

ISSN
2735-7376

GUÍA PARA
**EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
Y DISCRIMINACIÓN POR
MOTIVOS DE GÉNERO:**

¿Cómo acoger a una persona?

**SERIE RECURSOS
GÉNERO + DIVERSIDAD**



DIRECCIÓN DE
GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE



ISSN
2735-7376

GUÍA PARA
**EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO:**

¿Cómo acoger a una persona?

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE



DIRECCIÓN DE
GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Dirección de Género, Diversidad y Equidad

Prorrectoría

Avenida Victor Jara 3555

Estación Central/ Santiago de Chile

Tel + 56 2 2 7183720

direccion.genero@usach.cl

Dirección/ Karin Baeza Vásquez

Equipo/ Javiera Arancibia Garrido, Sofía López Álamos, Valentina Muñoz Bozo,
David Pavez Guerrero y Paula Vargas Reyes

Edición/ Karin Baeza Vásquez y Mónica Maureira Martínez

Colaboración / Tatiana Hernández Comandini, integrante del Observatorio de Género y Equidad, y
Angélica Marín Díaz, secretaria ejecutiva de la Oficina de Género de la Universidad
Metropolitana de Ciencias de la Educación

Diseño y realización gráfica/ Katalina Barrera Díaz



Atribución/Reconocimiento-NoComercial 4.0
Internacional

Permitida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma, siempre que se cite la fuente y no se utilice con fines lucrativos.

Para citar este documento: Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2021). El abordaje de la violencia y discriminación por motivos de género: ¿cómo acoger a una persona que las vive? Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile. Serie Materiales para la Igualdad de Género.

Disponible en: <https://direcciondegenero.usach.cl/>

Noviembre 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD	7
2.1. Manifestaciones	7
2.2. Consecuencias	8
2.3. Grupos vulnerabilizados	10
¿CÓMO ACOGER UN RELATO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD?	11
3.1. Pasos a seguir	12
3.2. Actitudes a evitar	13
3.3. Consideraciones según su rol en la comunidad universitaria	15
ABORDAJE INSTITUCIONAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	16
4.1. Acompañamiento Psicojurídico	16
4.2. Prevención y Promoción de Buenas Prácticas	18
GLOSARIO	19
5.1. Conceptos atinentes a igualdad de género y no discriminación	19
5.2. Conceptos atinentes a procesos disciplinarios	18
REFERENCIAS	23

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad de Santiago de Chile, comprometida con la promoción de la igualdad de género, la diversidad y el pluralismo, ha impulsado durante la última década acciones tendientes a eliminar todas las formas de discriminación y violencia por razones de género, velando por una convivencia respetuosa y segura entre sus integrantes.

En ese marco, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad (en adelante DGDE), pone a disposición de la comunidad universitaria la "Guía para el abordaje de la violencia y discriminación por motivos de género: ¿cómo acoger a una persona afectada?", que proporciona un marco conceptual y consejos prácticos para hacer frente a situaciones de violencia de género que ocurran en el contexto universitario, resguardando el bienestar de las personas afectadas.

La guía está compuesta por los siguientes apartados:

- Mirada conceptual: manifestaciones y consecuencias de la violencia de género en la universidad.
- Recomendaciones: para quienes tomen conocimiento o reciban a personas afectadas por la discriminación y violencia de género en la Universidad, desde un punto de vista psicosocial.
- Servicios institucionales: descripción de la oferta institucional para abordar la discriminación y violencia de género.
- Glosario conceptual y jurídico, de carácter consultivo.

Se espera que este recurso aporte a construir una Universidad libre de discriminación y violencia de género y se utilice como un material de consulta cotidiana al que puedan recurrir todas, todos y todes quienes integran nuestra comunidad, en línea con la profundización de los valores democráticos y de igualdad que guían el quehacer de la Universidad de Santiago de Chile.

2. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD



2.1. MANIFESTACIONES

La violencia de género se entiende como cualquier acción o conducta basada en el género de una persona que cause muerte, daño o sufrimiento en quien la padece. Ocurre tanto en el espacio público como en el privado, pudiendo ser de tipo psicológico, económico o patrimonial, físico, sexual, simbólico e institucional (OEA, 1994).

Las expresiones de la violencia de género abarcan un sinnúmero de prácticas, tales como insultos, humillaciones, amenazas, acoso, hostigamiento, discriminación, abuso, violación, femicidio, entre otras (SERNAMEG, 2017). **Estas expresiones pueden ser más o menos explícitas según el nivel de legitimidad que tengan a nivel cultural y legal**, reconociéndose algunas acciones como violentas y desconociéndose otras (Bosch-Fiol & Ferrer-Pérez, 2012).

De acuerdo a la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, se considera el acoso sexual como:

“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 atenta 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” (BCN, 2021, Art.2).

En este sentido, cabe destacar el **carácter no deseado o no consentido, la connotación sexual, la creación de un entorno hostil y los daños y perjuicios que el acoso sexual produce a las personas afectadas**. Asimismo, es importante relevar la **dimensión de poder que opera en este tipo de actos**, entre los cuales se incluyen comentarios, insinuaciones, intimidación psicológica, amenazas o cualquier otro modo de utilizar la sexualidad de otra persona (OPS, 2013; OIT, 2006).

En la comunidad universitaria el acoso sexual se manifiesta en diversos tipos de relaciones. Por una parte, en relaciones de poder vertical, donde generalmente toma la forma de chantaje o de amenazas directas; por otra, también puede suceder en las relaciones entre pares, ocasionando actos intimidatorios y vejatorios (Morales, 2017).

En cuanto a los espacios, el acoso en ámbito universitario no sólo está circunscrito a entornos presenciales ni al aula de clases; puede ocurrir también, por ejemplo: camino al recinto educativo; en relaciones sociales entre integrantes de la comunidad universitaria que, aunque ocurran fuera esta, mantienen un vínculo funcional con la Universidad (giras de estudio, salidas a terreno, congresos, entre otras). Asimismo, pueden ocurrir también de manera virtual, en espacios de interacción como las plataformas digitales (UNESCO, 2017). En efecto, estudios con jóvenes universitarios/as realizados antes de la pandemia COVID-19, daban ya cuenta de la presencia de violencia de género en línea, con manifestaciones de acoso utilizando Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs), a través de la publicación de contenido privado y sensible (información íntima de la persona afectada y su entorno) a través de mensajería, sitios web y redes sociales varias (Peña, Rojas-Solis & García-Sánchez, 2018; ONU 2006).

Es preciso considerar que **las expresiones de la violencia de género suelen no encontrarse aisladas entre sí**, sino que más bien **responden a un continuo de violencia, inscrito en un sistema cultural que las permite y propicia** (ver glosario: "Continuo de violencia").

Resulta vital hacer visible este continuo y **reconocer que persiste en nuestra sociedad una articulación sistémica que produce y reproduce a través de dinámicas de naturalización, discursos y prácticas de violencia** en diferentes momentos, espacios y contextos, uno de ellos el universitario (Bourdieu, 2000; Kelly, 1988).

Se hace, por tanto, imprescindible contar con las nociones necesarias para acoger a quien busca ayuda por razones de discriminación y violencia de género en nuestras interacciones de la vida universitaria.



2.2. CONSECUENCIAS

La violencia de género tiene consecuencias perjudiciales para las personas y también para los sistemas sociales, cuyos alcances pueden ser de corto, mediano y largo plazo (OMS, 2019).

A nivel físico, puede provocar lesiones de diversa gravedad y también enfermedades psicosomáticas (Calvo & Camacho, 2014).

A nivel psíquico, puede tener efectos en el ánimo, asociarse a cuadros de estrés agudo o postraumático y aumentar el riesgo suicida, entre otras afectaciones (Pérez & Hernández, 2009; Soto & Garín, 2017).

A nivel relacional o social, en tanto, suele producir aislamiento, debilitando las redes sociales y la participación en la comunidad por parte de quienes la sufren (Perusset, 2019).

En el ámbito universitario, la violencia de género crea ambientes adversos que propician la incomodidad y sensación de rechazo de las personas, limitando las competencias, actividades y opciones, así como los espacios reservados en lo social y laboral (Vazquez y Palumbo, 2019). **En ese sentido, profundiza la exclusión social y genera barreras para los grupos y las personas afectadas** (Allan & Madden, 2006; Comunidad Mujer, 2016).

Desde un punto de vista práctico o material, la violencia de género puede dañar en el desempeño laboral y educativo, produciendo ausencias, desmotivación y bajo rendimiento en las personas vulneradas (BCN, 2017). Incide, por tanto, en las condiciones del empleo o de la docencia, provocando alteraciones en las trayectorias y evaluaciones laborales o educativas; abandono o expulsión de cursos, carreras o puestos de trabajo; rebajas o condicionamientos salariales, entre otras afectaciones (Fitzgerald, Shullman, Bailey, Richards, Swecker, Gold, Ormerod & Weitzman, 1988; Guzmán, 2005).

A nivel institucional o comunitario, la violencia de género transforma los espacios laborales y educativos en ambientes excluyentes, hostiles e intimidantes para las víctimas, y de polarización y disputa en la comunidad en general¹ (Buquet, Cooper, Mingo & Moreno, 2013).

Estas afectaciones pueden intensificarse cuando no se les presta el debido acompañamiento o cuando se pone en entredicho la rigurosidad de los procedimientos de investigación, emergiendo malas prácticas (filtraciones, retrasos innecesarios o falta de información) que inducen a una percepción de insuficiencia de las normativas y procedimientos, lo que se ha llamado la institucionalización de la impunidad y de las relaciones violentas en espacios que deberían ser protegidos (Guzmán, 2005).

De esta manera, las consecuencias de la violencia de género se agravan cuando la persona afectada se ve enfrentada a situaciones de no reconocimiento, cuestionamiento, culpabilización o minimización de su experiencia (Gutiérrez, Coronel & Pérez, 2009), así como también cuando existe una respuesta poco oportuna por parte del entorno, tanto a nivel institucional como judicial, comunicacional y/o relacional (ver glosario: "Victimización secundaria").

1. Ocurre también la fragilización de las relaciones sociales al interior de las comunidades en torno a la figura de quien ejerce violencia de género y discriminación, produciéndose situaciones de conflicto, desconfianza, miedo e impotencia entre las personas.



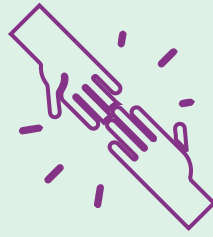
2.3. GRUPOS VULNERABLES

Teniendo en cuenta las consecuencias ya descritas, es necesario relevar que existen colectivos más vulnerabilizados que otros por la violencia de género y discriminación y que, por su parte, existen colectivos más propensos a ejercerla (OCAC, 2020; MOVILH, 2020; Subsecretaría de Prevención del Delito, 2020; Miles, 2018; OPS, 2013).

De este modo, **la violencia por razones de género es vivida especialmente por mujeres, personas pertenecientes a la población LGBTIQ+ y también por hombres que se alejan de la masculinidad hegemónica en sus formas de ser y expresarse** (ver glosario: “Masculinidad hegemónica”). El conjunto de estos grupos tiene en común encontrarse en una desventaja de poder (ver glosario: “Estereotipos de género”) o bien alejarse de las normas y estereotipos de género hegemónicos (Biglia & Cagliero, 2019; Schongut, 2012; Freixas, 2002).

Finalmente, es importante mencionar que **el género se articula con otras situaciones sociales de discriminación como por ejemplo la edad, la clase social, la pertenencia a un pueblo indígena u originario, la condición migratoria, la situación de discapacidad o la religión**. Es así como resulta importante integrar una mirada interseccional (ver glosario: “Interseccionalidad”), para considerar la combinación de diferentes ejes de desigualdad y discriminación. Mientras más factores de discriminación se encuentren activos, mayor será la vulnerabilidad de vivir violencia (AWID, 2004).

En este contexto, es crucial no sólo sensibilizar sobre la importancia de erradicar la violencia de género, sino también instalar capacidades en nuestra comunidad universitaria y entregar herramientas apropiadas que permitan a cada integrante conducir de buena manera situaciones de esta naturaleza. Como primer paso de dicho proceso, se debe acoger adecuadamente un relato de violencia de género.



Si usted es **testigo** o sospecha de la existencia de una situación de violencia o discriminación por razones de género en su espacio universitario, es importante que sepa lo importante que es su rol para el pronóstico de estas situaciones. Esto es válido tanto para las personas afectadas como para restaurar la seguridad y protección de toda la comunidad, ya que la recuperación de las personas sobrevivientes y de las comunidades afectadas no sólo se explica por la atención a los hechos de violencia o discriminación ocurridos "directamente", sino que influye significativamente la credibilidad, el interés y la toma de acción oportuna y efectiva del entorno cercano e institucional sobre estas situaciones.



En caso de requerir mayor orientación para saber cómo apoyar a una persona o grupo afectado por una situación de violencia o discriminación, **contáctese con el eje de Acompañamiento Psicojurídico de la DGDE**, de la Universidad de Santiago de Chile a correo electrónico:

consulta.genero@usach.cl.

3. ¿CÓMO ACOGER UN RELATO DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

Cuando una persona confía su experiencia de violencia de género a otra, es un momento clave para contenerla y construir una red de apoyo. De este modo, **una acogida efectiva puede ser determinante para un buen pronóstico de la situación** (Alonso, Cacho, González, Herrera & Ramírez, 2016). No obstante, es relevante subrayar que **acoger no se relaciona con solucionar el asunto por la otra persona, sino más bien con apoyarla o acompañarla en lo que sienta o necesite, fomentando su autonomía y respetando sus decisiones** (OPS, 2013).

Al recibir a una persona afectada por la violencia de género es importante mantener una actitud guiada por los siguientes principios:

- **Reconocimiento.** Es una actitud que valida las vivencias y sentimientos de aquella persona que relata su experiencia. Más aún, el reconocimiento abre paso a la posibilidad misma de que las personas afectadas puedan pedir ayuda, ya que genera condiciones seguras para hacerlo (Benjamin, 2012). Por eso, el reconocimiento debe implicar una postura de no neutralidad ante la violencia de género, es decir, que se rechace claramente como un componente no justificable en las relaciones humanas, como condición para la escucha (Gratadoux, 2009).
- **Empatía.** Implica sintonizar con las emociones de la persona afectada, haciendo el ejercicio de comprender su perspectiva e interesándose por tomar consciencia de su sufrimiento (Batson & Oleson, 1991). En esa línea, es relevante considerar que una persona que busca ayuda puede sentir miedo, rabia, tristeza, culpa, vergüenza u otras emociones que buscan ser expresadas y comprendidas.
- **Autonomía.** Tiene que ver con obrar priorizando las necesidades y deseos de la persona afectada, respetando su derecho a tomar decisiones sobre su propia vida, sin presiones. Por ello las determinaciones finales acerca de qué hacer (o qué no hacer) corresponden a la persona afectada.
- **Protección.** Se relaciona con identificar posibles riesgos y generar planes de protección en conjunto con la persona afectada para minimizar su posible exposición a nuevas situaciones de violencia. También dice relación con el resguardo de la confidencialidad, es decir, **actuando bajo el mutuo entendimiento de que la información confiada sólo será compartida o utilizada con consentimiento y persiguiendo el mejor interés de la persona afectada.**³

Teniendo en cuenta los anteriores principios, se generan condiciones éticas que posibilitan la acogida (Levinas, 2000).

2. Art. 6º Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias.

3. Art. 17º letra a), Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias.

¿Cómo podemos traducir estas actitudes a la práctica?



3.1. PASOS A SEGUIR

A continuación, se describen tres pasos a seguir para recibir un relato de violencia de género:

1. Preparación. Es necesario asegurarse de contar con condiciones adecuadas para acoger un relato. Por ejemplo, se debe buscar que el espacio sea privado, tranquilo y sin interrupciones, así como considerar si se cuenta con un tiempo prudente para escuchar. También es crucial monitorear la disposición emocional que la persona que recibe el relato puede tener en ese momento y tener en cuenta la información útil con la que se cuenta para ayudar.⁴

En esta fase la actitud debe ser previsor.

2. Escucha activa. Implica observar el lenguaje no verbal de la persona, identificando su estado emocional y escuchando activamente lo que desea expresar. Es muy importante mantener un lenguaje no verbal abierto y relajado que se expresa a través de la postura, la mirada y el uso de la voz. Escuchar también implica identificar aspectos de la situación que ayuden a encauzarla, así como corroborar con la persona afectada si se ha comprendido bien lo que esta deseaba expresar.

En esta fase la actitud debe ser receptiva.

3. Derivación. Se centra en mostrar soluciones concretas y posibilidades de ayuda. Para esto, debemos considerar tanto la red de apoyo de la persona como las posibilidades de abordaje institucional o especializado existente⁵. La acción conjunta contra la violencia de género al interior de la Universidad potenciará los esfuerzos por erradicar estas prácticas, siendo necesario que la persona se dirija con total autonomía a las unidades especializadas. En ese sentido, es deseable contar con conocimientos mínimos sobre las posibilidades de ayuda que existen, con el fin de otorgar información eficaz y oportuna.

¡Recuerda! En esta fase la actitud debe ser propositiva.

4. Es importante interiorizarse de los servicios, unidades u organizaciones existentes, para así poder ofrecer mayores opciones a la persona afectada. Si en ese momento no se cuenta con la información necesaria, se puede hacer el compromiso de enviarla mas adelante.

5. Como, por ejemplo, el Área de Acompañamiento Psicojurídico de la DGDE.

IMPORTANTE

En resumen, **al acoger un relato de violencia de género buscamos:**

- **Escuchar**, pero no presionar para que la persona hable o actúe.
- **Brindar ayuda y apoyos prácticos** de manera no invasiva.
- **Proteger a las personas de posibles peligros**, evitando su exposición a nuevos hechos de violencia.
- **Evaluar en conjunto** necesidades y preocupaciones.
- **Ayudar a las personas** a acceder a información, servicios y apoyos sociales o institucionales.



3.2. ACTITUDES A EVITAR

Una acogida efectiva logra evitar nuevos daños a la persona afectada causados por reacciones inadecuadas de su entorno al buscar amparo (por ejemplo, respuestas insensibles o culpabilizadoras), lo que llamamos victimización secundaria (ver glosario: "Victimización secundaria").

En esa línea, es relevante evitar las siguientes actitudes:

- **Enjuiciar.** Implica no formular preguntas que contengan juicios de valor, ya que pueden producir un efecto de culpabilización. Algunos ejemplos de dichas preguntas son: ¿Por qué no denunció antes? ¿Por qué esperó tanto para contarlo? ¿Por qué le pasó eso?
- **Sermonear.** Eliminar consejos no solicitados o regaños, ya que no aportan a que la persona se sienta acompañada y pueda abrirse a la ayuda. Asimismo, es importante que se evite formular interpretaciones, esbozar conjeturas o buscar causas a los hechos que responsabilicen a la persona afectada, ya que la responsabilidad de la violencia de género nunca la tiene la víctima, sino quien la ejerce.

- **Generar falsas expectativas.** Significa no comprometerse con resultados o acciones que de cuyo cumplimiento no se tiene certeza, que puedan ocurrir, junto con brindar claridad en cuanto a los procedimientos y tiempos de los procesos. En ese aspecto, es importante manifestar cuando no se sabe algo o cuando no pasa por sus manos la solución, intentando proporcionar información fidedigna sobre los procesos, personas o instancias que se conocen.
- **Minimizar la experiencia.** Restar importancia al problema que se devela, o bien comparar la situación con otras que, a sus ojos, revisten una mayor gravedad. También implica hacer comentarios sobre la sensibilidad de la persona afectada o hipotetizar sobre la posible exageración de la situación.
- **Interrumpir o apurar la conversación.** Es difícil relatar una experiencia de violencia, por lo que la conversación puede tardar. Es necesario proporcionar el tiempo adecuado, no interrumpir, apurar la conversación ni cortarla abruptamente. Si en el momento en que alguien le solicita su ayuda usted no cuenta con el tiempo necesario, manifieste su disponibilidad a la persona y coordine otro momento en el futuro cercano en el que sí podrá estar plenamente disponible.
- **Mostrar impaciencia o distracción.** Evitar actitudes que evidencien cansancio o desinterés. Aquello se puede reflejar en el lenguaje no verbal, en la postura corporal, en la proximidad hacia la persona afectada o en acciones como mirar el reloj o el celular constantemente.
- **Transgredir la confidencialidad.** Implica evitar compartir con terceros la información entregada por la persona sin consentimiento explícito de esta. Recuerde que la confidencialidad también debe ser respetada en los soportes digitales como correos electrónicos, WhatsApp individuales y grupales o cualquier otra aplicación de mensajería.
- **Forzar el relato.** No haga preguntas insistentes acerca de hechos o detalles que la persona afectada haya pasado por alto. Permita que la persona cuente lo que desea contar, sin profundizar en aspectos que no se sienta preparada o en confianza para expresar. Una pregunta que nos podemos hacer en este punto es: ¿qué necesita la persona que yo sepa, para poder ayudarla?
- **Obligar a tomar decisiones.** Evite presionar, imponer criterios u obligar a la persona a actuar de determinada forma para abordar la situación. No le excluya de tomar decisiones en el ámbito judicial ni le obligue a denunciar o acudir a alguna instancia institucional ya que, por muchas razones, las situaciones de violencia de género generan en las/os afectadas/os contradicciones y ambivalencias que pueden manifestarse en la demora de una denuncia o en la decisión de no hacerla (Amaya & Palmieri, 2000; Torres, 2013).



3.2. CONSIDERACIONES SEGÚN SU ROL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

El adecuado abordaje de la violencia de género requiere actuar de acuerdo al rol que pueda tener cada persona en la comunidad universitaria, considerando como base los principios ya descritos sobre cómo actuar y qué conductas evitar al momento de recibir un relato.

- **Equipo directivo.** Si ocupa un cargo de autoridad y/o jefatura, se recomienda **dar a conocer a la persona que acude a usted el tratamiento institucional de la violencia de género** (ver glosario: "Abordaje institucional de la violencia de género"). Es preciso que mantenga una actitud comprensiva y de escucha activa, priorizando hacer acompañamiento y seguimiento de los procesos, que pueda dar a conocer oportunamente los canales institucionales que existen (Dirección de Género). Evite tomar el rol de "salvar" a la persona afectada o de resolver personalmente la situación, ya que es muy importante respetar su autonomía (De la Aldea, 2014).
- **Cuerpo docente y/o académico.** Es recomendable que el cuerpo docente, al igual que las autoridades y/o jefaturas, sugieran acudir a las instancias institucionales encargadas del abordaje de la violencia de género. En este caso, también es **importante mantener abierto el diálogo con la persona, monitorear periódicamente cómo se siente y hacerle saber que usted se encuentra disponible**. Si como docente o académico/a considera que necesita soporte para apoyar a la persona afectada, es deseable que lo busque en el equipo especialista de la Dirección de Género.
- **Compañera/o.** En este rol es útil comprender que cuando una persona recurre a usted para contar su experiencia, probablemente lo hace motivada/o por la confianza que siente. **Por tanto, es crucial respetar la confidencialidad de la información, sin hacer partícipe del relato a terceras personas ni difundir el contenido que le ha sido confiado. Asimismo, se recomienda no presionar a la persona para que tome decisiones, ya que puede estar emocionalmente fragilizada.** Se sugiere que, en conjunto con la persona afectada, logren visualizar una red de apoyo y contención que incluya tanto a las agencias públicas (municipio, programas sociales del estado, justicia ordinaria), de la sociedad civil (representación estudiantil, organizaciones comunitarias, colectivos/as, fundaciones), como personales (amigos/as, vecinos/as, familia, compañeros/as de curso o de trabajo).

A nivel institucional, puede acercarse al eje de Acompañamiento Psicojurídico de la DGDE, escribiéndonos a: consulta.genero@usach.cl

Considere también que, en algunas ocasiones, puede que las decisiones que tome la persona afectada no sean las que usted tomaría. Si esto ocurre, recuerde que una/o tiene tiempos y formas diferentes de procesar las vulneraciones. Por último, **si producto de apoyar a otra persona usted misma/o se siente afectado/a emocionalmente, es importante que busque ayuda, ya que no es fácil acompañar este tipo de situaciones.**

IMPORTANTE

Los relatos anónimos no pueden derivar en una denuncia formal, ya que es fundamental que la presentación de la denuncia la realice la persona afectada, por respeto a su autonomía.

Sin embargo, si usted conoce un caso de violencia de género, puede sugerir a la persona afectada acercarse al eje de Acompañamiento Psicojurídico de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad. En este espacio se realiza una acogida inicial bajo estricta confidencialidad por parte de profesionales especializadas que darán contención, orientación y, si la persona lo decide, acompañarán su proceso de denuncia.

4. ABORDAJE INSTITUCIONAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Buscando erradicar la violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile, se han implementado normativas que regulan las relaciones en la comunidad universitaria y, en particular, **el protocolo de política institucional considera conductas de acoso sexual, hostigamiento y discriminación por razones de género.**

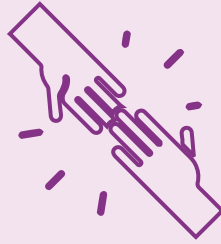
Este protocolo surge con el fin de canalizar las denuncias relacionadas con violencia de género e investigar dichas situaciones a través de procesos sumarios. Por su parte, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) de la Universidad de Santiago de Chile considera en su abordaje integral del fenómeno de la violencia de género, por lo cual en su diseño orgánico contempla un eje de Prevención y Promoción de Buenas Prácticas destinado a generar una cultura universitaria de la igualdad y, por otra parte, un eje de Acompañamiento Psicojurídico, que acoge, orienta y asiste a las personas afectadas. A continuación se detallan las acciones desplegadas por cada una de estas áreas.



4.1. ACOMPAÑAMIENTO PSICOJURÍDICO

Contempla acciones de contención, intervención en crisis, acompañamiento, orientación, derivación y seguimiento. A la vez, recibe las solicitudes de reconocimiento de nombre social contempladas en la Resolución N°3366 de 2020.

Por otra parte, recibe denuncias asociadas al [Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias](#). El protocolo considera conductas de acoso sexual, hostigamiento, discriminación por razones de género y actitudes que atentan contra la dignidad de las personas en consideración a su sexo o género. **De la mano con la denuncia, también es posible solicitar medidas de protección, en el caso de ser requeridas.**



Si usted reconoce estar viviendo alguna situación de violencia de género o discriminación, es importante que sepa que no es su culpa: la responsabilidad es siempre de quien ejerce la violencia.

Busque apoyo en personas de su confianza, porque comenzar a conversar sobre violencia de género es el primer paso para encontrar soluciones.

En caso de requerir ayuda y contención profesional, contáctese con el eje de Acompañamiento Psicojurídico de la DGDE, al correo :

consulta.genero@usach.cl

Es importante señalar que **para acceder a una primera sesión de acompañamiento psicojurídico no es requisito realizar una denuncia.**

Actos constitutivos de delito o regulados por la justicia ordinaria

Los delitos sexuales, actos de violencia física, violencia intrafamiliar y discriminación arbitraria están sancionados en la normativa nacional. Respecto a estas situaciones, el eje de Acompañamiento Psicojurídico puede orientar y ofrecer acompañamiento-más no representación- para efectos de presentar una denuncia en la justicia ordinaria.

Correos electrónicos de contacto

Si desea denunciar: denuncia.genero@usach.cl

Si desea consultar: consulta.genero@usach.cl



4.2. PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Esta área busca fortalecer el rol preventivo en materia de violencia de género y promover buenas prácticas en el contexto universitario. Se entiende como buenas prácticas aquellas que aportan a propiciar espacios libres de violencia y discriminación y promueven la igualdad de género. En ese sentido, busca visibilizar la violencia de género como una problemática social, disminuyendo su naturalización a través de acciones de **difusión, sensibilización y capacitación**. Estas actividades se realizan muchas veces en conjunto con unidades académicas (facultades, departamentos académicos o carreras), unidades administrativas y/o con las representaciones estudiantiles (Asamblea de Género, Vocalía de Género y Sexualidades – VOGESSEX).

Correo electrónico de contacto: actividades.genero@usach.cl

5.1. CONCEPTOS ATINGENTES A IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN⁶

- **Bisexual:** persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia el mismo género, así como hacia personas de género distinto.
- **Cisgénero:** cuando la identidad de género de una persona corresponde con su sexo biológico, es decir, una mujer que se identifica con el género femenino o un varón con el género masculino.
- **Continuo de violencia:** refiere con capitular a una variada gama de experiencias que están presentes y se reproducen sistemáticamente en la historia de las mujeres y la población LGBTIQ+ de forma ininterrumpida, ya que es una forma de violencia que está anclada a la estructura patriarcal de la sociedad.
- **Discriminación de género:** expresión de la violencia de género, que refiere a toda restricción, distinción, preferencia o exclusión sustentada en la identidad de género u orientación sexual (CIJ, 2007).
- **Disidencia sexual:** concepto con el que se nombran y reivindican las identidades sexuales y de género que no responden a la forma socialmente impuesta por la heterosexualidad.
- **Diversidad sexual:** concepto que se utiliza para referirse a las identidades lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, y otras. También se usa como un concepto que engloba todas las formas de vivir la sexualidad, incluyendo las orientaciones sexuales y de género hegemónicas.
- **Estereotipos de género:** comportamientos y actitudes rígidas, que se establecen como apropiadas para cada género, las cuales son naturalizadas como si se tratase de actividades intrínsecamente propias de lo femenino o de lo masculino.
- **Expresión de género:** se refiere a la manifestación de la identidad de género de una persona, a través de características que incluyen su nombre, apariencia, vestimenta, forma de hablar, gestualidad, entre otros aspectos, independiente del sexo asignado al nacer.

⁶ Dado el carácter que tiene un glosario conceptual, en casos específicos se añaden referencias teóricas que sustentan las definiciones. Las definiciones no citadas, se encuentran originalmente en la [Guía para una docencia universitaria con enfoque de género en la Universidad de Santiago de Chile](#), realizada por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad en 2020 (Universidad de Santiago de Chile, 2020).

- **Heterosexual:** persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras de género distinto.
- **Homofobia, lesbofobia y transfobia:** refiere a la aversión hacia personas homosexuales, lesbianas o transgénero, por razón de su orientación sexual e identidad de género, respectivamente. Esta aversión es aprendida socialmente, y sustenta actitudes de discriminación y violencia por razones de género (OEA, 2015).
- **Homosexual:** persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras del mismo género.
- **Interseccionalidad:** enfoque de análisis social que se funda en la premisa de que la gente vive identidades múltiples, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. Opera desde la premisa de que las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea (AWID, 2004).
- **Intersexual:** persona que presenta caracteres sexuales de ambos sexos, en distintos grados y variables. Una persona intersexual puede identificarse como hombre o mujer, o con ninguno de los dos.
- **LGBTIQ+:** es un acrónimo que se usa para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans (transexuales y transgéneros) e intersexuales, entre otras identidades.
- **Masculinidad hegemónica:** refiere a contextos históricos en el que determinadas estructuras, prácticas y normas de la masculinidad, adquieren y retienen el poder. En ese sentido, no existiría un modelo único para comprender la masculinidad, sino que más bien existirían diversas formas que se van posicionando de manera hegemónica o alternativa, principal o subordinada. La masculinidad hegemónica opera desde una hegemonía externa, institucionalizando la dominación masculina sobre las mujeres, pero también desde una hegemonía interna, instaurando una especie de ascendencia social de un grupo de hombres sobre todos los otros hombres (Schongut, 2012).
- **No binario:** este concepto se refiere a aquellas identidades de género que no se reconocen en los géneros binarios masculino y femenino.
- **Orientación sexual:** se refiere a la forma en que una persona se relaciona sexoa-fectivamente con otra, ya sea con personas del mismo género o de uno distinto.

- **Patriarcado:** tipo de organización social en el que la autoridad es ejercida por el varón dueño del patrimonio y jefe de familia, como institución básica del orden social. Refiere también a un sistema de relaciones sociales basadas en diferentes instituciones y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia (Fontela, 2008).
- **Sexismo:** se expresa en prácticas y actitudes discriminatorias contra las personas debido al sexo.
- **Sexo:** características biológicas en las que se observa una diferenciación sexual, como podrían ser, por ejemplo, los genitales (pene, vulva y vagina), las gónadas (ovarios, testículos) y los gametos (espermatozoide, óvulo). El sexo asignado se suele determinar al nacer, estableciéndose si una persona es hombre, mujer o intersexual en base a características biológicas observables (Díaz, 2020).
- **Transgénero:** término que se utiliza para referirse a las personas cuya identidad de género no corresponde con el sexo asignado al nacer. Una persona trans puede construir su identidad de género con independencia de tratamientos médicos o quirúrgicos.
- **Victimización secundaria:** se refiere a los efectos producidos por la intervención del sistema social, judicial o policial en el trato hacia la víctima o en la investigación del delito o hecho denunciado. Se denomina victimización secundaria porque puede constituirse en una segunda experiencia de victimización posterior a la primera vivencia (Gutiérrez, Coronel & Pérez, 2009). Puede observarse en otras instituciones como la familia y los medios de comunicación, y tiene como consecuencia que el hecho sea renovado, perpetuado o agravado para la víctima (Miles, 2016).
- **Violencia simbólica:** una forma de violencia que se ejerce mediante caminos simbólicos de la comunicación, el conocimiento e incluso el sentimiento, que se reproduce “amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas” (Bourdieu, 2000).

5.1. CONCEPTOS ATINGENTES A PROCESOS DISCIPLINARIOS

- **Autoridad correspondiente:** autoridad administrativa o académica que resuelve sobre el proceso disciplinario.
- **Denuncia:** documento formal y por escrito, en el que se notifica a la autoridad que se han cometido hechos que vulneran la normativa.
- **Descargos:** documento a través del cual la persona investigada indica su defensa de los cargos realizados y justificación.
- **Fiscal/a:** funcionario/a público/a designado/a por la autoridad administrativa para realizar el proceso disciplinario. Su función es investigar y hacer propuestas a la autoridad.
- **Formulación de cargos:** comunicación que realiza el fiscal o fiscalía a cargo de una investigación disciplinaria, en la que especifica las acciones irregulares que la persona denunciada habría realizado y la normativa vinculada para su investigación y eventual sanción.
- **Interposición de recursos:** facultad para solicitar revisión de la decisión adoptada por la autoridad según lo establecido en la normativa.
- **Medidas de protección:** decisiones adoptadas por la autoridad académica o administrativa respectiva que tienen por finalidad cuidar y proteger a las partes involucradas en la investigación, en especial a quien denuncia, ya que son mecanismos que buscan brindar apoyo y resguardo.
- **Resolución:** instrumento administrativo, emitido por la autoridad correspondiente, que instruye y/o da término al procedimiento disciplinario.
- **Sobreseimiento:** causal de término del procedimiento disciplinario fundada en que no se acreditó la responsabilidad administrativa de la persona investigada.
- **Solicitud de diligencias:** facultad que tienen las partes involucradas para solicitar la realización de gestiones a Fiscalía. Es posible solicitar aquellas diligencias que se estimen pertinentes para la investigación y resolución del proceso.
- **Sumario:** proceso disciplinario establecido en la administración del Estado para investigar situaciones irregulares.

6. REFERENCIAS

Allan, E., & Madden, M. (2006). Chilly Classrooms for Female Undergraduate Students: A Question of Method? *The Journal Of Higher Education*, 77(4), p. 684-711.

Alonso, C., Cacho, R., González, I., Herrera, E., & Ramírez, J. (2016). Guía de buen trato y prevención de la violencia de género protocolo de actuación en el ámbito educativo. Recuperado de https://www.uma.es/media/files/Gu%C3%ADa_buenostratos.pdf

Amaya, E., & Palmieri, G. (2000). Debilidad Institucional, Impunidad y Violencia. En C. Cañas, *Violencia en una sociedad en transición: ensayos* (pp. 75-114). San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Association for Women's Rights in Development [AWID] (2004). Interseccionalidad. Una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Recuperado de https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Batson, C.D., & Oleson, K.C. (1991). Current status of the empathy-altruism hypothesis. In M.S. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology* (Vol. 12, pp. 62-85). Newbury Park, CA: Sage.

Benjamin, J. (2012). El Tercero. Reconocimiento. *Clínica e Investigación Relacional*, 6 (2), pp. 169-179.

Ley 21.369. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile [BCN] (2017). Acoso sexual en el ámbito universitario: Chile, España, EE. UU., y Reino Unido. Recuperado de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24707/1/BCN_Acoso_sexual_universidades_versi%C3%B3n_final1.pdf

Biglia, B. & Cagliero, S. (2019). Abordajes y 'respuestas' de las universidades catalanas frente a las violencias LGTBIQ+ fóbicas. *Quaderns de psicologia. International journal of psychology*, 21(2), e1532.

Bosch-Fiol, E., & Ferrer-Pérez, V. (2012). Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI. *Psicothema*, 24 (4), pp. 548-554.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. España: Editorial Popular.

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Ciudad de México: UNAM-IISUE.

Calvo, G., & Camacho, B. (2014). La violencia de género: evolución, impacto y claves para su abordaje. *Enfermería y perspectiva de género*, 13(33), pp. 424-439.

Comisión Internacional de Juristas [CIJ] (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Recuperado de <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>

Comunidad Mujer (2016). Informe GET Género, Educación y Trabajo. La brecha persistente. Recuperado de <http://informeget.cl/wp-content/uploads/2018/07/Informe-GET-2016.pdf>

De la Aldea, E. (2014). Cuidar al que cuida: la subjetividad heroica. Recuperado de http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/cuaderno_n%C2%B01_los_talleres_cuidar_al_que_cuida_la_subjetividad_heroica.pdf

Díaz, D. (2020). Guía para una docencia universitaria con enfoque de género en la Universidad de Santiago de Chile. Recuperado de https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/guiadgde_vf.pdf

Fitzgerald, L., Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal Of Vocational Behavior*, 32(2), p.152-175.

Fontenla, M. (2008). Patriarcado. En S. Gamba, *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.

Freixas, A. (2002). Entre el mandato y el deseo: la adquisición de la identidad sexual y de género. En C. Flecha y M. Núñez (Eds.), *La educación de las mujeres: nuevas perspectivas*, pp. 23-31. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Gratadoux, E. (2009). El tercero y la terceridad en psicoanálisis. *Revista Uruguaya de Psicoanálisis*, N°108, pp. 108-135.

Gutiérrez, C., Coronel, E., & Pérez, C. A. (2009). Revisión teórica del concepto de victimización secundaria. *Liberabit*, 15(1), pp. 49-58.

Guzmán, L. (2005). Proyecto de Investigación-Acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/85/1/RCIEM069.pdf>

Instituto de la Mujer (2008). Violencia de género en las universidades españolas. Memoria final. 2006-2008 (Exp. 50/05). Recuperado de https://mujeresyuniversidadsin cifras.files.wordpress.com/2017/10/violencia_de_genero_en_las_universidades_espac3b1olas.pdf

Kelly, L. (1988). Surviving sexual violence. Cambridge: Polity Press.

Lévinas, E. (2000). Ética e infinito. Madrid: A. Machado Libros.

Miles (2018). Segundo Informe. Salud sexual, salud reproductiva y derechos humanos en Chile. Estado de la situación 2017-2018. Recuperado de <https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/Segundo-Informe-SSR-y-DDHH-en-Chile-2017-2018.pdf>

Miles (2016). Primer informe. Salud Sexual, Salud Reproductiva y Derechos Humanos en Chile. Estado de la situación 2016. Recuperado de http://www.mileschile.cl/documentos/Informe_DDSSRR_2016_Miles.pdf

Morales, B. (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. El Cotidiano, N°206, pp. 39-50.

MOVILH. (2020). XIX. Informe anual de derechos humanos. Diversidad sexual y de género en Chile. Recuperado de <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2021/03/XIX-Informe-Anual-DDHH-MOVILH.pdf>

Observatorio Contra el Acoso Chile [OCAC] (2020). Radiografía del acoso sexual en Chile: primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso. Recuperado de <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf%C3%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). Acoso sexual en el lugar de trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WC-MS_DECL_FS_115_ES/lang--es/index.html

Organización de Estados Americanos [OEA]. Violencia contra personas LGBTI. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

ONU: Secretario General de Naciones Unidas (2006). Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos. Recuperado de <https://www.refworld.org/es/docid/5b6892064.html>

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará". Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). Respetar a las mujeres: prevención de la violencia contra las mujeres. Recuperado de <https://a-pps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/312261/WHO-RHR-18.19-eng.pdf>

Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia sexual. Recuperado de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/20184-ViolenciaSexual.pdf>

Peña, F., Rojas-Solis, J., & García-Sánchez, P. (2018). Uso problemático de internet, cyberbullying y ciber-violencia de pareja en jóvenes universitarios. *Diversitas- Perspectivas en psicología*, 14(2), pp. 205-219.

Pérez, V., & Hernández, Y. (2009). La violencia psicológica de género, una forma encubierta de agresión. *Red cubana de medicina integral*, 25(2), pp. 1-7.
Perusset, M. (2019). Las redes sociales interpersonales y la violencia de género. *Tareas*, N°163, pp. 85-101.

Schongut, N. (2012). La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 2(2), pp. 27-65.

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género [SERNAMEG]. (2017). *Orientaciones Técnicas 2018-2019. Centros de la Mujer*. Santiago: Gobierno de Chile.

Soto, G. & Garín, V. (Eds.). (2017). *Femicidio y suicidio de mujeres por razones de género. Desafíos y aprendizajes en la Cooperación Sur-Sur en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/res-Get.php?resId=56413>

Subsecretaría de Prevención del Delito (2020). *IV Encuesta de violencia contra la mujer en el ámbito de violencia intrafamiliar y otros espacios (ENVIF-VCM)*. Santiago: Gobierno de Chile.

Torres, S. (2013). Aproximación al fenómeno de la retractación en las causas de violencia intrafamiliar. *Revista de Derecho (Valdivia)*, Vol. 26, N°1, pp. 167-180.

UNESCO. (2017). Informe de seguimiento de la educación en el mundo. París: Ediciones Unesco.

Vazquez, V., & Palumbo, M. (2019). Causas y efectos de la discriminación y la violencia de género en el ámbito universitario. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 3 (2), e093.

Recursos:

ONU Mujeres (2015). Paquete de servicios esenciales para mujeres y niñas que sufren violencia. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/12/essential-services-package-for-women-and-girls-subject-to-violence>

Servicio Médico Legal, Ministerio de Salud y Ministerio Público de Chile (2016). Norma general técnica para la atención de víctimas de violencia sexual. Recuperado de <http://www.repositoriodigital.minsal.cl/handle/2015/825>

Servicio Murciano de Salud (2010). Guía práctica clínica: Actuación en salud mental con mujeres maltratadas por su pareja. Recuperado de https://portal.-guiasalud.es/wp-content/uploads/2018/12/GPC_470_maltratadas_compl.pdf

Universidad de Santiago de Chile. (2019). Protocolo de Política Institucional de prevención, sanción y reparación frente al Acoso sexual, Violencia de Género y otras conductas discriminatorias. Recuperado de https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/protocolo_de_politica_institucional_0.pdf

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) de la Universidad de Santiago de Chile nace el 2018 y es la responsable de transversalizar y profundizar el enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario: docencia de pregrado y postgrado, investigación, desarrollo e innovación, vinculación con el medio y gestión universitaria.

Depende orgánicamente de Prorectoría y ha conformado un equipo multidisciplinario que concentra su trabajo en diversos ejes: **institucionalidad, acompañamiento psicojurídico, prevención de la discriminación y violencia de género y promoción de buenas prácticas, estudios, comunicaciones y ambiente físico.**



DirecciongeneroUsach



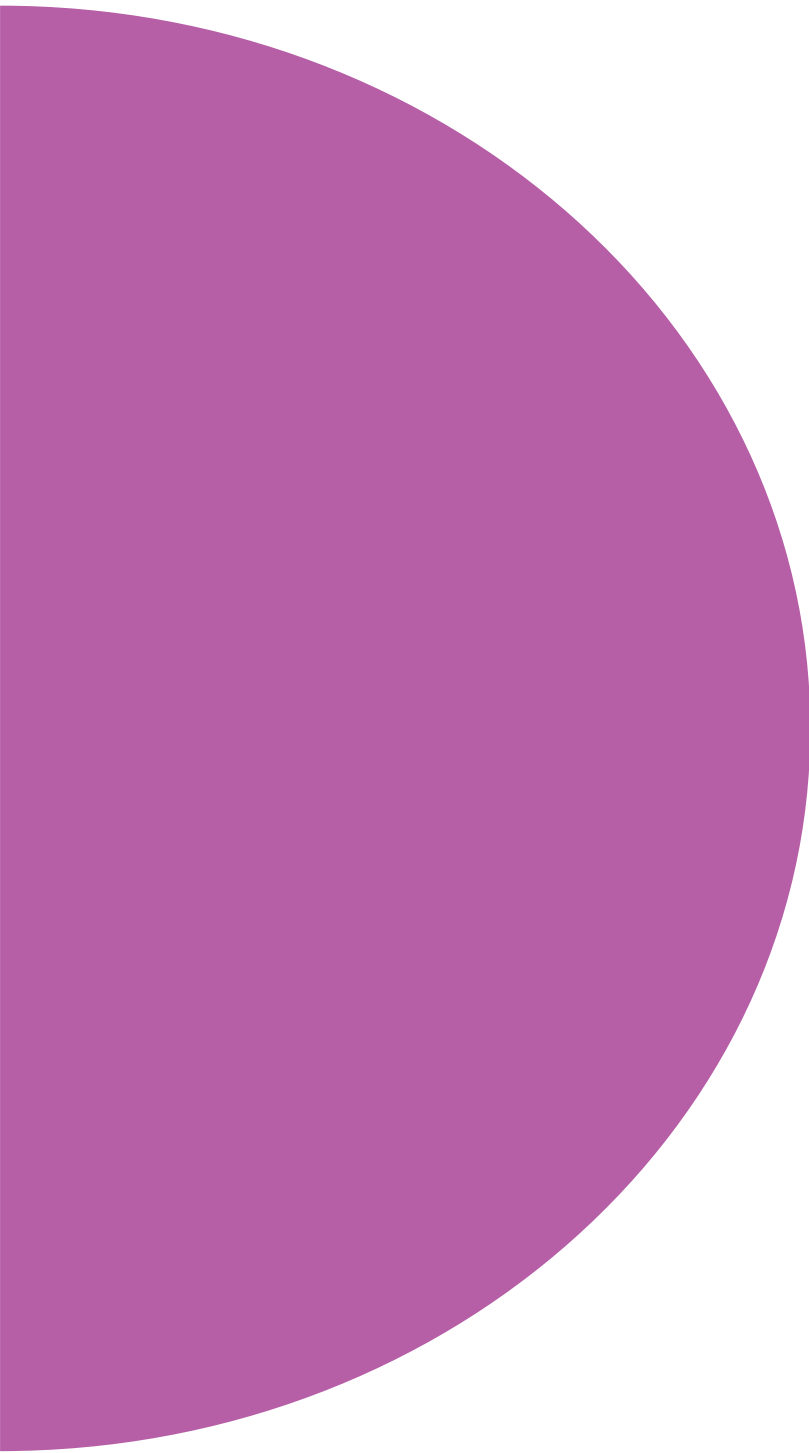
DirecciongeneroUsach



@GeneroUsach



Dirección de Género, Diversidad y Equidad Usach



DIRECCIÓN DE
**GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD**
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE