Comisión Superior solicitó modificar.

Medidas de acompañamiento psicológico

La Normativa propone en su Artículo 69 que el Departamento de Género será responsable de acciones de atención y seguimiento de carácter psicológico, médico, social y/o jurídico en instancias de orientación, acompañamiento y apoyo cuando una persona integrante de la comunidad universitaria ha vivido una situación de discriminación y/o violencia contempladas en la Normativa. La presentación de una denuncia formal constituirá un requisito para acceder a los servicios de apoyo y orientación disponibles. Estas acciones son otorgadas por la Universidad a través de convenios con organismos especializados establecidos por el Departamento de Género. Este acompañamiento es ofrecido a todas las personas tanto denunciantes como denunciadas.

A continuación, se presenta una sistematización de las medidas de acompañamiento realizadas por la Fundación Templanza¹³:

¹² Art. 36 Normativa UDP. Al momento de presentar la denuncia y mientras dure la investigación, la persona afectada y/o la persona denunciada podrán solicitar a la Dirección Jurídica la aplicación de medidas de protección. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección Jurídica decretará de oficio la medida de no contacto entre la persona afectada y la persona denunciada al iniciar el procedimiento, la que se mantendrá hasta el término de éste.

¹³ Información entregada por el Depto. de Género de la UDP.

	2019	2020	2021
Derivaciones solicitadas y fichas realizadas	17	14	18
Tratamientos efectivamente comenzados	7	14	13
Tratamientos para personas denunciantes	5	12	9
Tratamientos para personas denunciadas	1	2	3
Total de atenciones realizadas en el año	81	162	105

Acciones destacadas en la difusión de la Normativa

En esta sección se visualiza una selección de actividades realizadas¹⁴ en el periodo de investigación por el Departamento de Género -junto con otras áreas de la UDP como por ejemplo la Dirección de Asuntos Estudiantiles. El objetivo es dar cuenta de las acciones destinadas a la prevención de violencias en base al género, la orientación sexual y/o expresión de género y en cumplimiento de la Normativa – incluidas las capacitaciones institucionales a los tres estamentos.

Difusión en redes sociales y otros medios



- Actualización y distribución de afiches y despleables de la Normativa (2018)
- Encuentros virtuales “Hacia una cultura libre de violencia y discriminación” (2020)
- Cuatro campañas de promoción y prevención de las violencias en Instagram (“Consentimiento y Redes Sociales”, 2020)
- Material educativo sobre las violencias contra las mujeres, la violencia contra la comunidad LGBTQ+, la violencia intrafamiliar y la violencia de género en línea (2021)



Red de Consejeros/as

- Jornadas de actualización y capacitación
- Reuniones de seguimiento y supervisión en el transcurso del año
- Inducción de nuevos/as consejeros/as

Unidades académicas

- Encuentros de capacitación a Unidades Académicas sobre su rol en procesos de denuncia (2019 & 2020)
 - Documento Orientaciones para Unidades Académicas respecto de procedimientos en casos de denuncia (2021)



Funcionarios/as y docentes

- Módulo específico en la inducción online para funcionarios/as nuevos
- Encuentros virtuales “UDP libre de violencia y discriminación” dirigido a administrativos/as y docentes (2020)
- Capacitación sobre acoso sexual para personas en roles de dirección, coordinación y/o jefatura (académicos/as o administrativos/as) y mesas directivas de los sindicatos 1 y 2 (2020)

Estudiantes

- Presentación de la Normativa en jornadas o actividades de inducción realizadas por las carreras
 - Incorporación de la Normativa en la guía para estudiantes de pregrado UDP
 - Ciclo de talleres con el título “Hombres y masculinidades: relaciones igualitarias para una cultura del consentimiento” a cargo de Ilusión Viril (2020)



¹⁴ En base a Memorias Anuales de los años 2019, 2020 & 2021 del Departamento de Género de la UDP.

- Articulación con el Núcleo de Lenguaje y Política de la Carrera de Ciencias Políticas de la UDP, taller “Reflexionando estrategias para abordar violencias de género en nuestra comunidad universitaria” (2020)

Estudiantado organizado

- Talleres de capacitación sobre la Normativa con Centros de Estudiantes y Sesegen (Secretarías de Sexualidades y Géneros) (2019)
- Trabajo sistemático de fortalecimiento del diálogo con el estudiantado organizado (2020)

Capacitación en consentimiento y relaciones igualitarias para estudiantes de medicina

La Facultad de Medicina implementó el curso auto instruccional, desarrollado por el Departamento de Género, sobre Consentimiento y Relaciones Igualitarias, para todo el estudiantado de la Facultad. En el mes de noviembre del 2021, 350 estudiantes fueron sumados a este curso, 90% de los cuales participaron y completaron el curso cuya duración es de 45 a 60 minutos. Esta capacitación fue coordinada entre la unidad y académica y el Departamento de Género, como parte de la implementación de una indicación sugerida por la Comisión Superior en el contexto de una denuncia por la Normativa.

Metodología de la investigación de la Ombuds

25 personas entrevistadas desagregadas por género:
Hombres 4
Mujeres 21

La responsabilidad central del rol de Ombuds es realizar una evaluación de la implementación de la Normativa en tanto política institucional de la UDP. La metodología de evaluación aplicada se centró en las siguientes estrategias: a) revisión de casos cerrados (2017-2021), b) entrevistas cualitativas con Departamento de Género, Dirección Jurídica, Comisión Superior, Secretaria General, Red de Consejeros/as (14 entrevistados/as); con FEDEP, Centros de estudiantes, Sesegen (7 entrevistados/as); y con personas denunciantes y denunciadas (4 entrevistados/as), y c) revisión de documentos institucionales (memorias, reglamentos, etc.).

Se hace notar que el informe presenta una desagregación de las personas entrevistadas en dos géneros de acuerdo a los nombres utilizados por los/as participantes. Ninguna otra característica demográfica e identitaria fue recolectada para preservar el anonimato y privacidad de las personas.

Ética y confidencialidad del diagnóstico

En todas las entrevistas sin excepción (estudiantes, funcionarios/os o académicos/as) se aplicó un estricto protocolo ético y profesional. El producto de la conversación fue y es confidencial por ambas partes presentes en las entrevistas. El consentimiento de participar de la evaluación fue informado, libre y entregado en forma verbal. En este informe se han eliminado todas las referencias a situaciones, personas, géneros, fechas y lugar para asegurar la privacidad y anonimato de las personas que participaron de la investigación realizada por la Ombuds¹⁵. Es importante destacar que sólo se entrevistaron a personas de casos cerrados del año 2019, de esta manera se priorizó no exponer a las personas a una re-viviencia de los hechos ocurridos considerando el lapso de al menos 3 años desde el cierre de las denuncias¹⁶.

Nodos críticos surgidos de la investigación

A continuación se presentan los principales hallazgos de la investigación realizada, los cuales analizan y sintetizan la información proveniente de las 25 entrevistas realizadas durante el año 2022, la evaluación de casos realizada

¹⁵ La Ombuds trabajó sola en esta investigación. Nadie de la institucionalidad de la Normativa ha tenido acceso al listado final de personas entrevistadas. Solo la Ombuds cuenta con las grabaciones de las entrevistas, las cuales serán eliminadas de los correspondientes drives una vez aprobado el presente informe.

¹⁶ La decisión de entrevistar sólo casos del año 2019 puede haber sesgado algunos de los resultados de la investigación -aunque este sesgo se considera menor ya que fueron solo 4 personas finalmente entrevistadas.

en el año 2021 y la revisión de documentación realizada en 2022/2023. En el Anexo 2 se presenta información más detallada para cada nodo así como las recomendaciones de mejoras y cambios surgidas desde las personas entrevistadas.

Nodos críticos	Hallazgos
1. Institucionalidad de la Normativa	(+) Cambios positivos desde el 2017 al 2021 (personal capacitado dentro de la institucionalidad, mejores procedimientos administrativos, sistematicidad en la aplicación de la Normativa ¹⁷) (-) Confusión de roles, superposición de tareas, poca fluidez de información, espacio limitado para aprendizaje y reconocimiento de buenas prácticas.
2. Red de Consejeros/as	(+) Fuerte compromiso frente a un cargo voluntario, excelente entrenamiento y capacitación del Depto. de Género, apoyo positivo de jefatura en algunas Escuelas/equipos (-) Débil legitimidad de la responsabilidad del cargo en algunas Unidades Académicas, difusión limitada del rol entre estudiantado, docentes y funcionarios/as de algunas Escuelas; falta de acceso a información sobre el cierre del caso recepcionado por el/la Consejera
3. Comisión Superior	(+) Fuerte compromiso frente a un cargo voluntario, intentos claros de mejorar comunicación con Dirección Jurídica frente a casos complejos, interés en mejorar conocimientos y habilidades jurídicas/legales (-) Débil legitimidad del cargo en algunas jefaturas, bajo compromiso del estudiantado con la elección de su representante, habilidades y conocimientos limitados para sustentar cambios en resoluciones de la Dirección Jurídica
4. Proceso de denuncia	(+) Cambios positivos en personal con interacción con estudiantes, tiempos breves del proceso de aplicación, mejoras recientes al procedimiento (p. ej. audio grabaciones). (-) Procesos con sistematicidad limitada en la recolección de datos por parte de la institucionalidad de la Normativa, habilidades limitadas para la comprensión de lenguaje jurídico/legal entre los/as personas denunciantes y denunciadas, carpeta de casos impresa con inconsistencias en el registro de información (ej. impresión de correos electrónicos enviados y de formularios de denuncias completados).
5. Proceso de apelación	(+) Instancia de apelación a la resolución del caso informada con sistematicidad (-) Poca información respecto a consecuencias de un cambio de resolución entre las partes involucradas
6. Acompañamiento psicológico	(+) Información sobre apoyo psicológico para personas denunciantes y denunciadas sistemáticamente ofrecida, alianzas establecidas con entidades capacitadas (-) Variabilidad en las percepciones de calidad de la atención psicológica recibida sin criterios e indicadores claros de calidad de servicio
7. Medidas de protección	(+) Medidas de protección activadas desde el inicio de la denuncia, información entregada a Unidades Académicas en lapsos acotados, variabilidad en el cumplimiento de las medidas de protección (aunque con monitoreo del Depto. de Género)

¹⁷ Cabe destacar que se llevaron adelante tres procesos triestamentales de actualización de la Normativa (fines del 2018, 2020 y 2022), lo que evidencia un proceso de revisión permanente por parte de la UDP. Asimismo, la Universidad actualizó y puso en marcha la última actualización de la Normativa en línea con los requerimientos de la Ley 21369 sobre violencia de género en la educación superior en enero 2022, meses antes de que se cumpliera el plazo de un año dado a las universidades.

	(-) Poca claridad sobre quiénes deben ser informadas/os en las Unidades Académicas, casos puntuales de falta de privacidad y revictimización de personas, aplicación de medidas no siempre posible durante toda la carrera
8. Difusión de la Normativa	(+) Cambios en la definición de ámbitos de aplicación de la Normativa (en respuesta a la Ley nacional) generó mayor confianza en la institucionalidad, constantes y sistemáticas acciones de difusión de la Normativa desde el Depto. de Género, espacios de dialogo con el estudiantado organizado (-) Bajo nivel de conocimiento sobre la Normativa, actitud negativa generalizada (aunque cambiando) hacia el impacto concreto de las resoluciones, estudiantado organizado poco participante de procesos autónomos de difusión de la Normativa
9. Otras formas de denunciar	(+) Cambios en la percepción que la funa no soluciona el caso, aumento del conocimiento sobre consecuencias según el reglamento estudiantil, difusión constante sobre el acceso al proceso de denuncia desde el Depto. de Género (-) Falta de confianza en la institucionalidad de la Normativa, conocimiento bajo sobre la Normativa, falta de conocimiento de la Normativa entre académicos/as - especialmente ayudantes
10. Rol de Ombuds	(+) Valoración positiva de la creación del cargo en particular de su independencia y autonomía (-) Expectativas altas respecto a lo que el cargo puede lograr a través de las recomendaciones anuales

Recomendaciones de la Ombuds

A continuación se presenta un listado de recomendaciones prioritarias las cuales identifican las personas/equipos con responsabilidad en su cumplimiento. El reporte del cumplimiento o no de estas acciones se realizará en Agosto 2024 y estará cargo de la Ombuds como parte de las responsabilidades de su cargo según la resolución correspondiente.

Acciones prioritarias recomendadas	Áreas de aplicación de la recomendación	
	Institucionalidad	Otras áreas
1. Establecer un sistema UNICO y profesionalizado de recolección de información sobre casos entre el Depto. de Género y Dirección Jurídica	Depto. de Género Dirección Jurídica	
2. Establecer un protocolo administrativo de comunicación que contemple acceso a información (diferencial) de parte de todas las secciones de la institucionalidad de la Normativa	Depto. de Género Dirección Jurídica Comisión Superior Red de Consejeros/as	Unidades Académicas
3. Difundir el cargo de Ombudsperson en Unidades Académicas y estudiantado organizado	Depto. de Género	
4. Fortalecer instancias de comunicación con las Unidades Académicas en particular sobre rol de Consejero/a y de la Comisión Superior	Depto. de Género Comisión Superior Red de Consejeros/as	
5. Fortalecer el rol del estudiantado organizado para actuar en instancias complejas que puedan surgir	Depto. de Género	Estudiantado organizado

Acciones prioritarias recomendadas	Áreas de aplicación de la recomendación	
	Institucionalidad	Otras áreas
frente a casos/denuncias paradigmáticas (p. ej. el rol de Defensor/a Estudiantil).		
6. Fortalecer roles institucionales y alianzas de apoyo jurídico a estudiantes durante el proceso de denuncia	Depto. de Género Dirección Jurídica	Instancias de apoyo jurídico interno y externo
7. Establecer un sistema de monitoreo de calidad de los servicios de apoyo psicológico para las personas denunciadas y denunciantes	Depto. de Género	Instituciones externas de apoyo psicológico
8. Fortalecer el seguimiento de las medidas de protección en las Unidades Académicas e incorporar en el sistema de recolección de datos único de la Normativa	Depto. de Género	Unidades Académicas
9. Establecer una planificación anual de acciones de promoción para la prevención de discriminación, violencia sexual y/o de género tal como lo define la Normativa ¹⁸	Depto. de Género	Dirección de Asuntos Estudiantiles
10. Establecer una planificación anual de acciones de promoción para la prevención de discriminación, violencia sexual y/o de género tal como lo define la Normativa ¹⁹	Depto. de Género	Dirección de Recursos Humanos

¹⁸ Título X de la Normativa explicita el rol de la Dirección de Asuntos Estudiantiles en la realización de talleres y espacios de reflexión con estudiantes en temáticas de no discriminación, violencia sexual y/o de género.

¹⁹ Título X de la Normativa explicita el rol de la Dirección de Recursos Humanos en la realización de capacitaciones para docentes y/o funcionarios/as en temáticas vinculadas con no discriminación, violencia sexual y de género.

Anexo 1: diagnóstico UDP sobre género del Departamento de Género

A modo de contexto institucional en el cual se aplica la Normativa es relevante resaltar algunos de los resultados de este diagnóstico que permiten comprender los hallazgos de este primer informe.

Entre los meses de mayo de 2021 y junio de 2022, el Departamento de Género de la Universidad Diego Portales llevó adelante un diagnóstico de relaciones de género, mediante la puesta en marcha de un estudio encargado al Observatorio de Género y Equidad (OGE)²⁰ en base a 60 indicadores aplicados a los tres estamentos universitarios: funcionarios/as, académicos/as y estudiantes.

El objetivo general del Diagnóstico fue comprender la dinámica de las relaciones de género, las vivencias, preocupaciones y percepciones de la comunidad educativa, así como también el impacto que estas dinámicas relacionales tienen en las trayectorias estudiantiles, académicas y laborales.

Datos del diagnóstico mediante tres canales metodológicos: 1) aplicación y análisis de una encuesta de preguntas cerradas a 2177 personas, 2) realización y análisis de 30 entrevistas semiestructuradas individuales y grupales, 3) revisión y análisis de 34 documentos institucionales.



El diagnóstico recolectó también percepciones respecto de los motivos que provocan una funa, el propósito o la función de las funas y el o los efectos percibidos de las funas en la comunidad universitaria. La razón más elegida fue la desconfianza en los procesos de investigación frente a casos de acoso, abuso, y/o violencia de género.

Las respuestas de las estudiantes son especialmente distintas de los demás grupos encuestados. Ellas consideran que la principal razón para la funa es el evitar que quien ha agredido lo haga nuevamente o proteger a otras víctimas potenciales. En el caso de los hombres académicos y estudiantes, la opción de “perjudicar a las personas denunciadas” sobrepasa el 20% de las preferencias.

El estamento de académicos y de funcionarios destacan que el ser funado/a compromete la continuidad laboral y/o académica, lo que es una consecuencia más reconocida que las potenciales sanciones o procesos administrativos o judiciales a las que se enfrenta una persona que realiza una funa.

²⁰ Fuente: <https://genero.udp.cl/recursos-y-documentos/diagnosticos-udp/>

Anexo 2: resultados de la investigación de la Ombuds

A continuación se presentan los principales hallazgos de la investigación realizada, los cuales analizan y sintetizan la información proveniente de las entrevistas agrupados en las siguientes categorías:

Las recomendaciones resaltadas en cuadros provienen de las entrevistas realizadas en base a un análisis y síntesis de los datos.

Categorías para el análisis y síntesis de la información



Institucionalidad de la Normativa

Si bien la reglamentación estipula las tareas de cada parte (Departamento de Género, Dirección Jurídica, Red de Consejeros/as, Comisión Superior y Secretaría General) existe una percepción, entre las personas entrevistadas, de áreas grises con respecto a los roles de las diferentes instancias de la institucionalidad en el proceso de denuncia. Por ejemplo, algunas entrevistas mencionan que sus Unidades Académicas no tenían en claro cuáles eran sus roles respecto de la Normativa.

Recomendaciones sobre la institucionalidad de la Normativa

1. Establecer un organigrama institucional donde la estructura de roles sea clara y precisa para cada persona a cargo de la Normativa en el Departamento de Género y en la Dirección Jurídica.
2. Mejorar la coordinación y comunicación entre todas las dependencias (incluyendo las Unidades Académicas).
3. Establecer reuniones sistemáticas o jornadas intensivas de evaluación (por ejemplo, semestrales) para la revisión de los casos cerrados y poder así crear un espacio de aprendizaje continuo.
4. Fortalecer el rol del estudiantado organizado para actuar en instancias complejas que puedan surgir frente a casos/denuncias paradigmáticas.
5. Visibilizar y promover el rol de la DAE (Dirección de Estudios Estudiantiles) en los procesos de prevención de discriminación y violencia de género y/o sexual con los/as estudiantes.

Red de Consejeros/as

La Red de Consejeros/as es una pieza clave de la institucionalidad de la Normativa que, sin embargo, no recibe la legitimidad correspondiente por parte de algunas Unidades Académicas como del estudiantado. La elección de ser Consejera/a es voluntario, lo que deriva en una carga adicional a las funciones administrativas y/o académicas.

La ausencia de legitimidad del cargo también se ve reflejada en que algunos/as Directores de Escuela y/o Decanos de Facultades no dan a conocer el rol al personal administrativo y académico como tampoco al estudiantado. Finalmente, queda en manos de el/la Consejera informar a sus colegas, a estudiantes y a funcionarios/as sobre esta primera puerta de entrada hacia la Normativa.

Unánimemente todos los/as Consejeras destacaron positivamente las capacitaciones recibidas desde el Departamento de Género; lo más mencionado fue la utilización de metodología de casos y escenarios para simular recibir a estudiantes. En tanto que un aspecto negativo mencionado fue los horarios de oferta de capacitaciones (en el almuerzo por ejemplo). Cabe también destacar que una persona se refirió a las capacitaciones como “ideologizadas” en sus contenidos.

Finalmente, las/os Consejeros entrevistados demostraron su malestar al no recibir información sobre el estado de los casos que ellos/as hayan derivado. Si bien respetan la necesidad de reserva y privacidad de la información, esto no resta para que la institucionalidad de la Normativa de cuenta de la resolución, sanción y medidas de protección resueltas al/la Consejera involucrada.

Recomendaciones sobre la Red de Consejeros/as

1. Reforzar la difusión del rol en cada Facultad y Escuela periódicamente (por ejemplo, semestral) especialmente para fortalecer los conocimientos sobre las medidas de protección y sus implicancias para las Unidades Académicas. Esta acción debería estar conectada con una estrategia de difusión entre el estudiantado que promueva información sobre la Normativa y el rol de Consejero/a.
2. Continuar con las capacitaciones de manera presencial (con metodología de casos y escenarios), con obligatoriedad a todos los Consejeros/as (con la posibilidad de acceder a un certificado), periódicas (cada semestre) y centradas en temáticas de contención emocional, mediación y acompañamiento (no sólo información sobre la Normativa).
3. Diseñar una micrositio web (en Canvas por ejemplo) con material de conceptos, situaciones, casos relacionados con temáticas de la Normativa y que posibilite un intercambio online entre las/os Consejeras para consultas y dudas.
4. Incorporar a la Red de Consejeros/as en procesos de información periódica sobre los casos que ellos/as han derivado -como mínimo informar si el caso se ha cerrado y con qué resolución.

Comisión Superior

La Comisión Superior (integrada por un/a representante de cada estamento de la comunidad universitaria: estudiantes, funcionarias/os, académicos/as) ha presentado regularmente dificultades en su conformación y funcionamiento. Una de las razones presentadas por las entrevistas realizadas es la falta de validación del cargo por parte de las jefaturas académicas o administrativas y el reconocimiento de la carga horaria que implica dicho rol. Los cambios de representantes han ocasionado demoras en el proceso final de las denuncias debidas a la obtención de conocimientos, la coordinación de horarios y el aprendizaje del reglamento a aplicar.

En la mayoría de las ocasiones, la Comisión Superior ha ratificado las resoluciones emanadas de la Dirección Jurídica. Aunque cuando, en contadas oportunidades, han cambiado lo aconsejado por esta Dirección no han estado claros los argumentos que han llevado, por lo general, a elevar las sanciones estipuladas en el informe final del caso.

En parte este patrón de trabajo de la Comisión Superior puede ser explicado por la falta de capacitación en temáticas jurídicas básicas. La Comisión Superior para poder ejercer su rol debería poder contar con habilidades

y conocimientos básicos que le permita a conciencia ratificar o modificar una sanción, por ejemplo – siempre considerando el informe jurídico de respaldo proveniente de la Dirección Jurídica.

Recomendaciones sobre la Comisión Superior

1. Revisar el proceso de validación del rol en la Comisión Superior con jefaturas correspondientes (por ejemplo, establecer horas protegidas vis a vis obligaciones mínimas que deben cumplir).
2. Realizar espacios de intercambio de información con los segmentos de aplicación de la Normativa con el fin de tener una retroalimentación, identificar puntos ciegos en su aplicación y señalar buenos procesos colectivos de manejo de casos.

Un aspecto positivo remarcado por las personas entrevistadas fue la posibilidad de acceder las entrevistas de las personas denunciadas/denunciantes que fueron realizadas y grabadas online durante los años de la pandemia de COVID-19. Esto permitió que los/as integrantes pudieran obtener un mayor entendimiento de los casos. En el regreso al procedimiento presencial los expedientes deben ser consultados en forma impresa lo cual ha

llevado a demoras en la elaboración del informe final de la Comisión Superior.

Proceso de denuncia

Las entrevistas realizadas con personas denunciantes y denunciadas arrojan percepciones negativas del proceso de denuncia expresadas en aspectos tales como²¹: las resoluciones fueron poco claras (presentan contradicciones) y demoradas (enviadas fuera del plazo estipulado en la Normativa).

Con respecto a percepciones positivas de la aplicación de la Normativa, queda en claro para varias personas que, en comparación a otras universidades, la UDP entrega rapidez en las resoluciones, cuenta con presupuesto y recursos a su disposición destinado a las temáticas de género y fue una de las primeras instituciones de educación superior en llevar adelante un reglamento interno sobre violencia -aun cuando no existía la Ley que lo hacía mandatorio.

Estos años de funcionamiento de la Normativa han permitido aprender de errores administrativos cometidos y malas prácticas en el trato de las personas denunciantes y denunciadas. Es así como ha ido mejorando el proceso de denuncia (formularios, por ejemplo), la estructura de las entrevistas de denuncias, y la comunicación sistemática y multicanal sobre la Normativa desde el Departamento de Género.

Recomendaciones sobre el proceso de denuncia

1. Mejorar la comunicación y coordinación entre las partes (Dirección Jurídica, Departamento de Género, las Unidades Académicas/Administrativas) a través de un protocolo interno de comunicación (por ejemplo, a quién se copian los correos, quién debe participar del proceso, a quién se informa en las Unidades Académicas).
2. Respecto de las resoluciones de los casos, se aconsejó contemplar un mecanismo para que el lenguaje técnico jurídico pueda ser *traducido* a las personas involucradas y que lo puedan entender - en particular desde la perspectiva de las personas denunciantes. Alguien que actúe como *traductor/a* del proceso jurídico en términos claros y amigables (por ejemplo, qué es lo que implica la medida de protección, las consecuencias de las “funas” durante el período de investigación, qué pasa después de la resolución, qué pueden hacer las personas denunciantes para no temer “represalias negativas” en la vida universitaria, etc.)
3. El rol de Defensor/a Estudiantil debería ser legitimado y promovido desde las instancias del estudiantado organizado con el fin de que sean una puerta de entrada veraz e informada del proceso de aplicación de la Normativa.

²¹ Es de notar que estos casos corresponden al año 2019 únicamente el cual fue un año complejo en aspectos sociopolíticos en el país, donde la Universidad no quedo exenta de estos espacios de agitación política.

Proceso de apelación

El Art. 55 de Normativa establece que las partes tienen el derecho a apelar de manera formal y fundada ante la Secretaría General la resolución entregada por la Dirección Jurídica y por la Comisión Superior. La decisión de la Secretaría General es inapelable.

Como se observó en un capítulo anterior, el número de personas que decidieron realizar una apelación es bajo, lo cual se puede deber a que no quedó clara para las partes la posibilidad de apelar el fallo final o la percepción que la decisión ha sido tomada, por lo que ya no se puede hacer nada al respecto.

A través de las entrevistas de los casos se identificó que aun cuando las personas no estuvieran conformes, ellas no apelaron respecto de la resolución ofrecida por la institucionalidad de la Normativa.

Acompañamiento psicológico

Las entrevistas realizadas entre las personas denunciadas muestran una polarización respecto a la calidad del acompañamiento psicológico recibido. Por un lado, experiencias negativas con el/la psicóloga al que fueron derivadas, reclamos respecto a la corta duración del tratamiento ofrecido gratuitamente y que el apoyo

Recomendaciones sobre el proceso de apelación

1. Fortalecer la información y difusión de la herramienta de apelación entre las personas que están involucradas en el caso – establecer un criterio de información claro con la persona que apela sobre las consecuencias potenciales del cambio de las resoluciones/sanciones.
2. Reconsiderar que el proceso de apelación sea un trabajo en conjunto entre las diferentes áreas de la institucionalidad de la Normativa -y no simplemente involucrar a una tercera parte externa al proceso.

terapéutico no fue ofrecido durante el proceso de denuncia. En tanto que, por otro lado, se cuenta con experiencias positivas respecto del/a profesional a cargo, el proceso de derivación y la institución responsable de este apoyo terapéutico. Cabe aclarar que el apoyo psicológico -articulado por el Departamento de Género con la Fundación Templanza- está disponible tanto para la persona denunciante como denunciada.

La revisión de los casos en esta evaluación identificó el impacto en la salud mental de los estudiantes varones que han sido denunciados. No

Recomendaciones sobre el acompañamiento psicológico

1. Fortalecer el monitoreo de los servicios de apoyo psicológico para las personas denunciadas y denunciadas
2. Potenciar el espacio institucional sobre masculinidades para los tres estamentos llevado adelante por el Departamento de Género desde el año 2022 -iniciativa de acompañamiento a hombres que han ejercido violencia.

es la intención de esta aseveración justificar o condonar los actos de violencia denunciados. Es sí llamar la atención sobre el desafío de fortalecer relaciones de géneros igualitarias en la comunidad universitaria y de cuestionar patrones de masculinidad hegemónica violentos en los estudiantes varones. En este sentido, es de destacar que la actual Normativa, así como el trabajo del Departamento de Género desde el año 2022, propone un proceso de “reeducación” de los hombres denunciados a través de apoyo psicológico con entidades especializadas en trabajo sobre masculinidades.

Medidas de protección

Las personas entrevistadas expresaron preocupación por los problemas que les ha traído la aplicación de las medidas de protección al depender éstas de las Unidades Académicas. Las Unidades Académicas, a su vez, tienen una tarea compleja en la ejecución de las medidas de protección, pues deben ajustar diferentes procedimientos administrativos (por ejemplo, horarios, secciones, etc.). Los casos

Recomendaciones sobre las medidas de protección

Incrementar la sistematicidad y legitimidad del seguimiento de las Escuelas en el cumplimiento de las medidas por parte de la institucionalidad de la Normativa.

entrevistados se dividieron entre aquellos en donde la Escuela ha cumplido y dado seguimiento a las medidas resueltas al pasar de los años; y en otros casos, donde el/la estudiante ha tenido que franquear situaciones de revictimización y revelación de información a personas administrativas y académicas completamente ajenas al caso.

Difusión de la Normativa

En años anteriores a la Ley y la reforma de la Normativa (2022), los límites de aplicación (en qué casos se aplica o no) la Normativa trajo situaciones conflictivas entre el estudiantado organizado (Centro/ Federación de Estudiantes y Sesegen) y la institucionalidad (Departamento de Género y Dirección Jurídica, principalmente). Las entrevistas mencionan una percepción generalizada de “miedo a denunciar” debido a 1) que no se logre nada, que todo siga igual y/o b) que traiga consecuencias en las relaciones entre estudiantes denunciadxs/denunciantes.

Aunque las estrategias de comunicación y dialogo han sido constantes hasta el día de hoy por parte del Departamento de Género, se percibe en las entrevistas realizadas todavía una tensión -quizás podría deberse a la relación desigual institucional entre ambas partes.

Como muestra el reciente Diagnóstico del Departamento de Género y el Observatorio de Género y Equidad (OGE) presentado en este informe, existe aún hoy un desconocimiento de la Normativa en todos los estamentos universitarios. La difusión de la Normativa para que el estudiantado la conozca y sepa de su existencia no ha sido suficiente desde la perspectiva de lxs estudiantes y organizaciones estudiantiles.

Frente a esta percepción, cabe mencionar que el Departamento de Género constantemente diseña e implementa nuevas estrategias para llegar al estudiantado (por ejemplo talleres de convivencias con lxs estudiantes de primer año en conjunto con la DAE) utilizando multi-canales digitales y presenciales.

Varias entrevistas mencionan que aunque existe un conocimiento general sobre la Normativa entre lxs funcionarios, la percepción es que ésta no tiene sentido frente a los reglamentos laborales de convivencia entre trabajadores/as. En algún sentido, la Universidad y la institucionalidad de la Normativa no legitiman y difunden la aplicación entre funcionarixs -a pesar de las múltiples capacitaciones entregadas por el Departamento de Género en los últimos años.

Recomendaciones sobre la aplicación y difusión de la Normativa

1. Utilizar multi-canales para informar sobre la Normativa (pensar en estrategias comunicacionales alternativas como micro-sitios en páginas web de las Escuelas/Facultades, una jornada en relación a igualdad de género dentro de las Unidades Académicas y las Escuelas; estrategias *flashmob*²², etc.).
2. Fortalecer los espacios de educación sexual integral dentro la Universidad como estrategia preventiva o promover los CFGs (Curso de Formación General) sobre géneros, sexualidades y violencias.
3. Reforzar la difusión de la Normativa entre ayudantes y profesorxs jóvenes en términos de prácticas y actitudes no permitidas que impliquen cualquier indicio de informalidad potencialmente relacionada con acoso y abuso sexual - a través de estrategias transversales al interior de cursos insignias de las carreras, por ejemplo.
4. Explorar alianzas con organizaciones feministas y estudiantado organizado para generar instancias donde la comunicación sobre la Normativa sea liderada por ellxs.

Otras formas de denunciar (las funas)

En los últimos años, las nuevas generaciones de estudiantes han recurrido a acciones de denuncias por medios informales -desde las redes sociales hasta pegatinas en paredes de la Universidad. Según las entrevistas, las estudiantes, generalmente, recurren a esta estrategia por tres razones fundamentales:

²² *Flashmob* viene de la suma de los términos flash, destello, y mob, multitud. Se trata de encuentros públicos fugaces en los que un grupo de gente se reúne de forma súbita para hacer una acción conjunta y dispersarse inmediatamente después.

1. **Percepción negativa respecto de la Normativa:** la “Universidad no las toma en serio”, las sanciones que se aplican no las consideran acorde a lo denunciado, una mala opinión de cómo se ha implementado la Normativa, las sanciones no son soluciones efectivas.
2. **Falta de conocimiento sobre la Normativa:** a pesar de las numerosas y continuas campañas de difusión de la Normativa por parte del Departamento de Género aún el estudiantado sigue mostrando un bajo conocimiento sobre el proceso de denuncia.
3. **Para que estén alerta:** la necesidad de “advertir” a otrxs compañeros, de dar a conocer un precedente sobre una persona (generalmente un ayudante o profesor joven) que haya sido parte de una denuncia por violencia de género o sexual.

En algunas entrevistas comienzan a surgir percepciones que la estrategia de la funa puede resultar contraproducente cuando ya hay una investigación en curso. Por ejemplo, en alguna ocasión a pesar de que fueron *invitados/as* a hacer una funa o ellos/as mismas estaban motivadas a hacer una denuncia pública a una persona en base a su caso u a otros., se tenía conocimiento que las personas podían ser sancionadas por el Tribunal de Honor de la Universidad y por eso no recurrieron a una funa.

Recomendaciones sobre otras formas de denunciar (las funas)

1. Establecer un protocolo claro entre el profesorado y el estudiantado de no contacto por redes sociales – particularmente esto deberá ser parte de los acuerdos de aceptación de una ayudantía o un profesor/a nueva de la Universidad.
2. El estudiantado organizado debería mejorar sus conocimientos respecto de los pasos de denuncias y promover una relación colaborativa con el Departamento de Género en campañas específicas de difusión.

Recomendaciones sobre el rol de Ombuds

1. La Ombuds debe identificar avances como desafíos, detectar falencias que puede tener la aplicación de la Normativa para poder mejorarla y potenciar lo que está bien hecho.
2. La Ombuds debe realizar un diagnóstico de las prácticas de las diferentes instancias del proceso de denuncia (Departamento de Género, Dirección Jurídica, Red de Consejeros/as y Comisión Superior).

Rol de Ombuds

Las entrevistas fueron una oportunidad de dar a conocer el rol de Ombuds al mismo tiempo que se recolectaron las expectativas de los diferentes estamentos sobre el cargo. En todos los casos, el rol fue recibido muy positivamente remarcando la importancia de ser un puesto de evaluación independiente por fuera del proceso de denuncia de casos.