

**Unidad de Equidad de Género**

**UAysén**

Plan 2022 para la Prevención de  
la Violencia de Género

***“Lo que hace de la violencia un fenómeno de injusticia social y no sólo una acción individual moralmente mala, es su carácter sistemático, su existencia en tanto que práctica social”.***

*(I.M. Young, 2000: 107)<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Young, Iris Marion (2000) La justicia y la política de la diferencia, Ediciones Cátedra, Madrid

## **Presentación**

En las universidades la invisibilización del sexismo y de la violencia era un denominador común. El acceso a la educación superior, el rendimiento y la competencia, y la meritocracia se convertían en un telón de fondo que velaba la situación en la que se desempeñaban las mujeres en los espacios universitarios. Esta realidad emergió en la medida que un mayor número de mujeres accedían a la educación superior y se evidenciaba que sus capacidades y oportunidades se veían disminuidas o subvaloradas en relación a sus compañeros. Con distintos niveles de avance, ha sido en años recientes cuando estas demandas por la igualdad y la erradicación de la violencia cobraron relevancia, manifestándose en Chile con vigor a partir del denominado “mayo feminista de 2018”.

Desde esta manifestación no solo se visibilizó la realidad que viven las mujeres en las universidades, sino que se exigió el establecimiento de medidas para atender la discriminación y propiciar, de la mano de la educación, un cambio cultural. Es así como en las universidades del país se revisan, actualizan y se elaboran los protocolos para atender situaciones de violencia en los espacios de educación superior, basados en los lineamientos de los Derechos Humanos, según las Convenciones anteriormente citadas.

En la Universidad de Aysén se ha iniciado este proceso de reflexión, debate, participación y construcción de un espacio universitario donde la igualdad de género se haga efectiva. Actualmente se está levantando información que dé cuenta situada sobre las relaciones de género y sobre las barreras que encuentran las mujeres en su desempeño universitario a nivel académico, profesional y laboral. Asimismo, se ha actualizado el protocolo para atender oportunamente denuncias de violencia de género y discriminación arbitraria, y se implementará un manual de buenas prácticas con enfoque de género. Dichas acciones se insertarán en un conjunto de objetivos y acciones articuladas que darán sentido y contenido a las políticas de igualdad de género.

A continuación, se presenta el plan de prevención de la violencia de género y la promoción de la igualdad y la diversidad tomando las áreas y acciones comprometidas en el Plan Operativo Institucional (POA) diseñado para el año 2022. Este plan se fundamenta en la necesidad de atender la violencia de género tomando como referente los lineamientos de los derechos humanos y situándolos en la realidad específica de nuestra universidad. Asimismo, se entregan antecedentes sobre el trabajo desarrollado desde la Unidad de Equidad de Género en el área de atención de la violencia.

Por último, no se podría soslayar la experiencia reciente vivida en la Universidad por motivos de violencia de género. Dicha situación causó tensión y dolor en nuestra comunidad universitaria, nos sentimos frágiles y vulnerables, inicialmente confundidos y posiblemente frustrados por no admitir o no querer ver la amenaza que nos acechaba. El mayor cómplice de la violencia es el silencio, el querer pensar que se manifiesta en otros espacios, que está lejos de nosotras/os y que afecta a otras y otros. Hoy sí podemos afirmar el rechazo rotundo a cualquier manifestación de discriminación y violencia de género y la firme convicción de que en nuestra universidad se trabaja por garantizar, respetar y resguardar los derechos de las personas que integran nuestra comunidad.

## **En la Universidad de Aysén**

El año 2018 se aprueba el *Protocolo Contra la Violencia Sexual y la Discriminación Arbitraria* en nuestra universidad, el cual establece los procedimientos para actuar ante posibles situaciones de violencia o discriminación que pudiese afectar a cualquier integrante de la comunidad universitaria. En dicho instrumento se tipifica la violencia, los procedimientos de denuncia y los

ámbitos de tratamiento, atención y sanción. Asimismo, instruye la realización permanente de actividades de prevención y el compromiso institucional con el establecimiento de acciones encaminadas a la instalación de una cultura de igualdad en las relaciones de género.

Entre los años 2019 y 2021, se ha avanzado en la instalación de distintas normativas y protocolos para atender la discriminación y la violencia de género y favorecer una cultura de la igualdad, el respeto y la tolerancia. Entre las distintas medidas y actividades, cabe destacar:

a) Normativa.

- Decreto que reconoce el nombre social para las personas trans de la comunidad universitaria (DUE N°1805/2019).
- Modificación del Reglamento de Admisión que incorpora el enfoque de género para la admisión especial (DUE N°262/2020)
- Elaboración del Reglamento de Corresponsabilidad Social de la Universidad de Aysén para Estudiantes Madres-Padres (DUE N°108/2020).
- Apertura de la Unidad de Apoyo al Cuidado Infantil, en el Campus Lillo, en septiembre de 2019, la que atiende prioritariamente a hijos e hijas de estudiantes. Iniciativa gestionada en conjunto con la Unidad de Acceso y Desarrollo Estudiantil.
- Incorporación del enfoque de género al Reglamento de Sumarios e investigaciones sumarias instruidos por la Universidad de Aysén aplicable al personal académico y de colaboración de esta casa de estudios.
- Incorporación del enfoque de género Reglamento general de títulos y grados de la Universidad de Aysén.

b) Estudios y Proyectos

- Realización de encuesta de conciliación de la vida laboral-estudiantil y familiar en los tres estamentos (2019).
- Levantamiento de información carrera de Trabajo Social “Miradas de género en programas de formación básica y disciplinar de primer y segundo año de Trabajo Social”.
- Diagnóstico sobre relaciones de género en la Universidad de Aysén que contiene un apartado sobre violencia de género, el cual será publicado prontamente.
- Elaboración y adjudicación del proyecto Red STEM-Género y desarrollo en la macrozona Austral, coordinado por la Universidad de Aysén en colaboración con la Universidad de Magallanes, Universidad de Los Lagos y Universidad Austral (ejecución 2022-2024)

c) Difusión y capacitación

- Difusión del Protocolo para atender la violencia sexual y la discriminación arbitraria, a través de talleres, infografías y murales.
- Campañas de sensibilización contra la violencia y reconocimiento de las diversidades sexuales (talleres, infografía y mural).
- Diseño y Realización Taller Capacitación sobre Género, Sexualidades y Sexismo

en la Educación para Monitores y Educadoras/es RED CECREA, Ministerio de las Artes, las Culturas y el Patrimonio; y para todas las Directoras de Jardines Infantiles de Fundación INTEGRAL.

- Participación en Escuela de Verano problematizando las brechas en la incorporación de las mujeres y niñas en STEM.
- Conmemoración Día Internacional de la Mujer con la Obra de Teatro: XX Persona, en Centro Cultural Coyhaique.
- En conjunto con el INDH, la CAJ y la Municipalidad de Coyhaique, se dictó un Curso de Capacitación en Género y Derechos Humanos a 26 funcionarios/as de la Municipalidad de Coyhaique.
- Talleres de capacitación en Género y Diversidades para funcionarios/as de la red SENAME, Defensoría Pública y Colegio Altamira de Coyhaique.
- Conversatorios sobre Ciber Acoso, Acoso en Universidades y Proceso Constituyente (2020).
- Elaboración de material audiovisual a través de dos cortometrajes llamados “Sofía” y “No es No”, que forma parte de intervenciones dentro de Talleres de Identificación de Violencia de Género en ámbitos universitarios.
- Inducción sobre violencia de género y discriminación dirigida a estudiantes cohorte 2021 de la Universidad de Aysén.
- Capacitación a funcionarios y funcionarias de la Universidad de Aysén como potenciales fiscales realizada por la Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres. 30 junio al 02 de julio de 2021.
- Formación de monitores en violencia de género dirigida a estudiantes de la Universidad de Aysén, realizada por la Municipalidad de Aysén en colaboración con SERNAMEG, durante los meses de julio y agosto de 2021.
- Charla “Ley Gabriela: la violencia en el pololeo si existe”. Actividad para conmemorar el 25 de noviembre día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer.

d) Participación en redes contra la violencia hacia la mujer

- Participación desde agosto de 2019 a la fecha en Grupo de Equipos que trabajan con Violencia de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH.

Este conjunto de acciones ha permitido iniciar un trabajo responsable y sostenido en el tiempo a favor de la igualdad de género que es necesario consolidar. Para ello se requiere avanzar en el diseño e instalación de una política institucional en igualdad de género que recoja y articule un conjunto de principios, normas y objetivos, que contenga la voluntad y decisión institucional, que defina un conjunto de ejes y acciones respecto de la problemática de las desigualdades de género, que involucre a toda la comunidad universitaria a través de orientar el comportamiento y la vida universitaria para propiciar una transformación sociocultural con base a la libertad y la igualdad efectiva de género.

Actualmente, con el fin de instalar una base propicia para el diseño de políticas de igualdad de género, se han definido las funciones y estructura de la Unidad de Equidad de Género, se ha iniciado la revisión, modificación y mejora del protocolo vigente para atender situaciones de violencia de género, proceso que debiera concretarse a fines de enero de 2022; y se ha avanzado

en la instalación de un Manual de Buenas Prácticas con enfoque de género, propuestas construidas desde la Comisión de Género de la Universidad de Aysén como instancia de participación y deliberación, de carácter triestamental.

Sobre la atención de la violencia de género en nuestra universidad según la aplicación del protocolo vigente, un primer balance permite observar los casos atendidos. Desde el año 2018 se han recibido un total de 9 denuncias, de las cuales 1 fue desestimada. De las 8 denuncias atendidas, 6 han sido realizadas por mujeres. Según adscripción a la Universidad, 6 fueron realizadas por estudiantes, 1 por una persona perteneciente al cuerpo académico; y 1 por una persona integrante del personal no académico. En todos los casos de denuncia acogidos se han establecido medidas de atención, acompañamiento y protección a las personas denunciantes. 1 caso fue sobreesido y 4 están abiertos y pendientes de aplicación de sanción, y 3 se encuentran cerrados.

**Tabla n°1. Denuncias registradas por la Unidad de Equidad de Género 2018-2021. Según estamento y causa de violencia.**

Adscripción a la Universidad	N° de denunciantes según estamento	N° Personas denunciadas por estamento	Causas de las denuncias acogidas
Académico/a	1	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación arbitraria</li> <li>• Acoso sexual</li> </ul>
Funcionario/a	1	-	
Estudiantes	6	3	
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	

Fuente: Unidad de Equidad de Género. Universidad de Aysén.

Los datos registrados en la Universidad de Aysén se basan en denuncias acogidas por violencia de género y/o discriminación, y dan cuenta de que estos comportamientos afectan a personas de todos los estamentos. Sin embargo, consideramos que las relaciones de género están afectadas por la desigualdad y la discriminación sistemática contra las mujeres, siendo esta persistente, opaca, sutil y silenciosa, al enmarcarse en un orden que no solo normaliza la violencia, sino que también la relativiza. Admitir esta premisa, conlleva no solo establecer el supuesto de la falta de reconocimiento de las situaciones de discriminación y de violencia por parte de las personas afectadas, sino también su participación en desincentivar las consultas y denuncias por estos hechos. En este sentido, cabe señalar que en el segundo semestre del año 2021 se efectuó el estudio de relaciones de género en la Universidad de Aysén, que incluye un capítulo sobre violencia y discriminación, lo que permitirá profundizar en esta área y establecer acciones situadas sobre prevención y atención a la violencia de género en nuestra Universidad.

### **Propuesta de intervención en la prevención de la violencia de género**

Se considera que la violencia de género se expresa como violencia estructural, violencia simbólica y violencia directa, ya que incluye las condiciones socioeconómicas institucionales (violencia estructural), los mandatos (violencia simbólica) y las acciones (violencia directa), que provocan daños y/o perjuicios a personas, grupos y comunidades. Dicha violencia tiene como justificación mantener un orden naturalizado de las relaciones de género basado en la preeminencia de lo masculino y en la heteronormatividad, lo que implica una direccionalidad de la violencia de género, en contextos diversos, principalmente hacia mujeres y/o disidencias

sexuales.

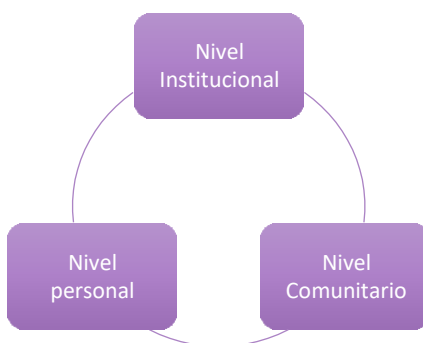
La violencia de género constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. Es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones desiguales de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; trascendiendo todos los sectores de la sociedad (Belém Do Pará).

Según las consideraciones previas, entendemos que es un deber de la Universidad actuar para modificar patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, eliminando prácticas educativas que refuercen ideas, actitudes y estereotipos sobre mujeres y hombres que perpetúan la violencia de género.

### **Objetivo**

Contribuir a la erradicación de la violencia y a la construcción de un espacio educativo seguro y basado en relaciones tolerantes, igualitarias y libres de cualquier manifestación de discriminación y desigualdad.

Para ello se realizarán un conjunto de actividades que integran tres niveles articulados de intervención con acciones que promuevan la igualdad y que permitan prevenir la violencia de género en la Universidad de Aysén.



El nivel personal, se define como el nivel de atención primario y en él se encuentran las acciones de consejería, atención y acompañamiento directo e individual.

El nivel comunitario, comprende a la comunidad universitaria en su totalidad y en este nivel se encuentran las acciones orientadas a grupos de personas, aquí se ubican las campañas comunicacionales de difusión y promoción, los talleres formativos o de capacitación y también los avances en materia normativa.

El nivel institucional, es el nivel superior y en este la Universidad de Aysén actúa como un ente en sí misma, aquí consideramos los mandatos y declaraciones tanto públicas como al interior de la comunidad universitaria.

**PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2022**

Objetivos		Actividades		
<i>Promover una cultura universitaria basada en la igualdad de género y la no discriminación a partir de establecer un sistema de prevención basado en cambios institucionales, culturales y relacionales, que concientice sobre la problemática de la violencia de género.</i>		<i>Integran distintos niveles. A partir de un objetivo transversal al conjunto de la comunidad universitaria</i>		
Ámbito	Objetivo		Fecha	
Normativo	Disponer de normativas y de instructivos que permitan orientar el comportamiento, las relaciones sociales y laborales, desde la igualdad y el respeto.	1. Protocolo de Actuación ante denuncias de violencia de género (VdG) y/o discriminación arbitraria.	2021 a Abril 2022	
		2. Manual de Buenas Prácticas con enfoque de género "Recomendaciones para la convivencia en igualdad".	2021 a Junio 2022	
		3. Estudio diagnóstico de VdG y/o discriminación.	Mayo a Septiembre	
Capacitación y formación	Reflexionar e informar sobre la atención a la violencia de género en la Universidad desde los lineamientos establecidos desde la Unidad de Equidad de Género, basados en los principios y valores de compartir una vida universitaria en igualdad, tolerancia y respeto	1. Talleres de inducción a estudiantes cohorte 2022 sobre los valores de la convivencia en igualdad de género.	1 al 4 de Marzo	
		2. Talleres de inducción a docentes colaboradores y académicos sobre el Protocolo vigente, VdG y/o discriminación, en el inicio del año académico.	Agosto	
	Capacitar a integrantes de la comunidad universitaria en VdG, atención, investigación y sanción.	1. Capacitación a posibles Fiscales, actuarios, receptores de denuncias y miembros de Comisión de acoso y/o discriminación.	Julio	
		2. Formación de monitores juveniles de prevención de la VdG, en conjunto con SERNAMEG.	Agosto	
	Identificar y problematizar las expresiones de violencia y sus consecuencias personales y colectivas, con énfasis en la prevención y en el establecimiento de medidas de reparación.	1. Seminario Género, disidencias sexuales, y diversidad.	Junio	
		2. Cápsulas audiovisuales que evidencien las manifestaciones de la VdG en los espacios universitarios.	Todo el año	
		3. Campañas de difusión formativas de sensibilización y erradicación de la VdG y/o discriminación en la Universidad de Aysén.	Todo el año	
	Debatir en torno al sexismo en el acceso a la universidad y sobre estrategias que permitan una mayor incorporación de las mujeres al área STEM.	1. Seminario de formación docente Enseñando STEM con igualdad de género.	Marzo	
	Difusión e información.	Hacer visible en la comunidad universitaria la necesidad de garantizar derechos de las mujeres y de las diversidades y disidencias sexo-genéricas.	1. Plan anual de actividades artísticas y comunitarias de conmemoración de días nacionales e internacionales relacionados con el Día Internacional de la Mujer, Día de los DD. Sexuales y reproductivos, Día Internacional contra la violencia de la mujer. Estas actividades se realizarán en colaboración con otras unidades, otros actores sociales y otras universidades del país.	Enero



<p>Informar a la comunidad universitaria de la normativa dispuesta en la Institución para atender situaciones de violencia de género y/o discriminación.</p>	<p>1. Campañas de difusión (papel y virtual)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del nuevo protocolo de actuación para atender denuncias de violencias de género y/o discriminación arbitraria a través de la página web y distribución en folletos (Protocolo fácil y desplegable).</li> <li>- Difusión Protocolo de aceptación y reconocimiento del nombre social de las personas transgénero.</li> <li>- Difusión Manual de Buenas Prácticas <i>"Recomendaciones para la convivencia en igualdad"</i>.</li> </ul>	<p>Abril en adelante</p>
	<p>2. Elaboración de material audiovisual para Talleres de Identificación de VdG de Género en ámbitos universitarios.</p>	<p>Abril a Junio</p>
	<p>3. Campaña comunicacional para la identificación de la VdG y/o Discriminación.</p>	<p>Abril a Junio</p>
	<p>4. Informe anual de aplicación del Protocolo de actuación para situaciones de VdG y/o discriminación (oportunidad, calidad, satisfacción).</p>	<p>Diciembre</p>

