



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

Diagnóstico sobre acoso sexual, violencia y discriminación
arbitraria de género
en la Universidad Finis Terrae

Ley 21.369

Oficina de Promoción de la Dignidad de la Persona

Agosto 2022



I. Introducción

Con el objetivo de contribuir al diagnóstico institucional sobre materias relacionadas con acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria de género, la Oficina de Promoción de la Dignidad de la Persona organizó diversas actividades dirigidas a los distintos estamentos que integran la comunidad universitaria con el propósito de conocer e indagar la realidad en relación con la problemática antes mencionada. Dentro de las actividades realizadas se encuentran: 3 conversatorios, 9 entrevistas y 1 encuesta.

El primer conversatorio titulado “diálogos sobre acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria en la universidad”, participaron representantes estudiantiles de distintas carreras. De manera posterior, se realiza el conversatorio con académicos/as de manera presencial y con administrativos/as de manera virtual.

Por otro lado, las entrevistas contemplan la participación paritaria de género y estamental, contando con la participación de 9 personas, entre ellas: representantes estudiantiles y directores/as de distintas unidades y de carrera. Las entrevistas fueron realizadas de manera presencial u online según la disposición del entrevistado/a.

Por último, se realiza la “consulta sobre riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria en la universidad”, la cual fue enviada en formato encuesta a los correos institucionales de toda la comunidad universitaria.

El producto resultante de estas actividades consta de un informe de resultados en función al objetivo general descrito al inicio de este documento. Con este insumo la oficina de promoción de la dignidad de la persona y autoridades correspondientes podrán tomar decisiones basadas en evidencia.



II. Metodología

a. Enfoque metodológico

La metodología que se utiliza en el presente informe es de carácter mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo. Para el análisis de los conversatorios y de las entrevistas se utiliza un método cualitativo, utilizando la técnica de análisis temático del contenido ya que con ello se puede evidenciar el discurso común entre los diversos diálogos recopilados, pudiendo evidenciar similitudes y diferencias, en base a cada dimensión resultante. En cambio, para la encuesta se utiliza una metodología cuantitativa, debido a que se realiza un análisis univariado de los datos, donde se indica de manera simple las frecuencias resultantes.

b. Técnica de producción de datos

La técnica utilizada para recoger los datos del presente informe fue:

1. **Grupos de diálogos/conversatorios:** se distinguieron 3 grupos diferentes con la finalidad de no persuadir la participación de los/as asistentes, entre ellos: representantes estudiantiles, académicos/as y funcionarios/as, y; con la misma finalidad, se realizaron en 2 fechas diferentes: el primer conversatorio se realiza el 13 de Julio (representantes estudiantiles) y el segundo se realiza el 04 de agosto (académicos/as y administrativos/as). La realización de los conversatorios fue de manera presencial para el grupo de representantes estudiantiles y académicos/as con respecto a los/as administrativos/as que se realizó la actividad de manera telemática.

En primera instancia, se realiza una inducción a la temática de acoso, violencia y discriminación arbitraria, la aclaración de cómo se entiende los conceptos claves según la ley 21.369 y con ello, se van resolviendo las interrogantes de los/as



asistentes. De manera posterior, se plantean 2 preguntas (anexo 1) para que se debatan en grupos y se compartan al finalizar la actividad.

2. **Entrevistas semiestructuradas:** se realizaron 9 entrevistas a diferentes estamentos de la comunidad universitaria, dicha entrevista contempla un total de 12 preguntas (anexo 2). Para la realización de las entrevistas se contacta a las personas por correo electrónico, coordinando de esa manera el día y hora de la realización, así como también la modalidad (presencial o telemática) según le acomode al entrevistado/a. Todos los/as entrevistados/as reciben el consentimiento informado que detalla la finalidad del estudio, asegura el anonimato y otros fines particulares (anexo 3). Las entrevistas fueron realizadas entre el 03 al 16 de agosto.
3. **Encuesta:** se envía a todos los estamentos de la comunidad universitaria por medio de los correos electrónicos institucionales y estuvo habilitada para responderse desde el 08/08/2022 hasta el 18/08/2022. La encuesta cuenta con 8 preguntas (anexo 4), pudiendo las personas encuestadas omitir su respuesta a alguna pregunta en particular. Por último, cabe mencionar que dicha encuesta fue respondida por 619 personas, siendo los/as alumnos/as los que más participaron con un total de 400 encuestas con respecto a los/as directivos/as con un total de 31 encuestas respondidas¹.

¹ Total, de respuestas por estamento: estudiantes: 400/ funcionarios: 85/ académicos planta: 52/ académicos honorarios: 36/ directivo:



III. Resultados Cualitativos

- Diálogos

- a. Representantes estudiantiles

- **Exposición y/o conocimiento sobre situaciones de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria**

Respecto a la exposición personal y/o conocimiento sobre situaciones de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, se manifiesta principalmente que se **ha tenido conocimiento** sobre casos asociados a alguno de estos hechos, principalmente de acoso sexual -y general-, no obstante, entre los asistentes indican que no han sufrido de manera personal alguna falta que atente contra su dignidad. Por último, en las situaciones que presentan conocimiento, no han sabido como actuar y a quién dirigirse de manera correcta para solicitar ayuda.

“En la escuela de ingeniería también hubo un caso de funa por una supuesta violación, pero tampoco se supo bien que hacer” (Alumno/a UFT)².

Para complementar, los alumnos/as indican que la principal sanción y/o la más conocida por ellos es la de realizar un **cambio de sección** de los ramos que se está cursando, sin dejar claro si esta medida es aplicada para la víctima o el/la denunciado/a. No obstante, ante hechos graves, consideran que un cambio de sección no es una sanción ejemplar.

“Caso de hostigamiento de un alumno a una alumna, perseguimiento y acoso... (la cambiaron de sección y de todos sus ramos)” (Alumno/a UFT).

² Al entablar un diálogo con el resguardo necesario, la gran mayoría de los alumnos/as asistentes no entrega información personal, se justifica la falta de datos para respaldar todas las citas del presente apartado.



“Personalmente opino que no se ven sanciones ejemplares de los casos de acoso” (Alumno/a UFT).

- **Conocimientos para prevenir, investigar o sancionar el acoso, violencia y/o discriminación arbitraria**

En esta dimensión se presenta una **dicotomía**, ya que si bien los alumnos/as presentan conocimientos sobre la existencia de protocolos y normativas internas sobre la prevención y sanción que presenta la Universidad ante un hecho de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, ellos no conocen el contenido, funcionamiento ni los lineamientos que contienen dichos protocolos y similares; atribuyendo este hecho a una escasa y/o nula divulgación de la información impidiendo el actuar de manera correcta ante un hecho de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria.

“Se que hay, pero no sé como funcionan. Que sean de conocimiento público, libre acceso y que sean promovidos para que todos tengamos conocimiento” (Alumno/a UFT).

“Conocemos lo básico que sería conversar con algún profesor o autoridad para saber qué hacer, pero nos gustaría que, si existen protocolos se comuniquen y que difundan para saber cómo proceder” (Alumno/a UFT).

“Existe un protocolo bastante complejo y burocrático para tomar medidas al respecto”. (Alumno/a UFT).



En conclusión, se aprecia una falta de conocimiento en relación al contenido del protocolo de prevención y actuación ante un hecho, teniendo como consecuencia el no saber cómo actuar ante una situación de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, por ello, también presentan cierto temor a sufrir revictimizaciones o presentar un trato distinto al momento de que otras personas se enteren de la denuncia.

Los/as alumnos/as han conocido y/o escuchado sobre actos de acoso, violencia y discriminación arbitraria en la sala de clase, donde además no se presenta gran respeto por la diferencia sexual y al género preferente del alumno/a, ya sea entre los mismos estudiantes o por parte del profesor/a; por otro lado también comentan que en las salas de clases se exponen comentarios de carácter sexista, pero que en varias ocasiones se les baja el perfil incluso desde la misma escuela. Por otro lado, consideran que la sanción de un cambio de sección de los cursos tomados no es un castigo óptimo.

Por último, los/as alumnos/as generan propuestas para que la información llegue a ellos/as de manera adecuada: que la divulgación de la información sea por redes sociales, además de la forma presencial, que lo consideran la manera tradicional.

“[realizar] la divulgación de mediante RRSS y presencial”. (Alumno/a UFT).



b. Académicos

- Exposición y/o conocimiento sobre situaciones de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria

Respecto a la exposición personal y/o conocimiento sobre situaciones de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, los/as académicos/as de la Universidad exponen que han sido **testigo de situaciones de acoso**, principalmente hacia alumnos/as de la universidad ya sea al interior de la institución o en los centros designados para la realización de sus prácticas laborales y; otro lado, evidencian discriminación arbitraria entre funcionarios/as, así como también debido a la discriminación, ven afectada la elegibilidad de proyectos de investigación.

“Sexual, por ejemplo, en miradas que no corresponde de parte de colegas masculinos, especialmente en verano (ej. Escote)” (Grupo mixto, académicos carreras de educación parvularia y básica; periodismo y derecho).

“Violencia, especialmente en prácticas, nos pasa a nosotros con nuestros estudiantes que van a colegios o a jardines infantiles y se ven expuestos a situaciones de violencia escolar donde es difícil que nosotros podamos hacer algo para intervenir o ellas mismas son víctimas de violencia” (Grupo mixto, académicos carreras de educación parvularia y básica; periodismo y derecho, UFT).

“[discriminación] en concursos y fondos de investigación, están alineados con la desigualdad estructural de género... ¿que existe en la universidad para evitar discriminación arbitraria?” (Grupo mixto, académicos de la carrera Ciencias de la Familia).



“Caso de discriminación arbitraria entre mis compañeros, se aplico protocolo” (Grupo mixto, académicos de odontología).

“Sí, acoso sexual y discriminación laboral entre contratados, menoscabo laboral; [y] estudiantil: conocimiento de las situaciones de menoscabo hacia las estudiantes por parte de las docentes” (Grupo femenino, académicas de la carrera Educación Parvularia).

- **Conocimientos para prevenir, investigar o sancionar el acoso, violencia y/o discriminación arbitraria**

Los/as académicos/as presentan un **relativo conocimiento** sobre el manual de convivencia y comités de ética general de la Universidad al cual acudir para investigar o sancionar el acoso, violencia y/o discriminación arbitraria.

“No conocemos una política, pero hay manual de convivencia” (Grupo mixto, académicos carreras de educación parvularia y básica; periodismo y derecho).

“Sí, tenemos protocolos de vulneración de derecho para todo tipo de estamentos y situaciones” (Grupo femenino, académicas de la carrera Educación Parvularia).

Si bien, a nivel general presentan conocimiento sobre el manual de convivencia aun presentan dudas y confusiones en el contenido, por ejemplo, en los límites o definiciones para tipificar un hecho. Por otro lado, se alude a que cada carrera toma las medidas necesarias ante un caso de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria para otorgar un seguimiento óptimo y culminar con la sanción necesaria, según la



gravedad del hecho y/o para desestimar un caso que, al entrar a investigación, considerando las versiones del acusado/a y la víctima, los hechos no eran como se estipulaba.

Por último, la carrera Ciencias de la Familia, señala contar con un comité de ética propio que actúa como mediador debido a la escasa información que presenta la universidad ante un hecho de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria.

“Se formó comité de ética y se reunió, ese comité escucho a las dos partes y se tomó las disculpas públicas” (Grupo mixto, académicos de odontología).

En conclusión, los/as académicos/as de la institución se han visto envueltos en actos de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria principalmente como testigos y/o sujetos que presentan conocimiento sobre alguna situación que pudo afectar a estudiantes y/o funcionarios/as. Ante estas situaciones indican no saber como actuar de manera oportuna ya que hay actos en los cuales no saben diferenciar que connotación tendrían realmente, debido a que los lineamientos que presenta el manual de convivencia tienen cierta ambigüedad para reconocer los límites entre una situación y otra. Asimismo, se evidencia que presentan vago conocimiento de dicho manual, pues sólo acuden a este escrito cuando sucede un caso de vulneración.

Por último, los/as académicos/as en su mayoría no han utilizado el protocolo de la universidad ya que deciden resolver los casos dentro de la misma escuela debido a la debilidad del manual de convivencia; por lo mismo, la carrera de Ciencias de la Familia tomó la decisión de crear un comité de ética propio.



c. Administrativos

- Exposición y/o conocimiento sobre situaciones de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria

Los/as administrativos/as **tienen conocimiento y se han visto expuestos** a situaciones de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, siendo ésta última predominante y, si bien comentan que la discriminación se da mayormente en mujeres, los hombres no se han visto ajenos a esta situación.

“De las cosas más recurrentes que uno ve como en el día a día tiene que ver con estos chistes medio de mal gusto, que en el fondo es como que ridiculizan o se ríen de alguna característica de la mujer (...) pero fue interesante también que Rodrigo ahí dijo que el también a su vez había escuchado chistes burlándose de hombres (...) porque él también decía como “claro, que los hombres somos todos unos pelotudos, que no podemos hacer dos cosas a la vez y no sé qué” (...)” (Grupo mixto, personal de comunicaciones, marketing, desarrollo web y analítica digital).

“(...) que se dan en el mundo más masculino de la universidad que a veces puede ser un chat, puede ser en un almuerzo, puede ser... que hacen estos comentarios un poquito denigrando la situación de la mujer o echando a broma y que vemos que en las generaciones nuevas está muy instalado que no se habla mal de nadie (...)” (Grupo femenino, personal de asuntos estudiantiles, posgrado y títulos).

“Se que ha ocurrido algunos casos en el fondo que se han hecho denuncias y se han realizado los procesos formales y se han desvinculados a docentes y administrativos en el fondo que han incurrido en alguna de



estas conductas de acoso o abuso sexual (...)” (Grupo mixto, personal de comunicaciones, marketing, desarrollo web y analítica digital).

- **Conocimientos para prevenir, investigar o sancionar el acoso, violencia y/o discriminación arbitraria**

Los/as administrativos/as hacen una distinción entre el conocimiento que presentan ellos y el conocimiento que presentan los alumnos/as. Para sí, indican que tienen **relativo conocimiento** sobre los protocolos a seguir ante algún caso de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, no obstante, señalan que dicho protocolo no se encuentra interiorizado ni difundido de tal manera que se pudiera ayudar a la víctima en el mismo momento en que se acerca a denunciar un hecho. Por último, indican que para ellos es difícil saber a quién recurrir y cómo actuar ante una situación de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, por ende, de cierta manera entienden la confusión del alumnado.

“En 2018 se creó un protocolo para la denuncia para los actos contrarios a la dignidad de la persona por lo tanto sé que existe ese instrumento, sé que también hay que actualizarlo (...)”. (Grupo mixto, personal de comunicaciones, marketing, desarrollo web y analítica digital).

“Habría un conocimiento del escrito sobre todo por el uso hacia los estudiantes, pero no habría tanta conciencia de lo escrito hacia lo interno de la planta, digamos a la gente contratada y profesores (...). Yo en el fondo les digo está en el manual de higiene y seguridad, pero claro porque yo en algún minuto lo leí, no es algo que este en conocimiento, este sociabilizado”. (Grupo femenino, personal de asuntos estudiantiles, posgrado y títulos).



“(…) y mi pregunta es si no estuviese el comité de ética, ¿a dónde hubiese ido? Me decía a la DAE, entonces claro, hay unidades que son muy trincheras entre comillas, que están muy relacionadas (…)”. (Grupo femenino, personal de comunicaciones y marketing, operaciones y servicios odontología, dirección de asuntos estudiantiles).

“Al a ver mayor claridad respecto al proceso a seguir, eso como que libera de cierta forma que el alumno este peloteándose por la universidad o no entregándoles respuestas (Grupo femenino, personal de comunicaciones y marketing, operaciones y servicios odontología, dirección de asuntos estudiantiles).

En relación sobre la perspectiva que tienen sobre si es que el alumnado, docentes y/o administrativos/as de las diferentes carreras presentan la información correspondiente en cuanto a protocolos de como actuar y/o prevenir un acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, afirman que éstos presentan más bien un desconocimiento de los procesos y contenidos de los protocolos, a pesar de que el documento es enviado a todo el personal universitario.

“Las facultades o carreras desconocen los procesos, si bien se manda el comunicado, se sube el protocolo o la política, lo que sea, al sitio web de repente son documentos muy extensos y poco amable en el fondo para poder digerirlo”. (Grupo femenino, personal de comunicaciones y marketing, operaciones y servicios odontología, dirección de asuntos estudiantiles).



En conclusión, los/as administrativos/as han estado expuestos a situaciones de discriminación arbitraria principalmente y, por otro lado, han tenido conocimiento de actos de acoso sexual.

La discriminación que han vivenciado es de carácter verbal, donde son las mujeres las que se han visto más afectadas con comentarios sexistas por el solo hecho de ser mujer, no obstante, los varones indican que también han sido testigo de este tipo de violencia, dando cuenta que es un hecho transversal, pero que, de manera tentativa y comparativa, son las mujeres las más afectadas.

Los/as administrativos/as reconocen de la existencia de los protocolos relacionados con el acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, no obstante, similar a los/as académicos/as no tienen claridad en relación al contenido de éste, lo cual lo atribuyen a la extensión que presenta el documento y la desactualización, por ende, entienden de cierta forma que las facultades y alumnos/as tengan escaso o nulo conocimiento del protocolo.

Por último, los/as administrativos/as valoraron de sobre manera la instancia de diálogo realizada, siendo enfáticos que se deben realizar de manera recurrente pues es el momento para adquirir nuevos conocimientos y resolver inquietudes para estar mejor preparados al momento de verse enfrentado a una situación o denuncia de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria.

“(…) si hablamos de estas jornadas de inducción que son súper significativas y que dejan mucho en el vocabulario y en el lenguaje”
(Grupo mixto, personal de TI)

“Importante hacer talleres para actores que estamos más expuestos en el fondo a recibir cualquier tipo de información porque en definitiva claro,



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

pasa que en su momento cuando se creo esta política, se envió y se comunicó, pero no necesariamente cuando uno envía un comunicado (...) da por entendido y sabido por todos... ¿efectivamente es entendido y sabido por todos? (...)" (Grupo mixto, equipo de comunicaciones, marketing, desarrollo web y analítica digital).



- **Entrevistas**

- a. **Recepción de denuncias de acoso, abuso y/o discriminación arbitraria**

En primer lugar, se da cuenta que todas las personas entrevistadas, tanto representantes estudiantiles y administrativos de diversas unidades y/o carreras de la Universidad han **recibido denuncias** -formalizadas o no- con relación al acoso principalmente.

“Sí, actualmente en la defensoría nos han llegado... bueno, desde que tengo el cargo me han llegado dos denuncias de acoso de la Facultad de Odontología y la Facultad de Educación” (Mujer, representante estudiantil).

“Sí, sí llegan... digo, llegan denunciando que es un acoso, pero ya uno va viendo de qué índole puede ser, pero sí” (Mujer I, directiva unidad central).

“Me han llegado denuncias sobre... sí, sobre acoso sexual hemos recibido en la Secretaría General. Violencia de género según como se entiende hoy, no. Discriminación arbitraria sobre diversas materias, decir no fundadas en la sexualidad de la persona, sí, también hemos recibido” (Hombre, directivo unidad central).

La **cantidad de denuncias** que registran las personas entrevistadas es relativamente baja, pero no menos alarmante. El promedio de denuncias es de 3 denuncias



aproximadamente, presentando un total aproximado de 60 denuncias y/o procedimientos (formalizados o no) desde el año 2016 a la fecha, asimismo, hay que destacar que el mayor número de denuncias corresponde a las realizadas por el alumnado (50)³ en comparación a los/as funcionarios/as (10).

“Mira del año 2019 a la fecha, alrededor de 25 procedimientos. Y ahí hago la distinción porque algunas denuncias no pueden ser conocidas, puesto que el artículo 7 del protocolo vigente, que establece el ámbito de aplicación de la normativa interna, lo aplicamos a los hechos que nos son denunciados y se concluye que no tenemos jurisdicción ni competencia, por lo tanto, del año 2019 a la fecha, 25, como digo, procedimientos iniciados” (Hombre, directivo unidad central).

“Entrevistada: tres. Dos formalizados y uno que no fue formalizado, pero finalmente se desvinculo al profesor, pero he sabido además que han sucedido antes de que yo llegara

Entrevistadora: ya, ¿y aproximadamente tiene ese número?

Entrevistada: tres más

Entrevistadora: en total 6; 3 en su periodo y 3 anteriormente

Entrevistada: sí” (Mujer I, directora de carrera).

³ Cifra se complementa con los datos proporcionados por la psicóloga de DAE de manera escrita.



“Normalmente recibo 2 denuncias al año” (Mujer II, directiva unidad central).

Dentro de quién **recibe las denuncias**, se aprecia un escenario ambivalente, pues parte de las personas entrevistadas señalan que las denuncias en su mayoría no llegan directamente a ellos/as, sino más bien, son conocidas por la facultad y de ahí derivadas a la autoridad competente y; se presenta otro porcentaje el cual indica que las denuncias llegan directamente su persona, ya sea por desconocimiento a quien acudir, cercanía y/o por no obtener ayuda en una primera instancia. Por último, la directora de una unidad central, indica que ella solo recibe denuncias de funcionarios/as de la universidad y no denuncias realizadas por alumnos/as debido al cargo que ejerce.

“No, normalmente pasan primero por alguna autoridad académica o Escuela, normalmente los alumnos recurren a quienes tienen más cercano y luego ellos son quienes la derivan a la Secretaría General y en eso están siguiendo lo que establece el protocolo para la denuncia, investigación y sanción de los actos contrarios (...)” (Hombre, directivo unidad central).

“No, vienen directamente a mi oficina los alumnos y me presentan la situación inadecuada o incomoda o su percepción al respecto de situaciones puntuales” (Mujer I, directora de carrera).



“Llegan a mi porque saben que soy representante y podría estar un poco más informado sobre el tema o podría saber a quién consultar, pero he... no es que exista un... como... una guía de pasos que se conozca al menos por los estudiantes en estos momentos” (Hombre, representante estudiantil).

Por otro lado, el **tipo de denuncia** mas recurrente es el acoso -no necesariamente sexual-, no obstante, de manera similar a este hecho, se menciona también el hostigamiento ya que el límite para diferenciar un hecho del otro se encuentra difuso para las personas entrevistadas. Seguido al acoso, corresponde la discriminación.

“Yo creo que el acoso, es lo que más hay. Y tiene mucho que ver con el modo en que los jóvenes se tratan hoy día” (Hombre, directivo unidad central).

“(...) pero sí puedo entender... me ha tocado escuchar los comentarios de "porque eres mujer, no sé qué" o algún comentario de ese tipo, que cada vez son menos, pero sí los hay (...)” (Mujer I, directivo unidad central).

“Sí, era como un hostigamiento personal en el caso de Odontología y el de Educación sí podrían haber sido, ponte tú, comentarios despectivos machistas, pero...” (Mujer, representante estudiantil).



Por último, las personas entrevistadas no tienen una data concreta para referirse hace cuánto tiempo reciben denuncias de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, si no mas bien, hacen referencia a la **temporalidad en base a aproximaciones**, tomando en consideración el tiempo que llevan en el cargo, conociendo vagamente si existen casos anteriores a su llegada.

“Yo te diría que es algo así, formalmente es mucho más reciente, o sea es algo que yo te diga de 4 años para acá. Siempre por la naturaleza de mi gestión, de trabajar con los estudiantes... a ver, yo ya llevo desde el 2010, empecé en Pastoral, me tocaba escuchar... un comentario una vez al año” (Mujer I, directiva unidad central).

“(...) por lo tanto del año 2019 a la fecha, 25, como digo, procedimientos iniciados. Y que han sido tramitados, la mayoría a través de la vía de la indagatoria, algunos pocos a través del procedimiento” (Hombre, directivo unidad central).

“Yo desde noviembre del año pasado, pero desde marzo del año pasado fui presidente de [carrera que actualmente cursa] y se escuchaba, pero no tan frecuente” (Hombre, representante estudiantil).

b. Características de la víctima/denunciante

Dentro de la información que se puede conocer de la víctima, se aprecia que el acto de acoso principalmente, seguido por la discriminación arbitraria presenta **mayor**



tendencia hacia el género femenino con respecto al género masculino que si bien, no se puede mencionar que los hombres no reciben tratos que atenten contra su dignidad, en los relatos no fueron mencionados como actores principales que reciben un acto de acoso y/o discriminación.

“He... mira con bastante tranquilidad, hasta el momento han sido mujeres las que se han acercado a manifestar situaciones de acoso, principalmente de acoso y que se da por parte de compañeros o de profesores y también de ayudantes mayores y mh... de hostigamiento” (Mujer I, directora de carrera).

“Ahora si recuerdo un caso en el consejo de representantes que se invirtieron los roles, pero me atrevería, me aventuro a decir en realidad que la mayoría es como te digo, hombre abusador y mujer... o acosador, el acoso es más frecuente que el abuso” (Hombre, representante estudiantil).

“Es que depende. El acoso laboral es indistinto hombre-mujer, el acoso sexual he recibido solo de mujeres” (Mujer II, directiva unidad central).

Otra de las características que se evidencia es que el perfil de la víctima responde a la **figura de alumno/a** de la Universidad con relación a quién mas denuncia realiza a comparación de los/as funcionarios/as.



“Normalmente son de los alumnos hacia compañeros o hacia sus autoridades por... no por problemas de acoso sexual, sino por problemas de abuso de poder, ¿ya? Que puedan estar actuando de una forma discriminatoria” (Mujer I, directiva de unidades centrales).

“Bueno, es solo un caso, pero en esta situación particular fue en sala de clase (...) [la alumna] lo notificó directamente a mí” (Mujer II, directora de carrera).

“No, llegan las denuncias de los funcionarios. Me tocó ver el caso de 2 alumnos, o sea, 2 ocasiones, 2 alumnos (...) y me tocó verlos a mi igual porque la persona involucrada y denunciado era un funcionario entonces yo hice las entrevistas (...)” (Mujer II, directiva unidad central).

c. Mecanismos de acción ante denuncia(s) de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria

Para enfrentarse de manera oportuna ante una denuncia, la persona quien recibe este tipo de acusaciones indica primeramente que es entregar la contención necesaria, no levantar juicios y hacer las derivaciones correspondientes según la información que se tenga ya que, en un inicio, **los mecanismos de acción serán diferentes** según la persona que reciba la denuncia, pudiendo ser generalmente una derivación y/o aplicando el debido proceso estipulado por la universidad para así generar una escucha activa para esclarecer los hechos.

“Sigo el protocolo que, como tú sabrás, remite al Reglamento de Responsabilidad Académica y Disciplinaria, (...) lo primero es pedir a las



UNIVERSIDAD **Finis Terrae**

partes denunciantes que puedan ratificar por escrito, idealmente de manera presencial (...) ante el Secretario General como ministro de fe, que dicen verdad sobre los hechos denunciados, que, por lo tanto, ratifican formalmente la denuncia. Enseguida se analiza el mérito de los hechos y, en general, lo que hacemos es instruir, porque así lo permite el reglamento, lo que se denomina una indagatoria formal (...) [luego] se realiza una audiencia en que se cita al presunto infractor. Está presente ahí el ministro de fe, quien, si no soy yo, es una persona en quien delegó esa responsabilidad (...). Cuando el alumno, a partir de aquello, reconoce su responsabilidad en los hechos, no es necesario instruir un procedimiento sumario y (...) luego viene la resolución de Secretaría General (...). Cuando el alumno no reconoce absolutamente nada en la audiencia indagatoria, si es que hay antecedentes suficientes, hay mérito en el proceso, se instruye un procedimiento sumario y, por lo tanto, se envían los antecedentes a la Comisión investigadora, de la cual la Secretaría General ya no forma parte (...) y la comisión investigadora sigue adelante con el proceso hasta que emite un dictamen” (Hombre, directivo unidad central).

“Sí, lo que yo hago es revisar el protocolo que existe, sí, sí, lo veo y confirmo o aclaró mis dudas directamente con el Secretario General (...)” (Hombre, secretario académico).

“Lo primero es acoger, o sea, me ha ocurrido de que una vez que llegan con estas situaciones y me comentan que necesitan ayuda, lo primero es acoger la inquietud, bajar un poco la ansiedad quizás, el miedo que



puedan tener y espero dar ese espacio seguro como a los estudiantes, entonces suele ocurrir que ya sea por WhatsApp o por llamadas o presencial en la universidad intento dar como esta acogida y espacio de seguridad. Una vez de eso, intento... yo no soy la persona que está capacitada para escuchar totalmente el testimonio entonces, solo intento discriminar si pertenece a estas 3 cosas, o sea, abuso, acoso o discriminación entonces... Yo supe una vez, recibí el primer caso por así decirlo, en ese tiempo, a principio de año las denuncias se hacían con la psicóloga de asuntos estudiantiles, entonces conseguí su contacto y básicamente derivé directamente a ella” (Hombre, representante estudiantil).

d. Medidas disponibles: seguimiento y solución-sanción a denuncias de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria

Las personas entrevistadas en su mayoría evidencian que en la universidad hay **escasa** (conocidas por pocas personas) **y/o nula** información respecto a las medidas disponibles para dar seguimiento oportuno a las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, así como también para la toma de decisiones a la hora de generar la solución-sanción. Las medidas que se toman, son generalmente en base a la percepción, empatía y buena voluntad que presentan las personas que reciben la denuncia ante la falta de medidas claras y la amplitud de las mismas.

“Bueno, desde que yo estoy nos hemos ingeniado porque no siempre han resoluciones por parte de la universidad, pero nos hemos ingeniado para que las pruebas, o sea, de partida, separarlos de curso si es que se puede



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

separar en distintas secciones, dar esas facilidades (...)" (Mujer I, directora de carrera).

"Mira, yo creo que nos falta mucha normativa y el saber qué aplicar en qué. Siempre se ha usado mucho el sentido común y la voluntad de las partes. Entonces, yo te diría que normalmente, cuando a mí me ha llegado algo es ver caso a caso y creo que se resuelve caso a caso. Pero ya hoy, como están sucediendo las cosas, creo que hay cosas que deben estar escritas (...)" (Mujer I, directiva unidad central).

"Son muy amplias, muy amplias. Mira el Reglamento de Responsabilidad Académica y Disciplinaria dispone que, incluso en la etapa de indagatoria formal, el Secretario General cuenta con facultades para tomar medidas preventivas. No se ha acreditado todavía responsabilidad disciplinaria de nadie, pero se pueden tomar medidas preventivas, como por ejemplo los cambios de sección de un alumno u otro e incluso medidas más drásticas, como la suspensión temporal del presunto infractor, la prohibición de ingresar al recinto universitario y, a veces, hemos tomado medidas" (Hombre, directivo unidad central).

Por otro lado, para el caso de los/as funcionarios/as la sanción aplicada es diferencial a la de los alumnos/as, pues los/as trabajadores/as contratados/as en la universidad se rigen netamente por el **código del trabajo** que establece las sanciones necesarias ante un hecho de acoso, principalmente. No obstante, la Universidad puede tomar decisiones y actuar como mediador antes de que un hecho sea trasladado a la



inspección del trabajo siempre y cuando la denuncia revista de un carácter menos grave y que pueda ser tratado por la institución.

“El acoso sexual esta súper estipulado por la ley laboral y el código del trabajo entonces el acoso sexual, si se da cuenta de que existe acoso sexual, tú tienes que desvincular a la persona por falta grave aquí no hay como una “oye sabí que lo voy a sancionar””. (Mujer II, directiva unidad central).

Por el mismo motivo de presentar baja interiorización de las medidas disponibles o incluso el desconocimiento por gran parte de las personas entrevistadas, se alude a que las **medidas no son transversales** para las denuncias sobre el acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, que según la apreciación sería lo óptimo, sino más bien, son distintas caso a caso donde en ocasiones no comprenden el motivo pues los casos atingentes tienen como base la misma gravedad, teniendo que presentar sanciones ejemplares similares. También se presentan hechos donde la persona entrevistada no aplica sanción porque derivada los casos a la secretaria general de la universidad desligándose de cierta manera del hecho.

“Yo diría que con la falta de experiencia que tiene la universidad han sido particulares para cada caso y, como nosotros, como facultad hemos tenido casos de acoso solamente, no hemos tenido gracias a dios, casos como de violencia que se peguen aquí a dentro y nada por el estilo... no se han tomado otras medidas porque no han sido necesarias (...)” (Mujer I, directora de carrera).



“El Protocolo establece, remitiendo al Reglamento, que todos los actos contrarios a la dignidad de la persona, que tengan cierta connotación sexual, como el acoso o la violencia, la discriminación fundada en las características sexuales, orientación de la persona, etcétera, son faltas de carácter grave y por lo tanto, tratándose de faltas de carácter grave, hay ciertas sanciones que son evidentemente las más drásticas, la condicionalidad y eventualmente la expulsión del alumno que solo procede ante faltas graves. Y sí nos ha tocado aplicar ese tipo de sanción. No a la mayoría de los casos, pero hemos aplicado” (Hombre, directivo unidad central).

e. Mecanismos de apoyo para la víctima

El **mecanismo de apoyo** que se entrega a la víctima de manera transversal desde un inicio es la escucha activa, el no juzgar el relato al momento de recibir la denuncia y la contención principalmente. Seguido, se encuentra la derivación a la psicóloga cuando se cree necesario y/o porque no se sabe a quién recurrir, lo cual se puede deber a lo ya comentado, la escasa información y/o concientización del protocolo por parte de la gran mayoría de las personas entrevistadas.

“Bueno, tratando de empatizar con la situación, con mucho respeto, sin hacer juicios, por cierto (...) y templada, en el sentido de que toda vez que tuve esa información me dediqué a recabar los antecedentes necesarios para iniciar el proceso de denuncia (...)” (Mujer II, directora de carrera).



“Claro, en el momento sí. Más allá de la acogida que puedo entregar yo como persona, la empatía y eso, eso es el único procedimiento que hago, o sea, el proceso de derivación y seguimiento [de manera personal]” (Hombre, representante estudiantil).

“A ver, eso [apoyo psicológico/de salud] está fuera del ámbito de competencias de la Secretaría General, pero sí eso lo hacen las respectivas escuelas. Son las que tienen el contacto directo y cercano con los alumnos”. (Hombre, directivo unidad central).

f. Etapa de las denuncias y sanción

Las **denuncias pendientes** oscilan entre 1 a 3 por entrevistado/a existiendo diversos motivos, ya sea porque esta en proceso de investigación, sobrecarga de trabajo de la persona encargada de velar por una correcta investigación, seguimiento y resolución o el caso nunca tuvo solución, oscilando entre un estado de pendiente-cerrado por la data del tiempo debido a las debilidades, pero a la vez rigidez del protocolo.

“Principalmente y hay que decirlo con todas sus letras, la sobrecarga de trabajo de la Secretaría General” (Hombre, directivo unidad central).

“Porque están... una está en proceso de sumario y el otro está en proceso de denuncia, pero uno es un proceso que esta antes de que existiera la



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

directora de género y el otro esta durante la dirección de género, perdón, la dirección de la dignidad de la persona” (Mujer I, directora de carrera).

“Me reuní con los abogados al final de la Universidad, fijate hasta donde llegó, tenía reuniones con el abogado, al final termino la alumna, el abogado que representaba al Secretario General y yo en reuniones, nunca se tomaron resoluciones. Esto pasa, la alumna egresa, egresó la alumna, pasó todo a la historia, egresó, felizmente por ella egresó hace dos años, el profesor está perseguido porque le sigue escribiendo (...). Hasta el día de hoy, el profesor... hace un mes atrás contrató un abogado, me dice "sabí que más, ya no aguanto más" porque sale y mira para los lados (...). Entonces ¿qué hice yo? No me quedé ahí, tuve una reunión y le dije al Secretario General, "¿te acuerdas el caso que (no se entiende 58:35), ah me dijo, sí, lo sigue acosando y el profesor está complicado porque me dice: “que pasa si mi abogado ahora la lleva a juicio, voy a tener que decir Universidad Finis Terrae”... la Universidad Finis Terrae está dispuesta a que aparezca el titular en La Cuarta: "alumna de la Finis Terrae acosa a profesor de la Finis Terrae". (Hombre, director de carrera).

En cambio, las **denuncias terminadas** oscilan entre 1 a más de 10 por entrevistado/a, si se tiene en cuenta la fecha desde que ellos/as comenzaron a recibir denuncias. Dentro de las soluciones que presentan las denuncias es principalmente un cambio de sección en cuanto a los ramos inscritos por los alumnos/as y; una amonestación para los/as funcionarios/as, principalmente ante alguna falta relativamente menos grave, puesto que la sanción es de desvinculación cuando se trata de acoso, por ejemplo, ya que así lo estipula la ley del trabajo.



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

“Hay ciertas sanciones que son evidentemente las más drásticas, la condicionalidad y eventualmente la expulsión del alumno que solo procede ante faltas graves. (...). El cambio de sección es una medida preventiva y la aplicamos incluso en aquellos casos los cuales no tenemos jurisdicción (...)”. (Hombre, directivo unidad central).

“Se realizó efectivamente el cambio de sección y ocurrió de que una... una de las cosas que ocurrió en esa generación es que se supo entre ellos de que un estudiante estaba acosando a otro estudiante (...)”. (Hombre, representante estudiantil).

“Fue complicado porque en ese entonces, existía un proceso de negociación colectiva, prohibía que nosotros pudiéramos desvincular a personas hasta que no se cerrara, entonces lo que se hizo fue que se suspendió todas las actividades académicas con él, él estaba sindicalizado, y tuvo relación contractual con nosotros hasta que terminó el proceso, sin hacer actividades académicas y toda vez que pudimos desvincularlo, lo hicimos, pero no fue el mes... o sea, hubiésemos querido que hubiera sido inmediato, pero por un tema administrativo, contextual, él tuvo que permanecer un tiempo con nosotros” (Mujer II, directora de carrera).

“(…) uno que tuvimos el año pasado, que yo propuse hacerle... porque dice que tú tienes, en el reglamento interno dice que tú puedes descontar remuneración y es nada, de verdad es un monto así súper como... pero en el fondo es una forma de decirle “oye, no es solo la carta de amonestación



si no también...” y ahí fue como “no, too much, solo la carta de amonestación (...). (Mujer II, directiva unidad central).

g. Información de protocolos de actuación y prevención

En cuanto a los protocolos de actuación y prevención sobre el acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, existe una **escasa información y/o difusión** sobre ellos, ya sea para los propios alumnos/as y también para los/as funcionarios/as. Las personas entrevistadas, en su mayoría cree que falta información y; que la entrega y difusión de ésta puede ayudar a paliar los casos de acoso, violencia y discriminación arbitraria debido a que se conocerían los lineamientos y sanciones correspondientes.

También se evidencia que gran parte de las personas entrevistadas conoce la información principalmente por una búsqueda personal y en el momento que ocurre un hecho que atente contra su dignidad; o, por presentar un cargo que requiera mayor conocimiento sobre los protocolos en general.

“Yo creo que sí porque en la medida, a veces los alumnos creen que... mi percepción es que los alumnos piensan que acá están... no existe nada, que se hace todo de forma aleatoria, que funciona porque este sí me dijo feo yo puedo demandarlo y hacerme millonario, hay ciertos márgenes, hay ciertas cosas que sería bueno que ellos se enteraran, pero no se enteran hasta que les ocurre o hasta que se ven involucrados en algo” (Hombre, secretario académico).



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

“No, no los conoce, la mayoría no los conoce porque no tienen el conocimiento desde su inducción al entrar a la universidad para saber que existen estos procesos. Siempre aparecen al menos de forma intuitiva, o sea, toda universidad debería tener protocolo que vaya con los procesos que son más graves, pero donde acudir, con quien acudir, donde solicitar esos protocolos no... tienen que recurrir frecuentemente a funcionarios” (Hombre, representante estudiantil).

“No, yo no lo he visto [protocolo] y en otras instituciones que yo he trabajado lo he hecho yo misma, por eso los conozco y además están asociados a los contratos. Uno firma un contrato y uno firma también un protocolo de acoso digamos, de violencia y discriminación para efectos laborales, pero yo por lo menos aquí no me ha tocado firmar nada” (Mujer I, directora de carrera).

Por otro lado, parte de los entrevistados/as indica que, si bien la información es necesaria y que hay que difundirla para crear un ambiente seguro, creen que ello no hará **cambiar el comportamiento** de la persona.

“Es que habría qué detallar a qué nos referimos con esa información, yo creo que si los alumnos conocen cuáles son las normas vigentes, los protocolos, sinceramente no pienso que eso vaya a inhibir las conductas que luego devienen en este tipo de procedimiento, que es una opinión más que nada. No creo que el conocimiento de las normas vaya a inhibir a nadie, sin perjuicio que sí, hay que darlas a conocer mejor, etcétera. Yo creo que en la medida en que los alumnos, y hablando específicamente



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

de ello, no incorporen un modo de ser, las virtudes necesarias para respetar al otro como una persona y, por lo tanto, como un sujeto de igual dignidad, mayor información o mayor capacitación, mayor sensibilización, etcétera, sí, bienvenido todo eso, pero no creo que vaya a ser una diferencia sustantiva” (Hombre, directivo unidad central).

Por último y como **hallazgo** positivo, se destaca la gestión de una carrera del área de salud, la cual le ha explicado y conversado con sus estudiantes sobre el acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, así como también del procedimiento a seguir si se llegase a presentar algún caso de estas características, a pesar de que esta iniciativa se haya generado a raíz de una denuncia de maltrato y discriminación. De igual manera general, se señala que la universidad no genera estos procesos de información y difusión.

“Yo tengo la sensación de que sí saben y porque además que nosotros, durante la pandemia, vivimos como Escuela un hecho súper especial, que no es directamente con nosotros, pero la ex directora de la Escuela, denunció de maltrato y discriminación (...). Tuvimos reunión con las cuatro generaciones, con los cuatro niveles en este caso, y les comentamos que existían estos protocolos, que existían estos canales y bueno, en ese sentido al menos, están informadas”. (Mujer II, directora de carrera).



En conclusión, las personas que más denuncias reciben son los/as funcionarios/as que se relacionan más con los/as alumnos/as ya que se encuentran más visibles para ellos/as, lo cual se debe a la escasa información que presentan del protocolo de actuación ante un caso de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria. No obstante, algunas personas entrevistadas señalan que no es falta de información, si no más bien un desinterés por no leer la documentación cuando se envía y que solo recurren a ello cuando vivencian una situación que atente contra su dignidad, evidenciando así una dicotomía.

La cantidad de denuncias que reciben los/as funcionarios/as oscila entre 1 a 3 por año, cada uno, donde desde al año 2016 a la fecha se presentan aproximadamente 60 denuncias - formalizadas o no- siendo mayoritariamente por parte del alumnado. Dentro de las denuncias, el motivo mas constante es de acoso -sexual, en menor medida-, seguido por discriminación arbitraria, distinguiendo que estos hechos lo reciben más mujeres que hombres, no obstante, los hombres también mencionan que han sufrido discriminación “porque no saber hacer 2 cosas a la vez”, por ejemplo. Para estos casos, principalmente para el acoso, los mecanismos de acción disponibles son escasos, pues primeramente quién recibe la denuncia, en su mayoría genera la contención y apoyo necesario y de manera posterior realiza la derivación correspondiente ya sea por desconocimiento de como tratar el caso y/o porque lo deriva a quién tiene más conocimiento y herramientas necesarias, según lo indique el protocolo establecido y de esa manera establecer los hechos y posibles sanciones, todo ello para el caso del alumnado. En cambio, para funcionarios/as contratados, al recibir la persona encargada la denuncia, debe realizar la investigación correspondiente, citar a testigos y aplicar la sanción adecuada según el caso, y derivar dicha información a la inspección del trabajo.

El código de trabajo exige que bajo hechos de acoso cualquiera fuera la tipificación debe darse de baja al acusado, no obstante, hechos que presente un nivel menor de gravedad, la Universidad puede generar la sanción como, por ejemplo, lo que es la amonestación; mientras que para el alumnado principalmente es un cambio de sección de los cursos



tomados para el semestre. Por ende, los mecanismos, medidas y solución-sanción ya sea para el alumnado y/o funcionarios/as no son transversales, si no que se evaluara cada caso de manera particular, hecho que en su gran mayoría de las personas entrevistadas no están de acuerdo ya que debido a ello surgen dudas y limitaciones a como actuar ante una denuncia, por ello prefieren medidas y solución-sanción de manera predeterminada ante casos específicos puesto que todos revisten de la misma gravedad como base, lo cual dicha gravedad puede ir aumentado según los hechos, pero no descendiendo.

Por otro lado, la universidad cuenta con más casos resueltos y/o que no siguieron en curso que casos pendientes, al momento de la entrevista, a lo más se encontraban 8 casos pendientes, ya sea por falta de tiempo, sobrecarga de trabajo, por estar en proceso de investigación y/o espera de la resolución. De suma gravedad hay que mencionar el caso particular, en el cual se le hizo un proceso de seguimiento y acuerdo entre las partes para poder solucionarlo, pero no por no ceñirse 100% al protocolo universitario, los directivos correspondientes desestimaron dicho proceso, iniciando el correspondiente según su perspectiva institucional, pero debido a la demora del proceso, la víctima quedo a la deriva, sin solución alguna y hasta el día de hoy sigue siendo acosado por el denunciado/a, donde éste/a además ya se encuentra egresado de la universidad, dejando en claro lo que ya se comentaba: falta de información y tratamientos difusos.

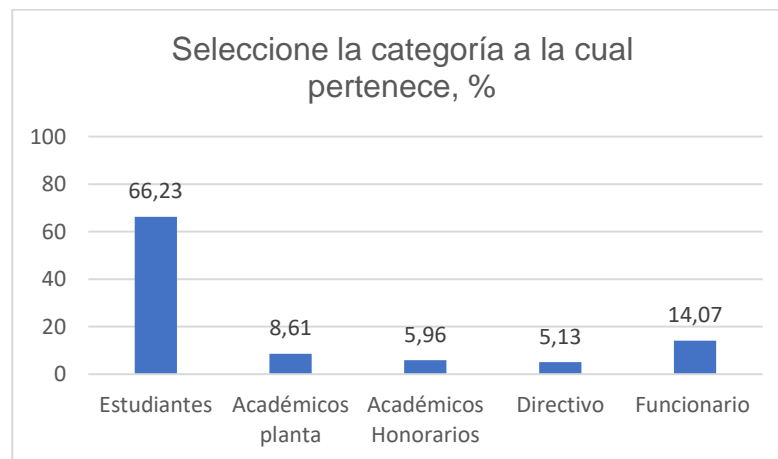
Para finalizar, las personas entrevistadas declaran que falta información para saber cómo prevenir y actuar en casos de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria tanto para el alumnado y el resto de los estamentos, pues si bien, funcionarios/as presentan tal vez mayor conocimiento del protocolo a comparación del alumnado, muchos presentan dudas sobre el contenido, señalando además que solo recurren a el de manera puntual cuando deben enfrentar un caso que atente contra la dignidad de la persona. Gran parte de las personas entrevistadas señala que la difusión reduciría los hechos de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria dado que las personas sabrían las consecuencias del actuar, aunque esta conducta se apacigüe frente a un reglamento y tal vez, no por iniciativa propia.



IV. Resultados Cuantitativos

a. Identificación del encuestado⁴

El gráfico N° 1 muestra la distribución de la identificación del encuestado. Se aprecia que un 66,23% pertenece a estudiantes, un 14,07% corresponde a funcionario(s), un 8,61% corresponde a académicos de planta, seguido por académicos a honorarios y, por último, un 5,13% corresponde a directivo(s).

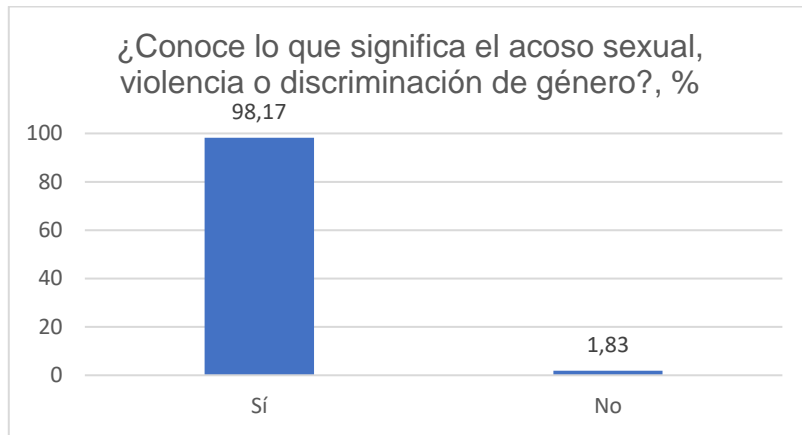


b. Conocimiento del significado de acoso sexual, violencia o discriminación de género⁵

El gráfico N°2 muestra la distribución de quienes reconocen saber -o no- el significado de acoso sexual, violencia o discriminación de género. El 98,17% indica que sí sabe el significado de al menos uno de estos conceptos, con respecto a un 1,83% que indica no conocer el significado.

⁴ Respondidas: 604 – Omitidas: 15

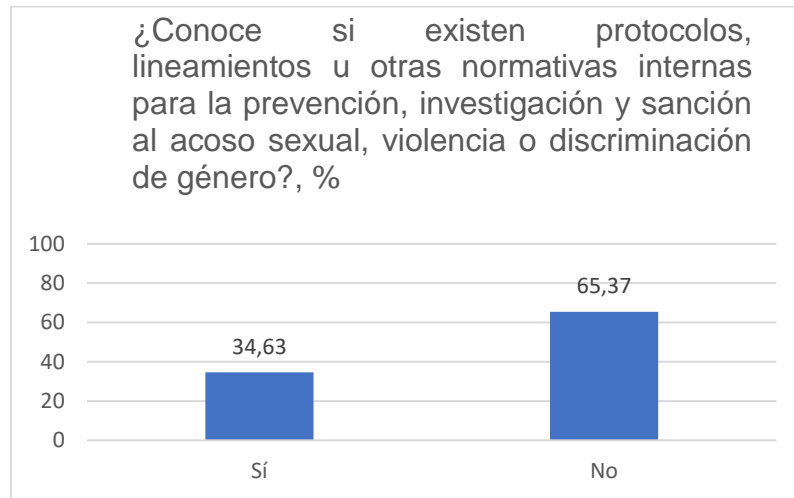
⁵ Respondidas: 600 – Omitidas: 19



c. Conocimiento sobre protocolos o similares para prevenir, investigar o sancionar acoso sexual, violencia o discriminación de género⁶

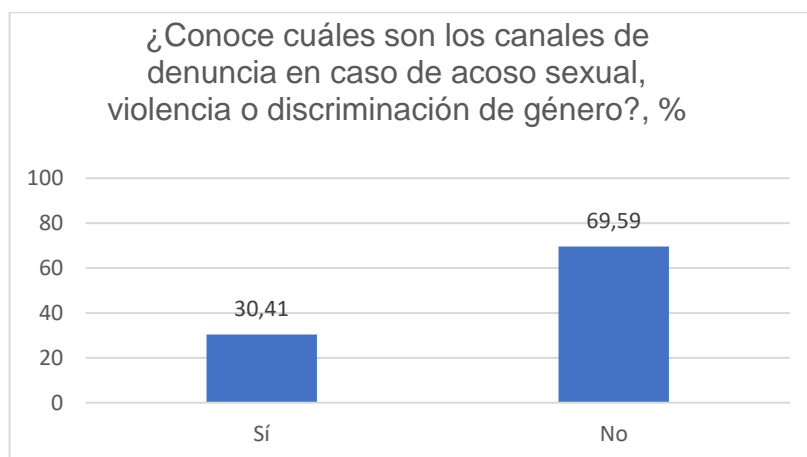
El gráfico N°3 muestra la distribución de quienes conocen -o no- la existencia de protocolos, lineamientos u otras normativas internas para la prevención, investigación y sanción al acoso sexual, violencia o discriminación de género. El 65,37% indica no conocer protocolos o similares, con respecto a un 34,63% que señala conocer protocolos, lineamientos y otras normativas internas.

⁶ Respondidas: 589 – Omitidas: 30



d. Canales de denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género⁷

El gráfico N°4 muestra la distribución de quienes conocen -o no- los canales de denuncia en caso de acoso sexual, violencia o discriminación de género. El 69,59% indica que no conocer los canales de denuncia, con respecto a un 30,41% que señala conocer los canales de denuncias respectivos.

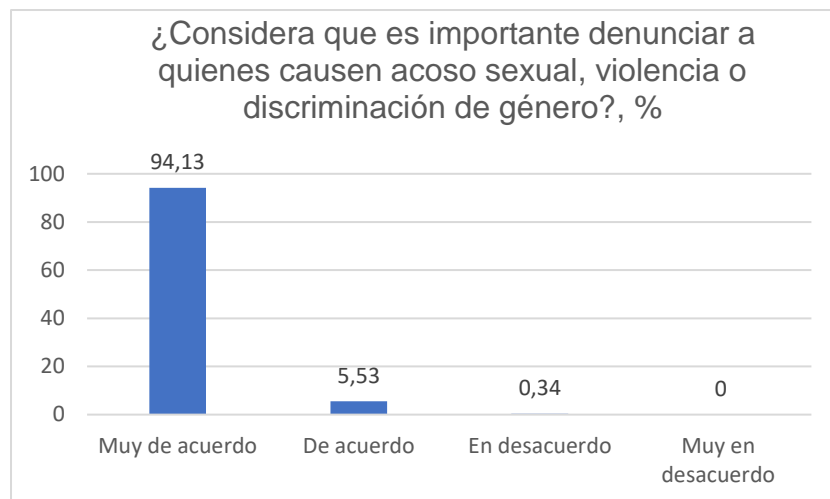


⁷ Respondidas: 582 – Omitidas: 37



e. Denuncia a quién comete acoso sexual, violencia o discriminación de género⁸

El gráfico N° 5 muestra la distribución sobre la percepción sobre la importancia de denunciar a quienes causen acoso sexual, violencia o discriminación de género. Un 94,13% esta muy de acuerdo en que se debe denunciar a quién cause algún atentado contra la dignidad de la persona, con respecto a un 0,35% que esta en desacuerdo que se denuncie.

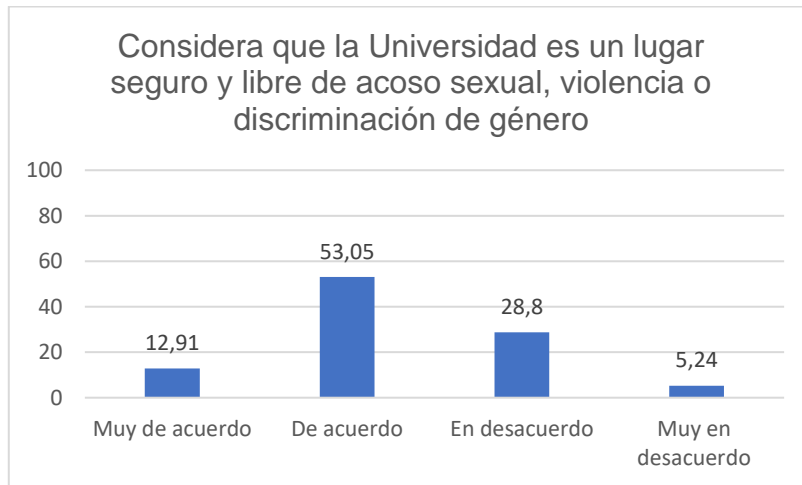


f. Ambiente universitario con relación al acoso sexual, violencia o discriminación de género⁹

El gráfico N° 6 muestra la distribución sobre la percepción de que la Universidad es un lugar seguro y libre de acoso sexual, violencia o discriminación de género. Un 53,05% está de acuerdo en que la universidad es un ambiente seguro, con respecto a un 28,80% que está en desacuerdo en que la universidad sea un lugar seguro y, por último, un 5,24% indica estar muy en desacuerdo.

⁸ Respondidas: 579 – Omitidas: 40

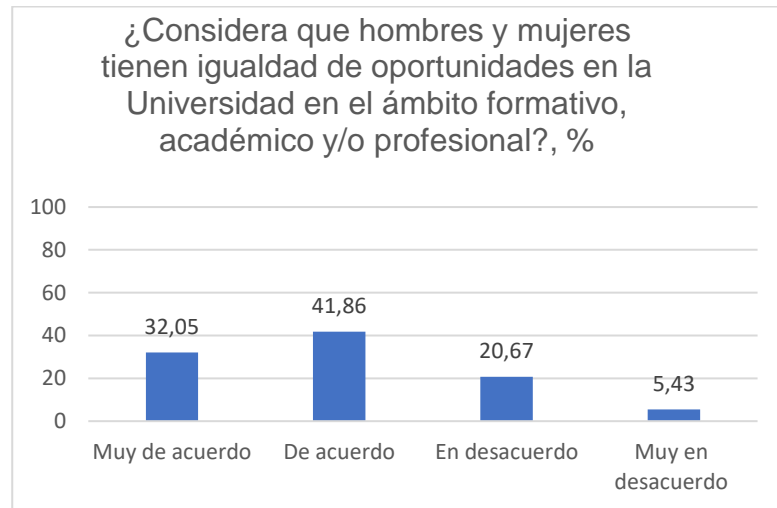
⁹ Respondidas: 573 – Omitidas: 46



g. Percepción sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito formativo, académico y/o profesional entre hombres y mujeres¹⁰

El gráfico N° 7 muestra la distribución sobre la percepción de que hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades en la Universidad en el ámbito formativo, académico y/o profesional. Un 41,86% está de acuerdo en que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, con respecto a un 20,63% que está en desacuerdo en que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.

¹⁰ Respondidas: 571 – Omitidas: 48

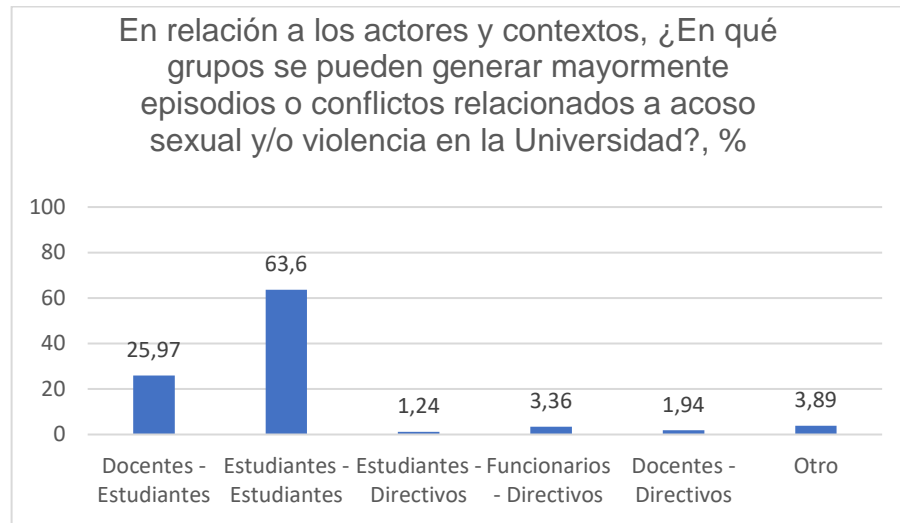


h. Tipo de relación en que se puede generar episodios de acoso sexual y/o violencia¹¹

El gráfico N° 8 muestra la distribución del tipo de relación en la cual se puede generar mayormente episodios o conflictos relacionados a acoso sexual y/o violencia en la Universidad. El 63,60% señala que episodios de acoso y/o violencia se puede dar principalmente entre estudiantes/estudiantes, seguido por docente(s)/estudiante(s) con un 25,97% y, por último, un 3,36% indica que entre funcionarios/directivos. Hay un 3,89% que indica que se puede dar en otro tipo de relación¹².

¹¹ Respondidas: 566 – Omitidas: 53

¹² En todos los grupos hay riesgo, es transversal/ entre compañeros de salón/ Estudiantes-Docentes/ Estudiantes-Directivos/Funcionarios-Docentes/No sabe/Ninguno





En conclusión, dado a los resultados cuantitativos, se evidencia que gran parte de la comunidad universitaria (98,17%) no conoce el significado de acoso sexual, violencia y/o discriminación género. Con ello, se puede apreciar que existe mayor desconocimiento (65,37%) sobre a la existencia de protocolos, lineamientos u otras normativas para la prevención, investigación y sanción, lo cual se encuentra relacionado con el desconocimiento de los canales de denuncia (69,59%) que presenta la Universidad, lo cual puede presentar estrecha relación ya que se encuentra enmarcado en los mismos lineamientos.

Dentro de los grupos en los cuales se puede generar conflictos ligados a acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, se cree que mayormente se puede dar entre estudiantes/estudiantes principalmente (63,60%), seguido por docentes/estudiantes (25,97%), no obstante también señalan la dificultad de encasillar a un grupo prefijado a actos de acoso, violencia y/o discriminación puesto que indican que estos actos denigrantes y que atentan contra la dignidad se puede generar en todos los estamentos entre sí y/o diferenciados y más aún cuando existe una jerarquía.

No obstante, se aprecia que los/as encuestados/as señalan que la Universidad es mayormente un ambiente libre y seguro de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria (65,96%)¹³ y; a la vez están sumamente de acuerdo con denunciar a quienes causen algún daño con los actos antes mencionados (99,66%)¹⁴, lo cual se puede relacionar con el ambiente seguro que tiene la universidad y/o que se puede potenciar. De la misma manera, los/as encuestados/as señalan que dentro de la Universidad consideran que hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades en el ámbito formativo, académico y/o profesional (73,91%)¹⁵.

¹³ Suma de variable de respuesta "de acuerdo" y "muy de acuerdo"

¹⁴ Suma de variable de respuesta "de acuerdo" y "muy de acuerdo"

¹⁵ Suma de variable de respuesta "de acuerdo" y "muy de acuerdo"



V. Anexos

a. Anexo 1

Preguntas diálogos:

1. ¿Consideras en que en algún momento has estado expuesto o tuviste conocimiento de situaciones de acoso sexual o discriminación arbitraria?
2. ¿Conoces si la Universidad existen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual o la discriminación arbitraria?

b. Anexo 2

Preguntas entrevistas

1. Llegan a usted denuncias por acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria entre hombres y mujeres? ¿la víctima llega a denunciar directamente ante usted?
2. ¿Cómo ha enfrentado usted una denuncia de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria entre hombres y mujeres?
3. Según su conocimiento, ¿Cuál es el número de casos reportados sobre acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria entre hombres y mujeres en la universidad? ¿Cuál es el tipo de caso mayoritario? (acoso, violencia o discriminación arbitraria entre hombre y mujeres).
4. Según su conocimiento en la universidad ¿Quiénes son las personas que más denuncian acoso, violencia o discriminación arbitraria entre hombre y mujeres? Y entre quienes más denuncian ¿Estudiantes, Administrativos, docentes?
5. En la universidad, ¿desde hace cuánto tiempo (meses/años) presenta información y/o reciben casos sobre acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria entre hombre y mujeres?
6. ¿Cuáles son las medidas disponibles para dar el oportuno seguimiento y solución a los casos sobre abuso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria entre hombres y mujeres?



7. ¿Las medidas disponibles son transversales para todos los tipos de caso o presentan medidas diferenciadas dependiendo si se trata de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria entre hombre y mujeres?
8. ¿Cuál es la principal ayuda que se le entrega en el proceso a la víctima que sufrió acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria entre hombre y mujeres?
9. ¿Qué sanción recibe el/la acusado/a en el proceso de investigación?
10. ¿Cuántos casos se han resuelto a la fecha y en cuanto tiempo aproximadamente?
11. ¿Qué solución se les ha dado a los casos resueltos? ¿Se les ha levado acta?
12. ¿Cuántos casos se encuentran pendientes a la fecha? ¿Cuál es el principal motivo?
13. ¿Crees que falta información sobre los protocolos de prevención sobre el acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria entre hombres y mujeres en la universidad?



c. Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le invitamos a participar en esta entrevista con fecha __/__/__, dirigido por Teresa Ortega, Analista de la Oficina Promoción de Dignidad de la Persona; el cual busca obtener información relevante y fidedigna sobre el acoso sexual, violencia y/o acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria entre hombre y mujeres, para así evaluar y levantar un diagnóstico atinente a la realidad de la Universidad Finis Terrae desde su perspectiva como representante estudiantil y/o profesional de dicha institución.

Esta entrevista tiene estrecha relación con la Ley N° 21.369 que tiene por 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 de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”.

Con este fin, se le informa que la entrevista será **grabada** con el propósito de no perder los detalles de la conversación. La duración es relativa, pudiendo durar aproximadamente 1 hora. Su participación es voluntaria, no es remunerada y no tiene riesgos ni costos para usted. Su identidad se mantendrá bajo anonimato. Solicitamos que autorice grabar algunas conversaciones, videos y notas de campo los cuales serán de utilidad para el análisis del material.



Al firmar este documento declaro haber leído (o alguien me ha leído) la información mencionada previamente. Se me ha dado la oportunidad de hacer preguntas, las que fueron respondidas de manera satisfactoria para mí. Acepto participar en el conversatorio grabado y se me ha entregado una copia del presente documento.

Teresa Ortega -
Analista Responsable

Nombre y Apellido –
FIRMA ENTREVISTADA/O

d. Anexo 4

Preguntas encuesta

1. Seleccione la categoría a la cual pertenece: (En caso de poder aplicar por más de 1, selecciona aquella en la cual se siente más representado).
2. ¿Conoce lo que significa el acoso sexual, violencia o discriminación de género?
3. ¿Conoce si existen protocolos, lineamientos u otras normativas internas para la prevención, investigación y sanción al acoso sexual, violencia o discriminación de género?
4. ¿Conoce cuáles son los canales de denuncia en caso de acoso sexual, violencia o discriminación de género?
5. ¿Considera que es importante denunciar a quienes causen acoso sexual, violencia o discriminación de género?
6. ¿Considera que la Universidad es un lugar seguro y libre de acoso sexual, violencia o discriminación de género?
7. ¿Considera que hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades en la Universidad en el ámbito formativo, académico y/o profesional?



8. ¿En relación a los actores y contextos, ¿En qué grupos se pueden generar mayormente episodios o conflictos relacionados a acoso sexual y/o violencia en la Universidad?

e. Fotografía realización de conversatorios

- Representantes Estudiantiles



