

# Diagnóstico institucional de género y diversidad UNIACC

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN  
SEPTIEMBRE, 2022



BIENVENIDOS A CREAR

**Diagnóstico Institucional de género y diversidad UNIACC**  
Septiembre, 2022

**Equipo Coordinador:**  
María Josefina Cabrera  
Karin Chinchón  
Trinidad Jeria  
Constanza Verdugo



# ÍNDICE

## **5 PRESENTACIÓN**

## **7 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

7 Recorrido histórico de la UNIACC

8 Caracterización programas de pregrado, postgrado, educación continua y cuerpo docente UNIACC

9 Dirección de Género y Diversidad

## **13 GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR**

### **14 Antecedentes conceptuales**

14 Acoso Sexual

15 Género y Violencia de género

17 Discriminación de Género

### **18 Acoso sexual, violencia y discriminación de género en la actualidad**

18 Prevalencia

20 Pandemia: Impactos a nivel de violencia e inequidad de género

21 Consecuencias del Acoso, Violencia y Discriminación de Género

### **22 Acoso, violencia y discriminación de género en ES**

22 El Acoso Sexual en la Educación Superior

24 La Violencia de Género en la Educación Superior

25 La Discriminación de Género en la Educación Superior

25 Segregación Vertical y Horizontal en Educación Superior

### **28 Prevención del acoso, violencia y discriminación de género en ES**

28 Experiencias Nacionales

29 Experiencias internacionales

### **30 Perspectiva de género en la Educación Superior**

31 Perspectiva de género a nivel nacional

32 Perspectiva de género internacional

## **34 METODOLOGÍA**

## **36 RESULTADOS**

### **37 Estamento Estudiantil**

37 Caracterización de la muestra estudiantil

41 Discusión Caracterización Estudiantil

<b>42</b>	<b>Encuesta de género.</b>
42	<b>A. Creencias de Género</b>
46	Discusión Creencias de Género Estamento Estudiantil
47	<b>B. Experiencias de Acoso, Discriminación y Violencia</b>
57	Discusión Experiencias de Acoso, Discriminación y Violencia de Género Estamento Estudiantil
58	<b>C. Desigualdad en la Universidad</b>
63	Discusión Desigualdad en la Universidad, Estamento Estudiantil
64	<b>D. Desigualdades Docente</b>
68	Discusión Desigualdad Docente, Estamento Estudiantil
69	<b>E. Discriminación de Género en UNIACC, Estamento Estudiantil</b>
80	Discusión Discriminación de Género en UNIACC, Estamento Estudiantil
<b>81</b>	<b>Estamento Académico- No Académico</b>
<b>81</b>	<b>1.Caracterización</b>
85	DISCUSIÓN CARACTERIZACIÓN ESTAMENTO ACADÉMICO Y NO ACADÉMICO
<b>87</b>	<b>2.Encuesta de Género</b>
87	<b>A.Creencias de Género Estamento Académico y No Académico</b>
90	Discusión Creencias de Género, Estamento Académico-No Académico
91	<b>B.Experiencias de Acoso, Discriminación y Violencia Estamento Académico y No-Académico</b>
99	Discusión Experiencias de Acoso, Discriminación y Violencia Estamento Académico y No-Académico
100	<b>C.Ambiente laborales</b>
105	<b>Discusión Ambiente Laboral</b>
106	<b>D.Trato Docentes</b>
112	Discusión Trato Docente
113	<b>E.Trato Trabajadores</b>
114	Discusión Trato Trabajadores
115	<b>F.Discriminación de Género en UNIACC, Estamento Académico-No Académico</b>
125	Discusión Discriminación de Género en UNIACC, Estamento Académico-No Académico

## **127 CONCLUSIONES**

## **129 REFERENCIAS**

## PRESENTACIÓN

El presente diagnóstico realizado por la Dirección de Género y Diversidad de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicaciones -UNIACC-, se adscribe a la Ley N°21.369 sobre la Regulación del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.

Las manifestaciones del “Mayo Feminista” ocurridas en Chile el año 2018, expusieron el desigual panorama que mujeres y diversidades sexuales experimentan diariamente en el contexto de educación superior; la insostenible situación de discriminación experimentada en las casas de estudio, al igual que la disparidad de género replicadas en los estamentos superiores, son algunas de las situaciones que han llevado a replantearse las conductas y creencias normalizadas que perpetúan el trato desigual, la violencia y discriminación de género.

A raíz de lo anterior, se alude a la demanda estudiantil por una “educación no sexista”, con el objetivo de que todas las personas pertenecientes a la comunidad educativa sean tratadas bajo los valores de justicia, equidad y respeto. Es a partir de estos alegatos que en septiembre del año 2021 se crea la normativa N°21.369, que tiene como finalidad promover la creación de espacios seguros, libres de conductas sexistas, acoso y violencia de género de cualquier tipo para todos los miembros de las instituciones de educación superior.

Producto de este panorama, se forma la Dirección de Género y Diversidad el año 2022 en UNIACC, organismo enfocado en elaborar e implementar políticas integrales de género y diversidad, que impulsen un ambiente seguro, respetuoso y libre de violencia en el contexto universitario. Dentro de sus principales acciones, y con el objetivo de reconocer aquellas situaciones de acoso, violencia y discriminación de género en el contexto de UNIACC, es que se desarrolló el primer **Diagnóstico Institucional de Género**.

El presente diagnóstico recolectó información que permite sustentar la elaboración de políticas institucionales, protocolos y otras acciones, para así responder a las distintas situaciones de inequidad en la que se encuentran algunos grupos sociales dentro de la universidad, como es el caso de mujeres y diversidad de género.

El diagnóstico comienza con una breve revisión de los antecedentes de la institución, el cual permite hacer un encuadre con respecto al panorama general en el que se sitúa la UNIACC, su misión, visión y acciones implementadas en materias de género y diversidad. Dentro de este, se consideran las medidas y proyectos que actualmente se encuentra desarrollando la *Dirección de Género y Diversidad*.

En segundo lugar, se presenta un marco teórico sobre las distintas situaciones de inequidad actualmente presentes en el contexto de la educación superior. Mediante este apartado, se busca explicar la manera en que dichas experiencias y situaciones de acoso, violencia y discriminación de género influyen sobre los distintos estamentos; desde prácticas de discriminación en las aulas de estudio y sus repercusiones, al igual que la asimetría visible en el contexto laboral.

En tercer lugar, junto al detalle de la metodología aplicada, se da a conocer los principales resultados del diagnóstico, donde se analiza, en complemento con la respectiva bibliografía, la información recolectada entre los distintos estamentos.

Dentro de las conclusiones, se pueden encontrar inquietudes y futuras proyecciones que aporten en la promoción de tratos de equidad entre los distintos actores participantes de la UNIACC.

## CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

La preocupación por el bien público, el interés por una mejor calidad de vida y el compromiso por la inclusión, son algunos de los aspectos que marcan el quehacer institucional de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicaciones -UNIACC-.

UNIACC se ha comprometido a ofrecer oportunidades educativas en el contexto de la educación terciaria, con el objetivo de impulsar profesionales que cuenten con el interés de mejorar su calidad de vida por medio de la profesionalización y educación continua.

A raíz de lo anterior, la universidad tiene la misión de *“proporcionar educación superior de calidad a nivel de pre y postgrado, a un amplio universo de estudiantes a través de una formación integral y multimodal en las áreas de las ciencias, humanidades, artes y comunicaciones; aportando a la creación, preservación y transmisión del conocimiento en una vinculación constante del quehacer institucional con la sociedad”*.

UNIACC se sustenta sobre los valores de autonomía, equidad y respeto, responsabilidad social y ética profesional. Históricamente, la universidad se ha construido a partir de sus ideales basados en la diversidad, constituyéndose como una institución laica e inclusiva para todas las personas. Es mediante los valores que adscribe, que la universidad incorpora en su quehacer la promoción de tratos de igualdad, reconocimiento y valoración de los derechos y oportunidades entregadas para cada persona de la institución.

### *Recorrido histórico de la UNIACC*

La UNIACC es una de las instituciones pioneras a nivel de la educación superior chilena, al impartir carreras y programas profesionales por modalidad “en línea” y semipresencial desde el 2004.

Sus inicios se remontan al año 1981 con la creación del Centro de Formación Técnica Instituto de Artes y Ciencias de la Comunicación (CFT IACC), para después convertirse en el Instituto Profesional IACC en 1987. Posteriormente, y con el apoyo de profesionales, se fundó la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicaciones UNIACC, conocida por impartir carreras como Periodismo, Arquitectura, Psicología, Relaciones Públicas, Publicidad y Diseño.

Actualmente, la UNIACC se estructura a partir de 6 facultades de estudio:

- Facultad de Administración
- Facultad de Arquitectura y Diseño
- Facultad de Artes
- Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
- Facultad de Comunicaciones
- Facultad de Psicología.

## *Caracterización programas de pregrado, postgrado, educación continua y cuerpo docente UNIACC*

La Universidad cuenta con una oferta de 119 programas de pregrado, postgrado y educación continua. En relación con el pregrado, se cuenta con una oferta de 87 programas, de los cuales 51 programas impartidos en modalidad presencial, 6 semipresencial, y 30 no presencial.

Por otra parte, la Universidad cuenta con una oferta de 10 programas de postgrado y 22 programas de educación continua. De los programas de postgrado, 4 de estos se imparten de manera semipresencial, y 6 en formato no presencial. Por otro lado, 8 de los programas de postítulo se imparten en modalidad semipresencial y 14 no presencial.

Con respecto al estamento estudiantil, para el 2022, la cantidad de alumnos/as de pregrado matriculados/as fue de 5597; para los programas de postgrado, se reportó un número de 576 estudiantes matriculados para el año 2022, mientras que, para los programas de educación continua, se reportaron 146 estudiantes matriculados el 2022.

En relación con los indicadores de género, la Unidad de Análisis Institucional ha encontrado que, a nivel de matrícula total, la proporción de mujeres es mayor a la proporción de hombres, correspondiente al 56,42% de la población institucional de estudiantes.

En los programas de pregrado, hay una mayor proporción de estudiantes mujeres en comparación a la proporción de hombres, tanto en las matrículas nuevas como las antiguas (matrícula nueva 2022: 1208 mujeres, 842 hombres; matrícula antigua 2022: 2598 mujeres, 1787 hombres).

No obstante, esta proporción varía dependiendo de la facultad de estudio; por ejemplo, las facultades de Administración, Arquitectura y Diseño, y de Comunicaciones cuentan con una mayor representación masculina, en contraposición con la femenina (53,8%, 54,84% y 54,71% respectivamente). Se presentan también otros casos, como la marcada participación de mujeres en la Facultad de Psicología (78,28%).

Esta distribución del estudiantado puede ser explicada a través del concepto de “Segregación Horizontal”, donde los y las estudiantes tienden a proseguir de manera inconsciente carreras que se encuentran alineadas a los roles de género socializados.

Junto con lo anterior, al indagar respecto a la trayectoria estudiantil y la distribución por género del estudiantado en programas de educación continua y postgrado, se puede ver como la relación se invierte, en donde la representación de estudiantes mujeres disminuye a 44.56% para postítulos y 43.7% para postgrados.

Al revisar la distribución de hombres y mujeres en aquellos programas que cuentan con una mayor proporción de hombres matriculados, se obtuvo que a nivel de postítulo y postgrado tanto para la Facultad de Administración (Postítulo: 56,21%, Postgrado: 66,06%), como para la de Arquitectura y Diseño, la cantidad de estudiantes hombres sigue siendo mayor que las estudiantes mujeres (Postítulo: 78,79%, Postgrado: 76,35%).

Con respecto al estamento docente, gracias a la información provista por la Unidad de Análisis Institucional, se reporta que hay una mayor proporción de docentes en las áreas de Comunicaciones y Artes para el año 2022 (125 y 120 respectivamente). Durante el pasar de los años, se produjo un aumento progresivo de docentes en las áreas de Psicología y Artes, a diferencia de áreas como Arquitectura y Diseño y Ciencias Jurídicas y Sociales que han disminuido.

Respecto a la caracterización de la muestra de docentes, es de mencionar que se aprovechó el Diagnóstico Institucional de Género para conocer la proporción de docentes por género en las distintas facultades de estudio. Estos resultados pueden ser visualizados en el capítulo “Caracterización Estamento Académico- No Académico”.

### *Dirección de Género y Diversidad*

El año 2022 se crea la Dirección de Género y Diversidad, organismo enfocado en promover tratos basados en los principios de equidad, a partir de acciones transversales y el abordaje oportuno y efectivo de situaciones de violencia, denuncias de acoso y discriminación reportadas en el contexto de la UNIACC.

Se busca fomentar la perspectiva de género en las distintas unidades de trabajo y estudio de la universidad, para así fortalecer la convivencia respetuosa, sensibilizar a la comunidad sobre temáticas de género, diversidad y discriminación de género, al igual que la creación de protocolos, planes de acción y políticas contra el acoso y violencia de género de cualquier índole, por medio de un proceso participativo entre la dirección y los distintos estamentos de la universidad.

La Dirección de Género y Diversidad ha realizado y se encuentra en proceso de desarrollo de las siguientes medidas:

#### **I. Orientaciones para implementación de la Política de Convivencia UNIACC.**

La Política de Convivencia- UNIACC ha sido creada por medio de instancias de trabajo participativas durante el 2018-2019 a partir de Mesas Triestamentales. Esta política se compone a partir de 3 ejes, correspondientes a (1) Inclusión, (2) Buen Trato, (3) Enseñanza y Promoción.

La política establece un código de conducta basado en los valores y principios declarados en el proyecto educativo, donde se describe el uso de lenguaje oral y escrito respetuoso, no discriminatorio e inclusivo en todos los ámbitos (físico, escrito, virtual). También se declara que los espacios institucionales deben promover y prevenir aquellas situaciones de discriminación y violencia que atenten en contra de la Política de Convivencia.

Con el propósito de operacionalizar la implementación de la Política de Convivencia UNIACC, la Dirección de Género y Diversidad ha desarrollado lineamientos de acción para delimitar el quehacer de UNIACC. Sobre esto, se propone la elaboración de protocolos específicos que permitan orientar el cumplimiento del contacto consentido a nivel físico, verbal y a través del medio digital.

Junto a esto, y bajo el compromiso de UNIACC de visibilizar la diversidad de la comunidad universitaria, se propone eliminar las barreras de aprendizaje basadas en discriminación y segregación que dificultan la igualdad de oportunidad, el fortalecimiento de los espacios físico, reconocimiento de la identidad de todas las personas de la comunidad, promoción del lenguaje inclusivo y la promoción de actividades de participación de la comunidad que faciliten la cohesión y consolidación de una cultura institucional diversa.

## **II. Protocolo Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al acoso sexual, violencia de género y discriminación de género en la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicaciones- UNIACC.**

A partir de los estatutos de UNIACC, y en relación con las distintas leyes que competen al contexto de educación superior, como la Ley General 20.370, de Educación Superior 21.091, de Regulación del Acoso 21.369 entre otras más, es que se ha formalizado el Protocolo Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Mediante este documento, se explicitan las distintas conductas a sancionar, aplicables a los estamentos de la comunidad; por ejemplo, se alude a la prohibición de conductas de acoso laboral, la protección de la identidad de género de todos los miembros de la comunidad, y las respectivas sanciones asociadas a cualquier vulneración de esta índole.

En particular, y bajo la Ley 21.369, el Protocolo Institucional declara que UNIACC se compromete a promover los derechos de todas las personas sin ningún tipo de discriminación, sensibilizar a la comunidad sobre procedimientos, tomar acciones para contribuir y fortalecer la generación de una cultura institucional segura, que respete la dignidad de las personas.

Este protocolo cuenta con distintos artículos que profundizan en los objetivos y direcciones de UNIACC, definiciones legales respecto al acoso sexual, violencia y discriminación de género y las conductas asociadas, las acciones a tomar frente situaciones de vulneración y para denunciar, investigaciones y sanciones, entre otras más.

## **III. Política Integral de Género y Diversidad de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación- UNIACC**

Frente a los desafíos que implica velar por la seguridad de todas las personas de la comunidad UNIACC, y promover el respeto y reconocimiento de la expresión e identidad de género, la Dirección de Género y Diversidad ha elaborado la Política Integral de Género y Diversidad, para demostrar el compromiso de la universidad por una educación no sexista, libre de violencia de género y sanciones para aquellas personas que atenten en contra de estos derechos.

Para esta elaboración, se consideró la información recolectada en las mesas triestamentales, junto con encuentros con estos mismos grupos para así responder a las necesidades asociadas al desarrollo de un ambiente de estudio y trabajo libre de acoso, violencia y discriminación.

#### **IV. Conversatorios sobre Política y Protocolo de Género y Diversidad**

Se han realizado distintos Conversatorios sobre la Política y Protocolo de Género y Diversidad con el objetivo de sensibilizar a los distintos actores de la comunidad educativa en materias de género. En estos conversatorios, se desarrolló una puesta en común sobre las conceptualizaciones relacionadas al sexo biológico, identidad y expresión de género, orientación sexual, acoso sexual, violencia y discriminación de género, al igual que las distintas variantes que puede adoptar.

Se especificaron las acciones a tomar frente situaciones de denuncia por parte de la comunidad, y el rol que puede cumplir la Dirección de Género y Diversidad y la Unidad de Investigación para las distintas personas de la comunidad frente a posibles situaciones de vulneración.

El objetivo de estos conversatorios fue, por una parte, presentar los pasos e información que debe suministrar aquella persona quien haga una denuncia, al igual que los protocolos de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Por otra parte, estas instancias fueron aprovechadas para la elaboración de documentos de carácter participativo que abordaran dichas temáticas.

#### **V. Jornada de Reflexión sobre la Política de Género y Diversidad**

Durante la Jornada de Reflexión, se profundizó en las distintas prácticas de acoso, discriminación y violencia de género, para así ampliar y sensibilizar a la comunidad con respecto a los múltiples tratos que pueden vulnerar a las personas.

Se dieron a conocer los respectivos reglamentos aplicables a cada estamento, al igual que las etapas de los procesos disciplinarios a seguir, y las distintas medidas de protección para los estamentos de la comunidad, junto con el rol de la Dirección Jurídica, Secretaría General y la misma Dirección de Género y Diversidad frente a situaciones de denuncia.

#### **Estudios en materias de equidad de género, UNIACC**

De manera paralela a las medidas desarrolladas por la Dirección de Género y Diversidad, algunos actores de UNIACC han levantado proyectos de investigación que permiten conocer aspectos del panorama de la institución que se complementan con las temáticas abordadas en el presente diagnóstico.

Dentro de estas acciones, durante el presente año se realizó **la primera encuesta de percepción y conocimiento sobre salud sexual y reproductiva (SSR) en estudiantes pertenecientes a la institución UNIACC**. Este estudio cuantitativo, el cual contó con una muestra de 229 encuestados, tuvo como objetivo levantar la percepción y conocimientos del

estamento estudiantil frente a temáticas de salud sexual y reproductiva. Dentro de las preguntas, se incluyeron secciones enfocadas en conocer la percepción de responsabilidad frente al uso de métodos anticonceptivos en relación con el sexo declarado, conocimiento sobre “salud sexual” (entendiendo su definición como un estado de bienestar integral de la sexualidad), fuentes de consulta y satisfacción frente a la resolución de inquietudes, y opiniones frente al aborto, entre otras más.

En cuanto a los resultados, se pudo encontrar que casi la mitad de los estudiantes encuestados de UNIACC tienen una percepción de responsabilidad compartida frente al uso de métodos anticonceptivos (49,3%), mientras que un 93% conoce la definición de “salud sexual” como un *estado de bienestar integral*. En otros ámbitos, y frente a las preguntas e inquietudes relacionadas al ámbito sexual y reproductivo, se encontró que un 28,5% de los encuestados utilizan los medios digitales -buscadores de internet- como fuentes para obtener información. Este dato es interesante de mencionar, pues fue el porcentaje más alto de convergencia de respuestas, seguida por consultas a profesionales de salud (24,1%).

La relevancia de los estudios de esta naturaleza se encuentra en la posibilidad de aproximarse a las temáticas de género desde otras perspectivas; las relaciones socioafectivas dan cuenta de los cambios culturales, al igual que expresiones de creencias tradicionales de género que no solo se perpetúan en los espacios de intimidad, sino que también permean en los tratos y prácticas de socialización entre los integrantes de la comunidad.

## GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR

Históricamente, la equidad de género ha sido un tema controversial en las distintas áreas y espacios de desarrollo de las personas: desde la educación parvularia, hasta el ámbito laboral, la búsqueda y establecimiento de la equidad de género y aceptación de la diversidad sexual se ha visto limitado por múltiples motivos.

En particular, el contexto de la educación superior fue creado inicialmente para el desarrollo intelectual y profesional de la población masculina. Para efectos de Chile, se necesitó el establecimiento de un decreto que avalara la participación de las mujeres en dicho espacio; este corresponde al Decreto Amunátegui, promulgado el año 1877, que autoriza a las mujeres a acceder a los estudios universitarios, donde se les permite *“rendir exámenes válidos para obtener títulos profesionales con tal que ellas se sometan para ello a las mismas disposiciones a que están sujetos los hombres”*.

No fue hasta el año 1881 en donde Eloísa Díaz entró a la Escuela de Medicina de la Universidad de Chile, volviéndose la primera mujer chilena y a nivel latinoamericano en realizar sus estudios superiores. Es a partir de este hecho que otras mujeres de la época prosiguieron el camino de la educación terciaria, aumentando así la proporción de mujeres en este espacio.

Actualmente, las mujeres han alcanzado los niveles de educación superior de los hombres, contrarrestando de esta manera las brechas de género en la educación terciaria en distintos países del mundo (UNESCO, 2021). En el caso de Chile, durante los años ha aumentado la proporción de mujeres matriculadas en instituciones de educación superior, donde para el 2021 se presenta una proporción de 54,1% de mujeres y 45,9% hombres matriculados (CNED, 2021).

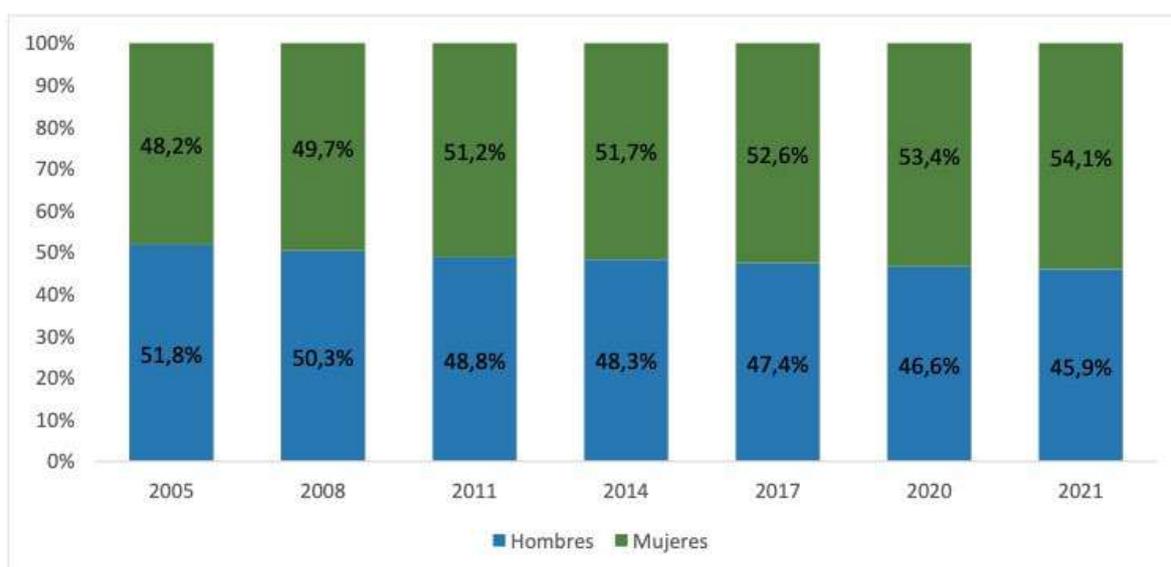


Gráfico 1: Distribución matrícula por sexo primer año (CNED, 2021)

Sin embargo, y a pesar de que el actual panorama pareciera encontrarse a favor de la población femenina, es posible reconocer hasta el día de hoy distintas experiencias y situaciones que dificultan la participación, movilidad y trayectoria de las mujeres en el ámbito

de educación superior (Buquet, 2016). Múltiples autores han reportado que en el contexto de educación superior, tanto a nivel del estudiantado como de estamentos superiores, es posible reconocer tratos desiguales, situaciones de acoso, como también la legitimación de conductas y prácticas discriminatorias (Barreto & Ellemers, 2005; Arcos et al., 2007; Bosson et al., 2010; Contreras Gómez et al., 2019; Troncoso et al., 2019; Santos et al., 2020; Garcés et al., 2020). Es así que para el año 2018, y a raíz del movimiento feminista, la educación superior comienza a ser un espacio donde el acoso y la violencia sexista son públicamente visibilizados y denunciados (Alfaro Álvarez & de Armas Pedraz, 2019).

Con el objetivo de hacer frente a este panorama, el Ministerio de Educación ha impulsado distintas acciones. Dentro de estas, se destaca el compromiso *“Hacia la equidad de género en órganos directivos de la Educación Superior”*, que tiene por objetivo incentivar la participación equitativa entre hombres y mujeres en puestos directivos en los organismos colegiados (MINEDUC, 2019). Este compromiso propone que las instituciones de educación superior cuenten con sus propias políticas de equidad de género, adopten medidas para fortalecer la inclusión y participación de mujeres en espacios académicos, y aumentar la representación femenina.

Actualmente, la Superintendencia de Educación Superior cuenta con los medios para fiscalizar el cumplimiento de la Ley N°21.369, donde se espera que, para el mes de septiembre del 2022, las instituciones de educación superior cuenten con protocolos, diagnósticos y planes de acción para enfrentar aquellas situaciones de discriminación, acoso y violencia de género.

Dentro de las acciones realizadas por la Superintendencia de Educación Superior, se han levantado algunas preguntas e inquietudes de parte de las mismas instituciones con respecto a los alcances de la Ley; dentro de estas, se encuentra la necesidad de definir aquellos conceptos como “acoso sexual”, “violencia de género” y “discriminación de género”. A raíz de lo anterior, se considera pertinente aclarar la conceptualización del acoso sexual, violencia y discriminación de género, para así tener un significado compartido por los y las lectoras a lo largo del presente diagnóstico.

## ***Antecedentes conceptuales***

### **Acoso Sexual**

La misma Ley N°21.369 define 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 atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislada o reiterada”*.

El acoso sexual se entiende como un comportamiento que busca derogar a la persona basada en una conducta de naturaleza sexual, la cual tiene como propósito incrementar o proteger el

propio estatus social del victimario (Frías, 2020). En general, este tipo de conductas se llevan a cabo o son motivadas por contextos sociales donde se encuentra en juego la jerarquía social; Frías (2020) establece que cuando el estatus de una persona se ve amenazado, se presenta una motivación por defenderlo, basado principalmente en el menosprecio de otros en función de su sexo o género.

El acoso sexual, al igual que otras acciones de violencia y discriminación, se sustentan bajo las creencias tradicionales de género que establecen una desigualdad estructural entre hombres y mujeres. Hernández et al. (2015), refiere a que la naturaleza de las conductas de acoso sexual genera climas de estudio y trabajo hostiles a raíz de la atención no deseada, las prácticas de intimidación y humillación.

Cabe destacar que para el año 1980, y a raíz de las distintas manifestaciones de situaciones de acoso sexual ocurridos en el contexto académico en Estados Unidos, el Consejo Consultivo Nacional sobre Programas Educativos para la Mujer generó un documento donde se define el acoso sexual, descrito a partir de cinco categorías:

- I. Observación y comportamiento sexista generalizado.
- II. Comportamiento inapropiado y ofensivo libre de sanciones.
- III. Solicitudes de actividades u otros enganches sexuales bajo la promesa de premios.
- IV. Actividad sexual coercitiva con débiles sanciones.
- V. Agresiones, crímenes y delitos menores.

*Definición de Acoso Sexual: “uso de la autoridad para enfatizar la sexualidad o identidad sexual de un estudiante, a modo de impedir o perjudicar el disfrute total de los beneficios educativos, el clima o las oportunidades educativas de ese estudiante” (Frías, 2020).*

## **Género y Violencia de género**

A lo largo de la historia, se ha presentado una confusión respecto a la diferencia entre “sexo” y “género”. Por una parte, el sexo se entiende como “(...) las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres (...)” (García, 2005, p.72). En esta línea y desde lo propuesto por Muehlenhard y Peterson (2011), la diferencia entre hombres y mujeres radica en un mecanismo biológico meramente descriptivo basado en la genitalidad de la persona.

Por otro lado, el género se constituye como “la convicción personal e interna de ser hombre y mujer, tal como la persona se perciba a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento” (Ley N°21.120). Rocha (2009) define la identidad de género como el “sentido psicológico de sí mismo como hombre o como mujer” (Rocha, 2009, p.252) que cada persona adopta, la cual se construye a partir del lenguaje, historia y cultura.

La violencia de género es un concepto que ha surgido con el objetivo de englobar la totalidad de las situaciones de vulneración por motivos de género. Esta se entiende como “la manifestación de conductas que dañan a una persona o a un conjunto de personas por razón de su género” (Rodríguez Hernández & Rodríguez Barraza, 2021, p. 2).

El ejercicio de la violencia de género refleja una asimetría existente en las relaciones de poder entre hombres y mujeres (Rico, 1997). En específico la perpetuación de la subordinación y desvalorización de lo femenino (Rico, 1997) ocurre por la existencia de desventajas en términos de acceso, uso, control y distribución de recursos simbólicos, sociales y materiales (Cazares-Palacio et al., 2022).

Aquellas conductas provenientes de este poder sexualizado se basan en una jerarquía construida social y culturalmente sobre diferencias biológicas entre hombres y mujeres (Cazares-Palacios et al., 2022). Rico (1997) afirma que la violencia de género responde a las normas impuestas por el patriarcado, donde a partir de un sistema simbólico que determina un conjunto de prácticas cotidianas concretas, se niegan los derechos de las mujeres y se reproducen desequilibrios e inequidades entre los sexos.

La violencia de género es experimentada principalmente por mujeres (ONU Mujeres, s.f.). Sin embargo, en ocasiones se ha hecho uso de este término para describir la violencia dirigida contra la comunidad LGBTQI+ (ONU Mujeres, s.f.). Asimismo, este fenómeno no es considerado novedoso (Rico, 1997), sino que, por el contrario, representa un constructo naturalizado en la sociedad (Rodríguez Hernández & Rodríguez Barraza, 2021), presentando distintas manifestaciones tanto del ámbito público como privado (Cazares-Palacios et al., 2022).

Entre las clasificaciones usuales de la violencia de género se incluye la violencia física, violencia psicológica y emocional, violencia sexual, violencia socioeconómica y prácticas tradicionales nocivas (ONU, 1993):

- **Violencia Física:** incluye la agresión física real o intentada o amenaza, considerando también las prácticas de esclavitud y tráfico (Global Protection Cluster Working Group, 2010).
- **Violencia Psicológica y Emocional:** refiere al abuso y humillación de las personas, abarcando la imposición a restricciones a la libertad (Global Protection Cluster Working Group, 2010).
- **Violencia Sexual:** abarca cualquier acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de su relación con la víctima” (Organización de las Naciones Unidas, 2021).
- **Violencia Socioeconómica:** corresponde a la discriminación y negación de oportunidades o servicios básicos (Global Protection Cluster Working Group, 2010).
- **Prácticas Tradicionales Nocivas:** refieren a prácticas que incluyen la mutilación femenina, el matrimonio infantil, entre otras (Global Protection Cluster Working Group, 2010).

A raíz de la persistencia de este fenómeno y el reconocimiento de esta problemática, el año 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas determinó como un objetivo de la Agenda para el Desarrollo Sostenible “eliminar toda forma de violencia contra todas las mujeres y niñas en las esferas privadas y públicas, incluida la trata y explotación sexual y de otro tipo” (ONU Mujeres, 2020, p. 9). En esta línea, se reconoce la violencia en este aspecto como una

violación grave a los derechos humanos cuyas consecuencias abordan no sólo a las víctimas sino a la sociedad (ONU Mujeres, 2020).

## Discriminación de Género

Larruzea-Urkixo et al. (2021) definen la discriminación de género como un “trato desfavorable e injusto a cualquier persona debido a su género” (p. 505). Aquella distinción, exclusión o restricción basada en el género tiene por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la persona (UNICEF, 2017).

Dadas las características estructurales de la sociedad, se define que la discriminación de género es una forma de desigualdad y un problema para todas las mujeres (Larruzea-Urkixo et al., 2021). La discriminación ocurre de manera directa o indirecta en diferentes etapas del ciclo vital, presentando diversas formas en cada país, religión, sociedad o etnia (Pokharel, 2008).

Popa y Bucur (2014) afirman que la discriminación de género es, hasta cierto punto, resultado de la forma en la que los individuos se educan dentro del sistema escolar. En esta línea, las autoras consideran que la escuela está profundamente marcada por los principios, estereotipos e ideologías de género, siendo todos ellos vitales para situar e integrar a las personas en la sociedad. La educación se presenta de manera dual: por un lado, puede ser el gran vector de promoción de la igualdad de oportunidades, y por otro, puede representar un medio de transmisión de estereotipos y prejuicios que alimentan la desigualdad (Popa y Bucur, 2014).

A la hora de estudiar la discriminación de género, se puede identificar dos grandes dimensiones: Infravaloración y Trato Diferente (De la Torre-Pérez et al., 2022). Por un lado, la Infravaloración refiere a expresar un menor valor en la capacidad de una persona como consecuencia de su género; en esta línea, es un acto sutil sobre las acciones o desempeños de un individuo (De la Torre-Pérez et al., 2022). De manera específica, la Infravaloración incluye 4 dimensiones (De la Torre-Pérez et al., 2022):

- **Diferencias en el reconocimiento:** Atribución de diversos méritos a actividades realizadas similarmente.
- **Diferencias en las oportunidades:** Acceso desigual a un estatus social más alto o a mayores recursos.
- **Diferencias en los estándares de evaluación:** Evaluación sesgada basada en los roles de género.
- **Diferencias en las expectativas:** Actitudes esperadas, habilidades o niveles de competencia en función de áreas segregadas por el género.

Por otro lado, el Trato Diferente se vincula con acciones evidentes hacia una persona debido a su género, siendo una manifestación más directa de la discriminación de género (De la Torre-Pérez et al., 2022). Precisamente el Trato Diferente incluye (De la Torre-Pérez et al., 2022):

- **Comportamiento Diferente:** Menos respeto, más aislamiento y falta de apoyo.
- **Abuso verbal:** Comentarios despectivos hacia el propio género (incluyendo bromas o chistes ofensivos), incentivos de conformidad de género y desaliento de actividades, comportamientos o actitudes no clásicamente asociadas a cierto género.

## ***Acoso sexual, violencia y discriminación de género en la actualidad***

### **Prevalencia**

Según la OMS (2013), el estudio de la prevalencia de la violencia sexual ocurre a partir del análisis de datos, que representan una proporción pequeña de los casos existentes y provenientes de distintas fuentes como encuestas realizadas a diferentes poblaciones, informes policiales, estudios de entornos clínicos y organizaciones no gubernamentales (OMS, 2013).

Respecto a las encuestas, los datos de los cuales se dispone en la actualidad incluyen principalmente la **agresión sexual perpetrada por la pareja, acompañada de manera usual de violencia física y emocional**. Sobre esta forma de violencia, el estudio multipaís de la OMS (2005) informa que la prevalencia en mujeres de 15 a 49 años contenía una tasa de 10 a 50% en la mayoría de los entornos.

En cuanto a la **violencia sexual perpetrada por personas que no son la pareja, existen pocos estudios representativos en la actualidad**, siendo la principal fuente encuestas sobre delincuencia, registros policiales y judiciales, centro de crisis para víctimas y estudios retrospectivos de abuso sexual infantil (Watts & Zimmerman, 2002). En esta línea, la OMS (2005), en su estudio multipaís, refirió que 0,3% y 12% de las mujeres afirmaron haber sido forzadas, después de los 15 años, a tener relaciones sexuales o realizar un acto sexual por un individuo que no era su pareja. Junto con ello, otro dato importante indica que muchos estudios afirman que es probable que las mujeres conozcan a sus agresores; por ejemplo, en 8 de 10 casos de violencia sexual en EEUU (OMS, 2013). Dado ello, se evidencia que la escasa educación y formación respecto a este tipo de violencia conlleva un efecto de normalización, el cual se traduce en que personas que han sufrido acoso sexual no saben que es un tipo de violencia sexual (Observatorio Contra el Acoso Callejero, 2020).

La OMS (2005) ha declarado que la violencia contra la mujer es un problema mucho más grave y generalizado de lo que se había sospechado. Siguiendo ello, antes de 1999 en 35 países los estudios habían comprobado que entre un 10% a un 52% de las mujeres había sufrido maltrato físico por parte de su pareja en algún momento de la vida.

La OMS (2005) también ha dado cuenta que a medida que ha crecido el número de estudios que profundiza en la violencia de género, los niveles de violencia han variado de manera considerable de un entorno a otro, tanto entre los distintos países como dentro de cada nación.

En lo que respecta a Chile, el Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2020) en su “IV Encuesta de Violencia contra la Mujeres”, cuyo objetivo fue obtener información relevante acerca de la magnitud y características de la violencia de género que afecta a las mujeres del país, constató una diferencia estadísticamente significativa entre el año 2017 y 2020 respecto de la prevalencia general de violencia intrafamiliar a lo largo de la vida, pasando de un 39,2% a un 41,4%.

Junto con lo identificado por Ministerio, la Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres (2021) consignó en su Dossier Informativo, diversas formas de violencia de género entre las que se encontró el femicidio, considerado como el reflejo de la dominación, control y propiedad que se ejerce contra el género femenino. Durante el 2022, la Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres (2021) consignó 58 femicidios, de los cuales solo 43 fueron consignados por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. Las razones de esta diferencia se deben a que una parte de los femicidios ocurridos no son considerados dentro de la institucionalidad o vislumbran negligencia y desidia de policías durante las investigaciones (Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres, 2021).

Respecto a la discriminación de género, Milosevljevic (2007) afirma que la información estandarizada y comparable acerca de las distancias entre hombres y mujeres da cuenta de la persistencia de brechas de género, aun cuando ella ha disminuido. En esta línea, Bilan et al. (2020) establecen que la discriminación de género sigue siendo un problema importante para países de economías tanto desarrolladas como inmaduras.

Dada la definición presentada anteriormente, la discriminación de género adquiere distintas manifestaciones. En Chile, la Subcomisión de Estadísticas de Género (SEG) se encarga de coordinar, orientar técnicamente, sistematizar y promover la producción y análisis de estadísticas de género. Esta última se entiende como aquellos datos estadísticos que capturan diferencias y desigualdades en situación de mujeres, hombres y personas no binarias en diferentes aspectos de su vida.

La SEG agrupa las estadísticas en distintas dimensiones, tales como Economía y Finanzas, Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología; Inclusión Social; Seguridad y Justicia, Trabajo; Población; Violencia de género; Salud y estilo de vida; Poder en la toma de decisiones. A partir de estas dimensiones, algunos datos a destacar son la existencia de brechas de género en saldos nominales, brechas de género en la distribución porcentual de personas en situación de pobreza, razón causa externas de mortalidad hombres/mujeres (por 100) y prevalencia en mujeres de síntomas depresivos en el último año.

En cuanto a la prevalencia como tal del fenómeno de discriminación de género, es importante precisar que no se encontraron estudios que profundicen en este concepto. En específico, las investigaciones e instituciones que ahondan en estas temáticas no realizan una distinción entre violencia de género y discriminación de género, siendo esta última, comúnmente incluida cuando se habla de violencia.

## **Pandemia: Impactos a nivel de violencia e inequidad de género**

Según autores como Wirtz et al. (2018) la ruptura de estructuras de protección, redes familiares, desplazamientos, disturbios económicos y otros eventos inoportunos en el ciclo vital de las personas, crean oportunidades para la aparición o exacerbación de fenómenos como el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

En línea con lo anterior, los conflictos que se han vivenciado durante las últimas décadas han desplazado a masas de personas de sus lugares de origen, dando como resultado una exposición de mujeres y niños a violencia (Stark et al., 2011). De esta manera, el estudio de los contextos humanitarios ha demostrado un aumento observable en violencia de género, violencia de pareja y violencia intrafamiliar, estableciendo como posible hipótesis el estrés de conflicto y el desplazamiento.

La aparición del COVID-19 ocasionó un estado de emergencia sanitaria, el que se reflejó en diferentes medidas restrictivas de movilidad de personas (John et al., 2020). El aislamiento cambió la vida de muchas personas de manera radical, pero también agravó las condiciones socioeconómicas de los individuos, agudizando patologías psicológicas, psiquiátricas, somáticas y crónicas, inequidad social y acceso a los servicios de auxilio y salud; incrementando el riesgo de violencia de género (Mazza et al., 2020).

Durante el año de cuarentena a causa del COVID-19, la violencia de género se duplicó e incluso triplicó en diversos países en comparación a aquellos valores presentados previamente al estado de pandemia (Sediri et al., 2020). Sin embargo, según Ertan et al. (2020) los datos disponibles sobre las agresiones sufridas pueden realmente subestimar el real impacto que tuvo la pandemia sobre la problemática de violencia, ya que se evidenció una saturación de los diversos servicios, en conjunto con una dificultad para el procesamiento habitual de la información.

La Universidad de Granada realizó un estudio enfocado en entender la manera en que la sociedad responde a circunstancias de alta incertidumbre -como la situación de pandemia- y estrés a partir de estructuras definidas por la cultura androcéntrica. El estudio refiere a que la situación de confinamiento facilitó el uso de violencia hacia la mujer, dificultó el acceso de las mujeres a recursos y oportunidades laborales y las posibilidades para recurrir a servicios de ayuda. Se encontró que, para el segundo trimestre del 2020, las llamadas a servicios de ayuda y denuncia aumentaron en un 48,5% con respecto al año anterior.

Junto con esto, la distribución de las tareas no remuneradas del hogar también se vio agravada en la situación de pandemia. Si bien el confinamiento aumentó la cantidad de horas que hombres y mujeres pasan en los hogares, las mujeres continuaron destinando más tiempo a las actividades domésticas no remuneradas (González & Cuenca, 2020); desde actividades asociadas a la cocina y limpieza, hasta el cuidado de los niños/as. Desde el Instituto Nacional de Estadística, se establece que esta distribución inequitativa de las tareas del hogar influye sobre la participación laboral de las mujeres, aumentando así las brechas de género en esta área (INE, 2021).

## Consecuencias del Acoso, Violencia y Discriminación de Género

En términos individuales, tanto el acoso, la violencia y la discriminación de género han demostrado tener un impacto a nivel de salud física y mental de las víctimas. Por una parte, la sintomatología ansiosa-depresiva es una de las más frecuentes consecuencias asociadas, los cuales suelen persistir incluso después de finalizar las relaciones con los agresores (Martínez et al., 2013). Se ha estudiado que el hecho de experimentar distintas situaciones de discriminación de género, como por ejemplo comentarios, burlas e invisibilización de las personas, se encuentra relacionado con mayores niveles de sintomatología ansiosa, depresiva y somática.

Se reconoce además que estas experiencias pueden afectar gravemente la autoestima de las víctimas en comparación con quienes no han sufrido agresiones (Lara-Caba, 2019). La razón de esto se debe a que las conductas misóginas en contra de las mujeres y otras formas de agresión a diversidad sexual generan climas de estudio y trabajo hostiles, en donde tanto estudiantes como empleados perciben no recibir las mismas oportunidades que el resto (Bradley-Geist et al., 2015).

Las distintas experiencias de acoso, discriminación y violencia de género se constituyen como situaciones de altos niveles de estrés, al atacar el autoconcepto de una persona (Kucharska, 2018). Esto mismo termina por moldear la identidad de quien vive dichas experiencias de discriminación, a raíz de los procesos de esencialización.

La esencialización se define como una heurística cognitiva que permite la clasificación de las personas a partir de ciertas categorías y rasgos en común. El hecho de que la discriminación y violencia de género se sustente sobre creencias tradicionales de género, provoca que se formen heurísticas cognitivas que asocian a las personas a roles específicos, limitando así su capacidad de acción y desarrollo personal (Pereira et al., 2016).

Paralelamente, la violencia de género no solo posee repercusiones en la salud de sobrevivientes, sino que también tiene repercusiones sobre el resto de las personas que se ven involucradas (Bradley-Geist et al., 2015). De este modo, el hecho de que una persona no haya sido víctima directa de los tratos de violencia y discriminación, no quiere decir que no se pueda ver afectado. Por ejemplo, y tomando en cuenta de que el concepto de "masculinidad" es estructurado por factores culturales y contextuales, cuando los hombres se ven expuestos a modelos conductuales misóginos, tienden a adoptar y normalizar estas conductas (Phipp & Young, 2014).

Por otro lado, se ha encontrado que las situaciones de acoso, violencia y discriminación de género se encuentran relacionadas con mayores sensaciones de aislamiento social. En este sentido, autores refieren al concepto de "ostracismo social" (De Lemus & Estevan-Reina, 2021), en donde las personas, al estar expuestas a situaciones frecuentes de hostigamiento en contextos específicos -por ejemplo, la carrera de estudio-, se sienten excluidos e ignorados dentro de este espacio, lo que en muchos casos resulta en una poca identificación con dicha carrera. A su vez, se ha visto que la disminución de sensación de pertenencia al grupo se encuentra relacionada con menores índices de motivación por persistir en dicho espacio (De Lemus & Estevan-Reina, 2021).

Cabe mencionar que el acoso, discriminación y violencia de género afecta negativamente a todos los otros aspectos de su existencia, como la educación y la realización y participación económica (ONU Mujeres, 2020). En esta línea, la violencia de género reduce la productividad del individuo, generando costos importantes para los lugares de trabajo y los presupuestos públicos (ONU Mujeres, 2020).

Junto a lo anterior y en el caso específico de quienes asisten a la educación superior, es importante destacar que las repercusiones mencionadas anteriormente tendrán además como resultado la no garantía de igualdad de oportunidades en los distintos momentos de la trayectoria académica y de las condiciones vitales para mantenerse dentro del sistema educativo (Trujillo Cristoffanini & Pastor-Gosálbez, 2021).

### ***Acoso, violencia y discriminación de género en ES***

Las instituciones de educación superior son espacios donde se encuentran factores culturales, sociales, psicológicos, filosóficos, ideológicos, históricos, familiares, políticos y económicos (Zambrano Guerrero et al., 2016). Todos estos factores intervienen en la interacción de cada sujeto en las diversas dinámicas individuales y grupales, aportando de manera positiva o negativa a la convivencia (Zambrano Guerrero et al., 2016).

Durante la universidad, muchas mujeres vivencian acoso, discriminación e intimidación (Flores-Hernández et al., 2016). Todos ellos, tienden a ser hechos que se justifican como eventuales o propios de la época, pero casi nunca son reconocidos como fenómenos propios, perteneciendo al llamado currículum oculto (Flores-Hernández et al., 2016)

### **El Acoso Sexual en la Educación Superior**

La violencia sexual, incluido el acoso sexual, es una problemática que con frecuencia ocurre en instituciones como los espacios educativos, donde compañeros y profesores se vuelven agresores de estudiantes (OMS, 2013). En esta línea, investigaciones provenientes de distintas partes del mundo, han documentado que proporciones de carácter sustancial de niñas declaran haber sufrido acoso y abuso sexual en sus viajes a las instituciones educativas (ida o regreso) o en instalaciones de escuelas o universidad, incluyendo baños, aulas y dormitorios (OMS, 2013).

En términos generales, el acoso sexual en el contexto educativo se ha comenzado a visibilizar en Chile. Junto con ello, la escasa educación y formación respecto a este tipo de violencia ha provocado la normalización de este fenómeno en el espacio de la educación. En específico, en la Radiografía del Acoso sexual en Chile, (Observatorio contra el acoso en Chile, 2020), se detectó que solo un 12,07% de los encuestados reconoció haber sufrido acoso sexual, pero que cuando se les preguntó por vivencia de situaciones específicas que son identificables como acoso, la cifra ascendió a 34,1%.



Gráfico 2. “Reconocimiento ASE” y Gráfico X “Personas que han vivido por lo menos 1 situación de ASE” (Observatorio Contra el Acoso Callejero, 2020)

El acoso sexual en el espacio universitario comenzó a ser estudiado en la década de los 80's (Alonso Ruido et al., 2021). Desde ese momento a la actualidad, las investigaciones han evidenciado un incremento en el acoso sexual sufrido por estudiantes universitarias, alcanzando prevalencias de 30% hasta el 57.7% (por ejemplo, Rosenthal et al., 2016). Siguiendo esta línea, Hennelly et al. (2019) reveló que los estudiantes consideran el acoso y la agresión como inaceptables, destacando que probablemente intervendrían y denunciarían este tipo de incidentes. No obstante, el estudiantado también considera que las universidades tienen actitudes permisivas hacia las situaciones de acoso, existiendo una falta de sanción respecto a los acosadores (Karami et al., 2020).

Las investigaciones que estudian las respuestas de las universitarias frente al acoso sexual se centran en el carácter evitativo, ignorando o restándole importancia a la situación, tratándolo como una broma, redireccionando la conversación y evitando personas o lugares en la universidad (Duque Monsalve et al., 2022). Según Alfaro Álvarez y De Armas Pedraza (2019) el tipo de reacción mencionado anteriormente favorece la perpetuación de las situaciones de acoso y reduce las oportunidades académicas de las estudiantes.

Respecto a quienes trabajan en la educación superior, Kirkner et al. (2020) mencionaron que la literatura enfocada en la divulgación de agresiones y acosos sexuales en la universidad **no suele considerar el entorno laboral ni la academia**. Junto con ello, autores como MacKinnon (1979) plantean que las estructuras burocráticas dentro de las instituciones tienden a ser inherentemente patriarcales, fallando en la eliminación de una de las causas raíz del acoso sexual: la subordinación femenina.

Uno de los estudios tempranos acerca del acoso sexual en el mundo académico universitario, reveló que de aquellas profesoras que estaban siendo acosadas sexualmente por sus estudiantes, el 58% no denunció porque sintió que no era lo suficientemente grave o que no había nada que hacer para detenerlo (Grauerholz 1989).

Los estudios también han demostrado que las mujeres son las principales víctimas dentro del mundo académico (Fernando & Prasad, 2019). En esta línea, informes de entornos académicos como el *National Academy of Sciences, Engineering, and Medicine* (2018) han

evidenciado que el 50% de las mujeres de su cuerpo docente y otros trabajadores han denunciado experiencias de acoso sexual.

## **La Violencia de Género en la Educación Superior**

Las prácticas de violencia de género están constituidas por comportamientos, actitudes y situaciones normalizadas en la educación superior (Piedra Durán, 2022). De esta manera, la violencia de género se vivencia muchas veces como poco percibida, formando parte de las experiencias diarias de agentes que forman parte del espacio educativo como el cuerpo docente, estudiantado y personal administrativo (Piedra Durán, 2022).

Autores como Tasqueto Tassinari et al. (2022) han analizado la evidencia actual sobre la prevalencia de violencia de género en estudiantes universitarias y sus factores asociados. En este marco, si bien las tasas de prevalencia de violencia de género varían entre los diferentes estudios (alcanzando porcentajes desde el 1,3% al 85%), es posible dar cuenta que las mujeres son objetivo de diversas formas de violencia mientras cursan sus estudios de educación superior (Tasqueto Tassinari et al., 2022).

De manera específica, diversas investigaciones confirman que gran parte de la violencia sufrida por las mujeres es ejercida por hombres (Tasqueto Tassinari et al., 2022). En específico, las parejas son los principales perpetrados, seguidos de exparejas, colegas, conocidos, compañeros de trabajo, maestros, compañero de cuarto y miembros de la facultad. Dado ello, se ha advertido que las mujeres perciben inseguridad en sus círculos sociales, siendo agredidas por personas en quienes confían (Tasqueto Tassinari et al., 2022).

La violencia de género en estudiantes universitarias se ha asociado a factores demográficos como la edad y la etnia (Tasqueto Tassinari et al., 2022). En esta línea, mujeres más jóvenes reportan tasas más altas de violencia de género (Barrick et al., 2013), estimándose que la posibilidad de ser atacado sexualmente es cuatro veces más probable para mujeres de 16 a 24 años en comparación con la población general (Hossain et al., 2014).

Un tema recurrente en la literatura acerca de la violencia de género en educación superior es el “silencio” manifestado en el subregistro de este fenómeno y baja tasa de condenas de perpetradores (Davis & Meerkotten, 2017). La renuencia a reportar incidentes de este tipo es multicausal; dentro de estas, el estamento estudiantil percibe que la universidad no actuaría frente a la denuncia (Cismaru & Cismaru, 2018). Junto con ello, otros factores incluyen políticas vagas, procesos de reporte poco claros, desconocimiento sobre políticas y leyes inexistentes, inadecuado apoyo a víctimas, ausencia de confianza, miedo a la estigmatización y resistencia a vivenciar procesos largos disciplinarios (Department of Higher Education and Training, 2019).

Los movimientos mundiales en contra de la violencia de género han llevado a que las mujeres universitarias exigen transformaciones profundas en el acceso a una vida sin violencia (Cerva Cerna, 2020). Sin embargo, la pandemia parece haber impuesto una pausa temporal en las acciones más visibles de las luchas de mujeres universitarias en Argentina, Chile, Honduras

y México, destacándose que, en los primeros relatos y análisis sobre las actividades de carácter académico remoto, se evidenció no solo un incremento de las desigualdades de género sino también un escalamiento de situaciones de violencia en los hogares (Ordorika, 2020).

### **La Discriminación de Género en la Educación Superior**

Durante los últimos 50 años, América Latina ha sufrido una expansión en su sistema formal de educación. Este proceso ha beneficiado de manera particular la condición social de las mujeres, permitiendo su incorporación en campos variados de la vida social, política, económica y cultural.

La incorporación de las mujeres en estos distintos aspectos no ha estado exenta de un trato desigual en comparación a los hombres. En específico, es evidente la existencia de inequidades en el ámbito profesional académico (nombramientos y promociones) así como en evaluaciones y otorgamiento de reconocimientos, acceso y permanencia por área y disciplinas (García Guevara, 2004).

La existencia de discriminación de género en educación superior ha llevado a algunas instituciones a plantear la equidad de género como parte de los principios fundamentales que rigen el espacio educativo, estableciendo estatutos, reglamentos, políticas, lineamientos y creación de organismo diversos para alcanzar la igualdad (Ordorika, 2015). Sin embargo, desde Follegati (2018), la institucionalización universitaria debe dar cuenta de una contención de movimientos feministas que va más allá de las instalaciones de medidas, protocolos, oficinas o departamentos de género. En esta línea, estas acciones se deben incorporar como expresiones de una política de igualdad, la que establezca la necesidad de criticar las bases que originan la exclusión del género femenino.

### **Segregación Vertical y Horizontal en Educación Superior**

Tal como se mencionaba anteriormente, la presencia de mujeres en la educación superior ha aumentado de manera importante en los últimos años. Sin embargo, al mirar con mayor detalle las cifras reportadas por los distintos indicadores, es posible notar cómo esta participación varía dependiendo del área de estudio; dentro de los indicadores reportados por el Ministerio de Educación, se aprecia cómo la participación de mujeres en educación superior se encuentra concentrada en las áreas de Educación, Salud y Ciencias Naturales, mientras que en áreas asociadas a las Ciencias Básicas, Agropecuaria y Tecnologías cuentan con una mayor representación de estudiantes hombres.

Junto con lo anterior, no solo existe una diferencia en cuanto a género en la elección de las carreras, sino que también, algunas revisiones acerca de la desigualdad de género en el ciclo vital han demostrado que en Chile las mujeres son minorías en universidades de mayor tradición y calidad (Asociación Chilena de Seguridad [ACHS], s.f.)

Frente a este panorama, el cual se repite alrededor del mundo, distintos autores e investigadores han puesto sus esfuerzos en analizar las causas de las brechas de género en áreas de estudio. Por una parte, se habla de que el proceso de elección de las carreras no es neutro, pues se ve influido desde temprana edad por las tendencias tradicionales de género (Espinoza et al., 2019). Tanto niños y niñas se encuentran expuestos a mensajes que encasillan sus habilidades y competencias dependiendo de su sexo; aquellas cualidades asociadas a la lectoescritura, delicadeza y maternidad serían asociadas a las mujeres, mientras que el pensamiento lógico-matemático, rigidez y fuerza se vincularía a cualidades masculinas.

Distintos estudios dan cuenta del rol del género en las interacciones pedagógicas, y como educadores, docentes y académicos tratan de manera distinta a los y las estudiantes dependiendo de su género (Espinoza & Taut, 2016; Zambtano et al., 2017; Azúa et al., 2019a; Azúa et al., 2019b). Se reconoce que las aulas de estudio se constituyen como espacios donde los y las estudiantes socializan con las pautas culturales vigentes (Espinoza & Taut, 2017). Dado lo anterior, al verse expuestos a creencias basadas en las diferencias de los géneros, al igual que comentarios y conductas que perpetúan los roles tradicionales impuestos por la cultura hegemónica, los y las estudiantes comenzarán a internalizar aquellas actitudes, conductas, preferencias y valores que se encuentren alineados con su respectivo género, adaptando así sus decisiones y expectativas a estos moldes.

De igual manera, la literatura da cuenta de que los factores socioculturales, dentro de los cuales se encuentran las creencias tradicionales de género, permean en el ambiente de estudio de estudiantes, docentes y académicos. Se hace referencia al concepto de *chilly climate* o “clima tenso”, el cual se define como un clima hostil frente a aquellas personas que se encuentren en lugares de estudio, espacios y/o puestos de trabajo que no estén en concordancia con los roles tradicionales de género (Britton, 2017). Por ejemplo, se ha encontrado que las estudiantes mujeres en áreas STEM suelen reportar mayor hostilidad por parte de sus pares y profesores.

El *chilly climate* -clima tenso-, actúa como una forma de retroalimentación, donde de manera implícita se les transmite que no contarían con las capacidades para desempeñarse en dicho espacio, y por lo mismo que no pertenecen a este (Britton, 2017).

A raíz de lo anterior, se produce el fenómeno de “*Segregación Horizontal*”, que corresponde a la concentración de estudiantes mujeres y hombres en aquellas áreas de estudio que se encuentren alineadas con los roles tradicionales de género culturalmente impuestos. Por lo mismo, es posible encontrar una mayor concentración de estudiantes mujeres en áreas como educación, salud y ciencias sociales, y estudiantes hombres en ciencias básicas y tecnologías.

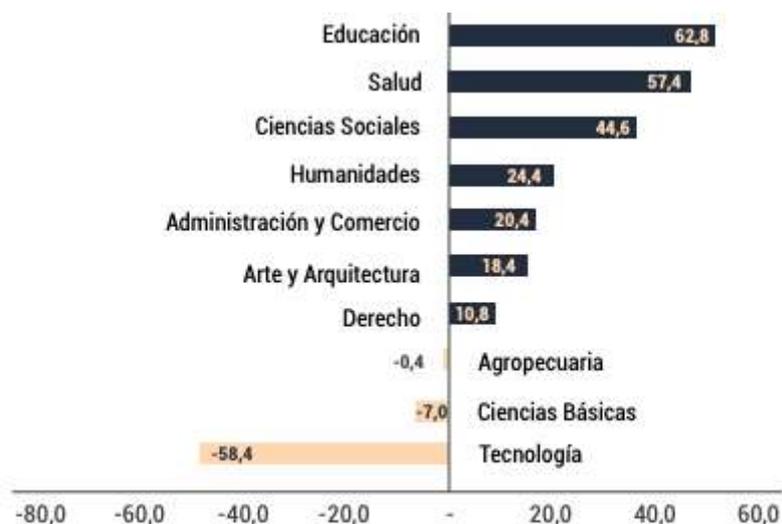


Gráfico 3: Brechas de género según área del conocimiento. Subsecretaría de Educación Superior, Ministerio de Educación (2020).

La segregación horizontal afecta tanto al estudiantado como a los estamentos superiores. Si bien las universidades y otras instituciones de educación superior han puesto sus esfuerzos en promover la participación de estudiantes en áreas de estudio tradicionalmente masculinas, todavía existe el problema de contar con una baja representación de docentes y académicas mujeres en estas áreas. La relación que se describe acá es cíclica, en el sentido de que de la poca proporción de estudiantes mujeres en estas áreas, una aún menor cantidad proseguirá estudios de postgrado y líneas de trabajo en la academia. Así también, al haber una menor proporción de académicas en áreas de estudios superiores masculinizadas, las estudiantes tendrán pocos referentes de modelos a seguir, lo que a su vez influye en las decisiones asociadas a proseguir estudios en esta índole.

Otros autores refieren al efecto de “embudo” o “pirámide invertida”, donde se ha encontrado que una menor proporción de estudiantes mujeres se ve acompañado de una aún menor proporción de académicas. De esta manera, tanto la participación como la progresión de las mujeres en estas áreas se ve disminuida por la poca representación.

Junto con lo anterior, este efecto de pirámide invertida se replica en los espacios de alto mando; por ejemplo, cargos de director, prorector y rector de universidades suelen estar típicamente ocupados por hombres. En Chile, este panorama queda claro al observar las cifras de participación de las mujeres en puestos de alto cargo en los últimos años:

- 2007: 23% de los cargos directivos superiores en las universidades chilenas eran ejercidos por mujeres, y un 3% en el cargo de rectora (Berríos citada en Hirsch, 2021)
- 2013: 22,6 % de las mujeres tiene cargos de decanatura o jefatura de carrera, y 5,1% de rectoras (Cardenas citada en Hirsch, 2021)
- 2015: 100% de las universidades estatales en Chile tiene un hombre como rector (Gaete-Quezada citada en Hirsch, 2021)
- 2021: 88,88% de los puestos de rector en las universidades chilenas es ocupado por un hombre. Se constata que la proporción de mujeres rectoras es mayor en universidades estatales, en comparación a las privadas (Hirsch, 2021).

- 2021: en puestos de vicerrectoría, las mujeres representan el 28,21%, y 26,38% para los de decanatura (Hirsch, 2021).

El panorama presentado se explica bajo el fenómeno de “Segregación Vertical”, el cual se puede apreciar en las distintas organizaciones jerárquicas en donde en la medida en que se asciende a los altos cargos de responsabilidad, la participación de las mujeres disminuye (Fleta-Asín & Pan, 2017). Respecto a sus causas, si bien existen distintos factores que influyen sobre la aparición de la segregación vertical, se hará mención de algunos de estos:

Por una parte, está la latente creencia de que las aptitudes y competencias de liderazgo son intrínsecamente masculinas, por lo que las mujeres serían incapaces de desempeñarse en altos cargos (Cuadrado, 2003; Moncayo & Zuluaga, 2015).

Por otra parte, se encuentran los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres, como por ejemplo la distribución del trabajo doméstico y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, los cuales hasta el día de hoy siguen tendiendo fuertemente hacia el lado de las mujeres (Drew & Marshall, 2020; Rosa, 2022).

Distintos autores refieren al concepto de “techo de cristal” para explicar aquellos obstáculos que, si bien se mantienen invisibles en las distintas organizaciones laborales, restringen el avance profesional de las mujeres (Moncayo & Zuluaga, 2015). Específicamente se hace referencia a dos tipos de barrera:

- **Barreras externas:** Corresponden a tratos discriminatorios, hostigamientos, diferencias salariales y otros más que desalientan a las mujeres a participar de puestos de liderazgo y proseguir ciertas líneas de trabajo (Moncayo & Zuluaga, 2015).
- **Barreras internas:** Son conocidas como barreras culturales, que se traducen en “comportamientos deseables asociados a las mujeres”, como por ejemplo, voluntad de servicio y falta de ambición (Moncayo & Zuluaga, 2015)

## ***Prevención del acoso, violencia y discriminación de género en ES***

### **Experiencias Nacionales**

Las instituciones de educación superior alrededor del mundo han tomado diversas medidas para hacer frente a las situaciones de acoso, violencia y discriminación de género; desde prácticas preventivas, hasta el levantamiento de políticas y sanciones específicas.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación junto a la Unidad de Equidad de Género ha desarrollado el Protocolo contra el Acoso Sexual en Educación Superior (2016). Este documento cuenta con distintas sugerencias para que las instituciones de educación superior elaboren sus propios protocolos en contra del acoso sexual, y a diseñar estrategias que permitan prevenir instancias de vulneración de derechos.

Producto de la promulgación de la Ley 21.369, se han conformado mesas técnicas con el objetivo de resguardar la implementación de esta. Los integrantes de estas mesas representan distintos organismos relevantes para las instituciones de educación superior; se encuentran participantes de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), Consejo Nacional de Educación (CNED), la Superintendencia de Educación Superior (SES), e integrantes del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Se tiene la expectativa de que la ley previamente mencionada pueda instaurar la movilización de las comunidades educativas frente a las situaciones de violencia; el hecho de que el cumplimiento de esta ley sea requisito obligatorio para la acreditación institucional, es un paso importante para encaminar a las instituciones de educación superior a actuar de manera activa frente a la prevención, protección y sanción del acoso, violencia y discriminación de género.

Paralelamente, existen otros esfuerzos que buscan responder a las múltiples inequidades de género que enfrentan los estamentos que componen las comunidades educativas. A nivel académico, algunos de los fondos concursables de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), cuentan con especificaciones para resguardar a beneficiarios de la beca que se encuentren en situación de embarazo. En este, se da la posibilidad de extender la asignación de manutención para el resguardo del pre y postnatal.

### **Experiencias internacionales**

A nivel internacional, se han tomado distintas acciones para contrarrestar la inequidad de género en los contextos de educación superior. El Times Higher Education ha propuesto 10 sugerencias para responder a este panorama: promover la comunicación entre los equipos de trabajo respecto a temáticas de género, problematizar a nivel de la comunidad educativa los sesgos de género, intencionar discusiones que vayan más allá de las “mujeres en STEM”, y en cambio reconozcan otro tipo de situaciones de inequidad, entre muchas otras más (Bothwell, 2022).

Paralelamente, se han propuesto otro tipo de acciones que pueden beneficiar a la comunidad en esta materia. Por una parte, se habla de aumentar en el contenido curricular fuentes de información -investigaciones, teorías, documentos, etc- escritos por mujeres, para así contrarrestar aquellas creencias relacionadas a la producción de conocimiento y el género (Montt, 2022).

Se ha definido también que las instituciones de educación superior deben ser capaces de analizar críticamente sus indicadores. De esta manera, se puede estar constantemente trabajando a favor de una educación equitativa y de calidad (Montt, 2022).

Con respecto a las situaciones de acoso, violencia y discriminación, y similar al contexto nacional, las legislaciones federales han intencionado que las instituciones de educación superior desarrollen políticas de prevención y sanción de acoso y vulneraciones sexuales (Kafonek & Rhichards, 2017). En consonancia con lo anterior, distintos programas de

prevención han sido desarrollados para combatir los distintos tipos de violencia de género, como violencia en relaciones de pareja, hostigamiento, entre otros.

Se establece que para que un programa preventivo tenga efectividad, debe contar con las siguientes características (Kafonek & Rhichards, 2017):

- Ser comprensivo
- Basado en la teoría
- Promover relaciones positivas
- Relevante culturalmente
- Utilizar metodología de aprendizaje variada
- Duración suficiente y ajustada al tiempo
- Tener un equipo de trabajo entrenado en el tema
- Contar con evaluaciones

### ***Perspectiva de género en la Educación Superior***

Si bien es posible reconocer que el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género han variado en el espacio universitario durante las últimas décadas, no es posible afirmar que estos fenómenos han desaparecido. En esta línea, la persistencia de estas temáticas muchas veces es tenue, lo que dificulta el reconocimiento de ellas con facilidad por parte de los individuos.

La perspectiva de género puede ser definida como la introducción de una “mirada particular en la comprensión de la vida social” (Palomar, 2005, p. 18). Esta mirada nace a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un rasgo cultural y no biológico, por tanto, la forma en que se adoptan las desigualdades sociales basadas en el sexo de las personas se vincula con la manera como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social (Palomar, 2005).

Autoras como Caballero Alvarez (2011) plantean que la educación superior también es responsable de reproducir la asignación de papeles sociales biológicamente prescritos; dentro del espacio universitario se constituyen redes de relaciones interpersonales que son reflejo de dinámicas sociales presentes en el esqueleto de la sociedad.

Considerando los puntos mencionados anteriormente, la inclusión de la perspectiva de género en la educación superior se vuelve una variable indispensable a la hora de pensar una docencia de alta calidad (Aguayo Lorenzo et al., 2015). Se evidencia que la perspectiva de género conduce a cuestionar distintas prácticas educativas que parecieran ser dadas por naturaleza de acuerdo a la diferenciación sexual, desarticulando aquellos patrones de naturalidad para abrir su posibilidad de transformación (Caballero Alvarez, 2011).

Montes de Oca O'Reilly (2019) destaca que muchas veces la perspectiva de género es conocida solo por algunos académicos de las ciencias sociales, humanidades o ciencias del comportamiento. Dado ello, la solución que esta autora ha planteado refiere a una

transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior, permeando todos los ámbitos y actores educativos.

En cuanto a la docencia universitaria existen diversas formas de incorporar la perspectiva de género. Por un lado, algunas universidades desarrollan carreras específicas enfocadas en estudios de género, mientras que otras siguen una línea de transversalidad de género, incorporando contenidos de igualdad en cualquier materia del plan de estudios (García-Holgado et al., 2021).

### **Perspectiva de género a nivel nacional**

Alcanzar una educación con equidad de género ha sido una labor de la que han tomado partido distintos gobiernos. En esta línea, el MINEDUC (2018) mediante su comisión “*Por una educación con equidad de género*” demostró la importancia de la inclusión de la perspectiva de género como una demanda ciudadana fuerte y exigente. A partir del trabajo de la comisión de esos años, se definieron 6 líneas de acción, de las cuales se pueden estructurar propuestas concretas:

- a. **Promoción, acceso, participación y trayectorias para una mayor equidad de género en el sistema educacional chileno.** El sistema educacional debe garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, esta línea de acción prioriza la diversificación al acceso según áreas de conocimiento (con énfasis en aquellas áreas subrepresentadas y trabajando desde edades tempranas), trabajar en las expectativas del profesorado, padres y estudiantes; perfeccionar el sistema de acceso a la educación superior; y favorecer políticas para que estudiantes madres y padres puedan conciliar la crianza con el acceso a becas y estudios.
- b. **Prácticas e interacciones de calidad para la equidad en el sistema educativo.** Entendiendo que el aula y la gestión pedagógica son espacios de influencia para modificar, potenciar e incrementar aprendizajes, esta línea de acción se centra en desarrollar estrategias de innovación en las prácticas de aprendizaje y generar conciencia respecto de eventuales sesgos de género que actúan como factores de distorsión del aprendizaje; y desarrollar la autoestima y confianza en las propias capacidades.
- c. **Formación docente para la equidad de género en la práctica pedagógica.** Basándose en que el trabajo docente se sustenta en un constante perfeccionamiento y evaluación, esta línea de acción busca la capacitación de docentes y equipos directivos en perspectiva de género; y la generación de indicadores que propicien una mejora continua en este ámbito.
- d. **Promoción de un ambiente libre de discriminación, acoso y violencia.** Entendiendo que la violencia es un problema social que se manifiesta de muchas maneras cuya erradicación implica la visibilización y diseño de políticas públicas pertinentes, se ha decidido establecer dos áreas de acción. Por un lado, en Educación escolar, la línea de acción se plantea en el área de convivencia, desarrollando

estrategias de interacción adecuada entre individuos, capacitando especialistas y abriendo espacios de diálogo. Por otro lado, en educación superior, las acciones se orientarán a la prevención, educación y sanción de aquellas conductas de discriminación, acoso y violencia.

- e. **Estrategias e instrumentos institucionales para la mejora de calidad y equidad en el sistema educacional chileno.** Comprendiendo que la calidad de la educación implica la equidad de género, las principales líneas de acción buscan la creación de una institucionalidad que pueda integrar de manera transversal el enfoque de género desde el MINEDUC; la incorporación de medición e indicadores de género; y el desarrollo de programas de formación en distintas áreas.
- f. **Estudios.** Buscando avanzar en un mejor diseño de políticas públicas, existe una convicción ministerial de avanzar en las causas que operan tras los fenómenos de género. Dado ello, esta línea de acción busca priorizar la relación de estudios en el área de la Educación Técnico Profesional y Educación Superior, así como respecto de trayectorias educativas y capacidad predictiva del actual sistema de admisión a la Educación Terciaria, considerando las variables de género.

### **Perspectiva de género internacional**

Desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, se establece la meta de lograr la equidad de género y empoderamiento de las mujeres en distintos sectores de desempeño, considerando a nivel educativo como laboral. Es a raíz de esto que se ha trabajado arduamente en políticas de acceso y permanencia de estudiantes en la educación superior.

Para transversalizar la perspectiva de género, esta debe ser adoptada en las distintas aristas que rodea la formación y experiencia universitaria. Por una parte, se establece la importancia de promover instancias de mejoramiento y evaluación docente basado en aproximaciones a temáticas de género; incluir contenido bibliográfico, adquirir conciencia sobre la manera de dialogar entre académicos, estudiantes y funcionarios de la comunidad, entre otras más (UNESCO, 2022b). Así la incorporación al currículum en temáticas de género, al igual que la concientización de las prácticas realizadas en el contexto de clases, facilitan la posibilidad de promover una cultura institucional sobre una perspectiva de género (Buquet, 2011).

Por otro lado, la creación de centros destinados a estudios de género permite fortalecer el conocimiento crítico en materias de desigualdad social (Buquet, 2011). Si bien ha sido un desafío incorporar este tipo de centros o iniciativas de investigación en las distintas instituciones de educación superior alrededor del mundo, Buquet (2011) establece que han sido estos espacios los que han propiciado el fortalecimiento de las herramientas teóricas, al igual que la transformación social del contexto en el que se circunscriben.

Existen distintos casos a nivel internacional que ameritan ser nombrados en esta instancia:

- Países Bajos: Ministerio de Educación ha desarrollado fondos para incentivar la contratación de académicas mujeres en sus plantas (UNESCO, 2022a).

- Canada: Estudiantes en residencias deben pasar por un entrenamiento obligatorio para ayudar a prevenir conductas de violencia sexual (UNESCO, 2022a)
- Sudáfrica: se cuenta con sociedades estudiantiles enfocadas en mujeres en las ciencias de la computación, que buscan impulsar y mantener estudiantes en áreas STEM por medio de charlas, programas y otros incentivos (UNESCO, 2022a)

## METODOLOGÍA

El presente diagnóstico se realizó en base a una metodología cuantitativa de carácter descriptivo. El enfoque descriptivo busca especificar aquellas propiedades, características y perfiles de los fenómenos sometidos a análisis (Hernández et al., 2010), siendo -para algunos autores- los primeros pasos para investigaciones de mayor profundidad (Mousalli-Kayat, 2015).

**El objetivo del diagnóstico es:**

***Conocer las experiencias, situaciones y percepciones del panorama institucional de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicaciones -UNIACC- en materias de acoso, violencia y discriminación de género.***

Para la realización del diagnóstico, se propusieron los siguientes objetivos específicos:

- Proveer estadística desagregada respecto al panorama institucional de género en distintos ámbitos de la comunidad universitaria.
- Identificar la prevalencia de creencias de género en los estamentos de la comunidad universitaria.
- Identificar la prevalencia de experiencias de acoso, discriminación y violencia de género experimentado y percibido por los estamentos de la comunidad universitaria.
- Conocer la percepción respecto a la seguridad, prevención y sanción de conductas de acoso, discriminación y violencia de género en UNIACC por parte de los estamentos de la comunidad universitaria.

Para el proceso de recolección de datos, se estructuró un cuestionario el cual fue aplicado al estamento estudiantil, académicos y no académicos de la UNIACC.

La realización de este trabajo comprendió la creación de la primera encuesta de género y diversidad, creada a partir de varios instrumentos que ahondó en las temáticas de género en educación. Dadas las características particulares de los grupos de trabajadores y estudiantes de UNIACC, se decidió aplicar dos cuestionarios para profundizar en las dimensiones de interés considerando las realidades propias de cada sector. Dichos cuestionarios contaron con secciones en común para los estamentos, al igual que segmentos diferentes (e.j: experiencias con académicos, percepción del aula de estudio, ambiente laboral, etc.).

Tanto para la encuesta de estudiantes, como para el estamento docente y no docente, se desarrollaron las siguientes cuatro dimensiones:

1. Caracterización de la población: Dimensión construida para la recolección de datos demográficos.
2. Creencias respecto al género: Dimensión creada a partir de ítems usados por otros diagnósticos universitarios chilenos cuyo objetivo era profundizar en las creencias sobre las brechas de género.
3. Experiencias respecto al acoso sexual, violencia y discriminación de género: Dimensión construida a partir de ítems provenientes de Sistema de Indicadores para

la Equidad de Género en instituciones de la educación superior, elaborado por Buquet et al. (2010).

4. Panorama institucional: Dimensión construida por el equipo UNIACC, cuya finalidad era profundizar en la percepción de los encuestados respecto al trabajo de prevención y sanción por parte de UNIACC en las temáticas de acoso sexual, género y discriminación.

Para el caso del estamento estudiantil, el cuestionario también contó con una dimensión enfocada en:

5. Clima de estudio:
  - a. Percepción de la desigualdad en el contexto universitario: Subdimensión construida a partir de ítems provenientes de la encuesta autoadministrada de Dome (2021) que buscaba profundizar en la existencia de ventajas y desventajas en función de los géneros en el espacio universitario.
  - b. Discriminación universitaria: Subdimensión creada a partir de ítems provenientes del cuestionario de Álvarez-Hernández et al. (2020) cuyo objetivo era determinar la percepción de los estudiantes respecto la existencia de discriminación de género por parte de los académicos en aspectos como reconocimiento, promoción, entre otras.

Con respecto al estamento académico y no académico, a diferencia del cuestionario enfocado para la población estudiantil, se contó con una sección enfocada en:

6. Clima Laboral:
  - a. Satisfacción con el trabajo: Subdimensión creada a partir de ítems provenientes del Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en instituciones de la educación superior, elaborado por Buquet et al. (2010).
  - b. Percepción de clima laboral y no discriminación: Subdimensión construida a partir de instrumentos provenientes de la norma mexicana NMX-R0R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
  - c. Igualdad de género en la enseñanza: Subdimensión aplicada solamente a docentes y conformada a partir de ítems provenientes del cuestionario autoadministrado para la evaluación de una enseñanza sensible al género de la Universidad de Fribourg y traducido por Díaz (s.f.).
  - d. Igualdad de género en la relación con estudiantes: Subdimensión aplicada a administrativos, autoridades o directores cuyo objetivo era ahondar en el trato a los estudiantes de acuerdo con el género.

## RESULTADOS

Con el objetivo de que el análisis del diagnóstico se realizara con una muestra representativa de la población, se determinó el tamaño de la muestra considerando un nivel de confianza del 95% y un error del 3% (Fox et al., 2009; García-García et al., 2013).

Mediante el cálculo, se encontró que el tamaño representativo de cada muestra debía contemplar 926 estudiantes y 463 académicos/as y no académicos (funcionarios, administrativos, entre otros actores de la comunidad) (Ver Tabla 1):

Tabla 1. Resultado cálculo tamaño de muestra representativa

ESTUDIANTES	ACADÉMICOS- NO ACADÉMICOS
N= 926	N= 463

Por medio de la difusión de la encuesta, se contó con una muestra final de 1474 estudiantes. Estas respuestas superaron el tamaño necesario para la representatividad para el estamento estudiantil.

Por otra parte, se contó con la respuesta de 462 trabajadores académicos/as y no académicos/as. Este resultado es cercano al calculado anteriormente, y al tomar en consideración que el margen de error en los estudios en ciencias sociales se encuentra entre el 3% y 5%, se consideró apropiado esta muestra para proseguir el diagnóstico.

Vale la pena mencionar que inicialmente 1935 estudiantes y 518 académicos/as y no académicos comenzaron contestando la encuesta. Sin embargo, algunas personas desertaron de esta en distintos momentos. Frente a esta situación, y para conocer el número final de cada muestra, se llevaron a cabo los siguientes pasos:

1. Se filtró por aquellas respuestas donde la persona haya consentido su participación.
2. Se consideraron aquellas respuestas que hayan terminado la encuesta; no se consideraron aquellas respuestas que quedaran incompletas.
3. Se corroboró que no hubiese información duplicada, para así evitar que la respuesta de algún/a estudiante o trabajador/a se considerara más de una vez.

En la Tabla 2 se puede apreciar la manera en que los datos fueron reduciéndose en la medida en que se aplicaron los respectivos filtros mencionados.

Tabla 2. Proceso de obtención del tamaño de la muestra final.

ESTUDIANTES	ACADÉMICOS- NO ACADÉMICOS
Base Inicial: N= 1935	Base Inicial: N= 518
Consentimiento: N= 1859	Consentimiento: 511
Encuesta Completa: N= 1474	Encuesta Completa: N= 462
Respuestas Duplicadas: Ninguna.	Respuestas Duplicadas: Ninguna.
<b>N Final = 1474</b>	<b>N Final = 462</b>

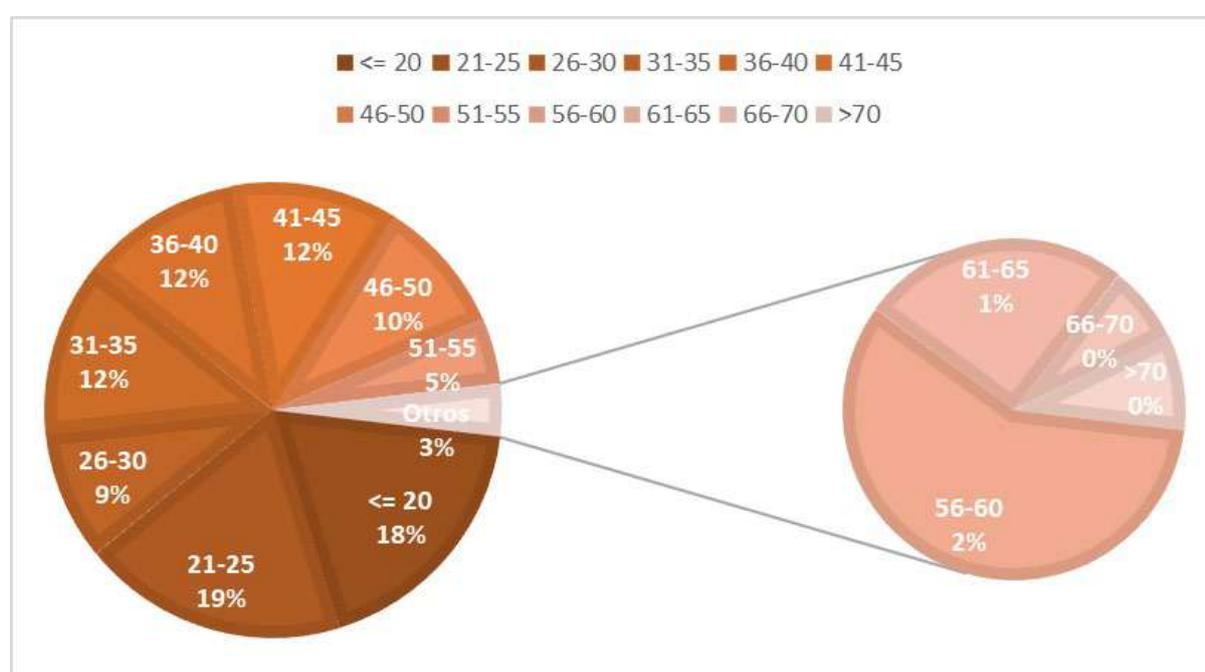
En las siguientes secciones, se expondrán los principales resultados obtenidos en el estamento estudiantil y en el estamento académico-no académico.

### ***Estamento Estudiantil***

#### **Caracterización de la muestra estudiantes**

La muestra correspondiente al estamento estudiantil abarca un gran rango etario (Gráfico 4), conformándose por individuos menores a 20 años hasta sujetos con más de 70 años. Sin embargo, no todos los subgrupos etarios están conformados por el mismo número de personas, en esta línea el grupo con mayor representación es el de individuos cuya edad rodea los 21 a los 26, seguido de jóvenes menores o con 20 años, seguido de adultos de 31 a 35 años de edad.

Gráfico 4. Muestra estudiantil según edad



En relación a la identificación de los participantes con un género (Gráfico 5), se encontró que la mayoría de los encuestados se identifica con el género “Femenino” seguido del género “Masculino” (Femenino: 862, Masculino: 524).

Al cruzar esta información con el Nivel de Programa (Tabla 3), es decir, si quienes respondían pertenecían a pre o post grado, se encontraron dos panoramas. Por un lado, la mayoría de quienes se encuentran en el Pregrado se identifican con el género “Femenino”; sin embargo, la mayoría del postgrado es representado por el género “Masculino”. Por otro lado, quienes se identifican con las minorías sexuales (No binario, Queer, Trans) se ubican casi en su totalidad en el “Pregrado”, correspondientes a 41 personas no binarias, 13 personas queer y 8 personas trans respectivamente.

Gráfico 5. Muestra estudiantil según género

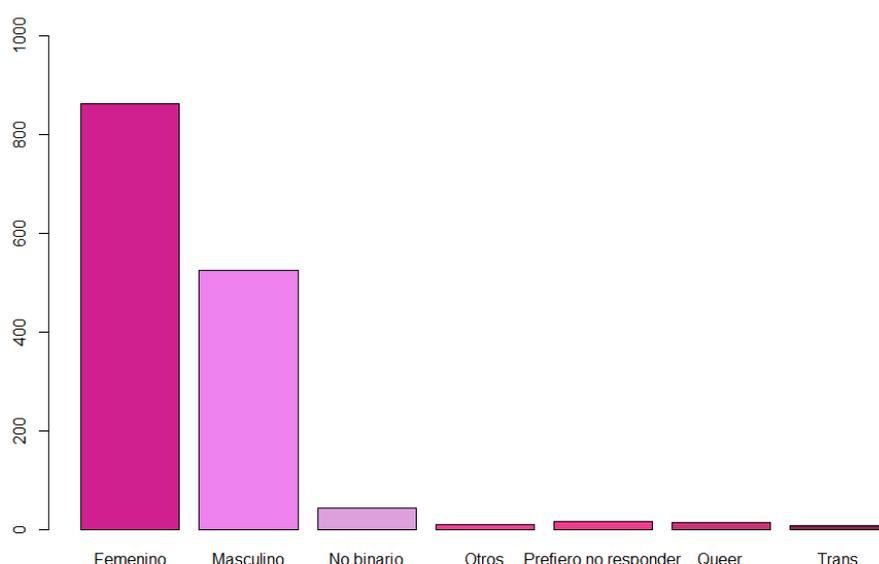


Tabla 3. Representación de Identidad de Género por Nivel de Programa

	POSTGRADO	POSTÍTULO	PREGRADO	TOTAL
<b>FEMENINO</b>	39	12	811	<b>862</b>
<b>MASCULINO</b>	60	16	448	<b>524</b>
<b>NO BINARIO</b>	1	0	41	<b>42</b>
<b>QUEER</b>	0	0	13	<b>13</b>
<b>TRANS</b>	0	0	8	<b>8</b>
<b>OTROS</b>	0	0	9	<b>9</b>
<b>PREFIERO NO RESPONDER</b>	0	0	16	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100 (6.7%)</b>	<b>28 (1.8%)</b>	<b>1346 (91,3%)</b>	<b>1474</b>

Al cruzar la variable “Género” con la variable “Facultad” de los estudiantes, es posible identificar que -tal como señala la Tabla 4-, casi todas las facultades (exceptuando

Administración y la Vicerrectoría) posee mayoría de personas identificadas con el género “Femenino”, siendo la Facultad de Psicología el espacio donde las diferencias de estudiantes identificadas con el género “Femenino” y “Masculino” se intensifica, presentando cifras de 294 y 93 personas respectivamente.

Tabla 4. Muestra estudiantil según Facultad.

	F.Administración	F.Arquitectura y Diseño	F.Artes	F.CC Jurídicas y SS.	F. Comunicaciones	F. Psicología	Vicerrectoría	TOTAL
<b>Fem.</b>	114	83	98	139	134	294	0	862
<b>Masc.</b>	132	69	79	56	124	63	1	524
<b>No.B.</b>	3	7	7	1	15	9	0	42
<b>Queer</b>	1	3	3	0	4	2	0	13
<b>Trans</b>	0	1	3	0	3	1	0	8
<b>Otros</b>	0	1	3	0	3	2	0	9
<b>Pref. No.</b>	0	1	6	1	6	2	0	16
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>165</b>	<b>199</b>	<b>197</b>	<b>289</b>	<b>373</b>	<b>1</b>	<b>1474</b>

Al analizar el año que ingresan los estudiantes a UNIACC y su modalidad de estudio (Tabla 5) se evidencia que la muestra estudiantil se encuentra en su primer o segundo año dentro de la universidad, siendo esta una realidad que ocurre independiente de la modalidad a la que el estudiantado pertenezca. A su vez, en la Tabla 5 también se puede observar una mayoría de los y las estudiantes en programas de modalidad presencial, seguida de la semipresencial y no presencial.

Tabla 5. Desglose muestra estudiantil por año de ingreso y modalidad de estudio.

MODALIDAD	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
No Presencial	3	2	1	8	12	17	53	135	124	355
Presencial	3	1	8	32	65	90	95	152	242	688
Semipresencial	1	5	4	10	38	51	68	142	112	431
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>115</b>	<b>158</b>	<b>216</b>	<b>429</b>	<b>478</b>	<b>1474</b>

Respecto a la dependencia escolar de la muestra estudiantil, un número importante de encuestados pertenece a colegios Particulares Subvencionados, seguidos de Municipales

(510) y con minoría de Particular Privado (Particulares subvencionados: 700, Municipales: 510, Particular Privado, 264). Junto con ello, al preguntarles respecto a su nivel socioeconómico, 1180 individuos se consideraron de un nivel Medio, seguido de 215 que se consideraron Bajo, para terminar con 79 individuos identificados con un nivel socioeconómico Alto.

En cuanto al estado civil, la pertenencia a los pueblos originarios y el número de hijos se destacan algunos datos. Respecto al estado civil, 968 participantes son soltero(a), 55,7% de las cuales se identifican con el género femenino, 36% con el género masculino, y el 8,3% restante se identifican como no binario, queer, trans y “prefieren no responder”.

Por otra parte, un importante número de personas que contestaron la encuesta -831- afirma no tener hijos, mientras que 261 personas afirman tener 2 hijos. En ambos casos, la mayor proporción de personas quienes contestaron estas opciones se identificaron con el género femenino, correspondiente a 52,8% y 68,5%.

Por último, del total de individuos, 1321 sujetos respondieron que no pertenecen a pueblos originarios -58% femenino, 35,7% masculino, y un 4,5% entre no binarios, queer, trans y “prefieren no responder-, frente a 153 personas que si se sienten pertenecientes – 58,8% femenino, 33,9% masculino, y 7,3% entre no binarios, queer, trans y “prefieren no responder”.

## Discusión Caracterización Estudiantil

Al caracterizar a la población estudiantil de UNIACC se observaron distintos elementos presentes en la literatura. Por una parte, el aumento de las mujeres en la educación superior, llegando a alcanzar a los hombres y contrarrestando progresivamente las brechas en educación terciaria (UNESCO, 2021). Este punto se puede apreciar a partir del Gráfico 5, donde se observa que la muestra se encuentra representada tanto por personas identificadas con el género masculino y femenino, siendo este último el que contiene la mayor representación.

En otro punto, al profundizar en la Tabla 3, se evidencia que a medida que se avanza en el nivel de programa (es decir, al pasar de Pregrado a Postgrado o Postítulo), la muestra deja de ser mayormente representada por el género femenino y comienza a ser representada por el género masculino. En esta línea, las diversidades sexuales también sufren una disminución de su número, concentrándose principalmente en el Pregrado. Estos datos pueden ser evidencia de la existencia de *segregación vertical*, dado que a medida que se avanza en la jerarquía de la organización, la participación de mujeres disminuye (Fleta-Asín & Pan, 2017).

Dado lo mencionado anteriormente, es importante reflexionar acerca de cuáles son las causas que pueden estar provocando algún tipo de *segregación vertical*. Por ejemplo, las creencias acerca de aptitudes y competencias de liderazgo vinculadas principalmente a los hombres (Cuadrado, 203, Moncayo & Zuluaga, 2015).

Respecto a la Tabla 4, es posible hipotetizar cierta *segregación horizontal*. En esta línea, la facultad de Administración es representada principalmente por personas del género masculino, coincidiendo con que son áreas de estudio alineadas con los roles tradicionales de género culturalmente impuestos.

Por último, y en relación con la Tabla 5 donde se aprecia que la muestra se encuentra concentrada entre el primer y segundo año de estudios en la universidad, queda por indagar qué relación mantiene este indicador con las tasas de retención, egreso y titulación por programa y área de estudio, al igual que con otros factores que pudiesen estar influyendo; por ejemplo, interés y apertura por temas de género, sentido de pertenencia a la institución, disponibilidad de tiempo, entre otras más.

Frente a la información de caracterización, resulta necesario seguir reflexionando acerca de las posibles brechas de género que se encuentran en el espacio universitario, entendiendo que los procesos de elecciones de carreras no son neutros, sino que son influidos desde temprana edad por las tendencias tradicionales de género (Espinoza et al., 2019).

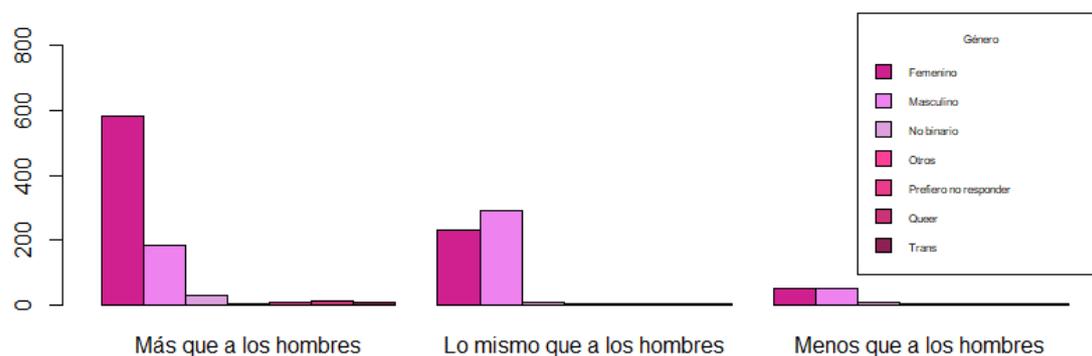
## 2. Encuesta de género

### A. Creencias de Género

Con el objetivo de aproximarse inicialmente a las creencias de género presentes en la comunidad estudiantil, se consultó a los y las participantes de la encuesta sobre su opinión respecto a diferentes afirmaciones que profundizaban en la percepción acerca de diferencias entre hombres y mujeres en ciertas aristas<sup>1</sup>.

Gráfico 6. Respuesta de estudiantes a los Cargos de Poder por Identidad de Género.

*“Algunas personas opinan que a las mujeres, cuando ejercen cargos de poder, no se les exige de la misma manera que a los hombres. Pensando en esta idea, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo?”*



En cuanto al Gráfico 6, se puede observar que el 67% de las personas identificadas con el género femenino, 71% de las personas no binarias, 44% de quienes marcaron ‘otro’, y 50% de las personas que ‘prefiere no responder’, se encuentra más de acuerdo con la afirmación que indica que *“A las mujeres cuando están en el poder se les exige más que a los hombres”* (Femenino: 581, Masculino: 182, No binario: 30, Otros: 4, Prefiero no responder: 8, Queer: 10, Trans: 6).

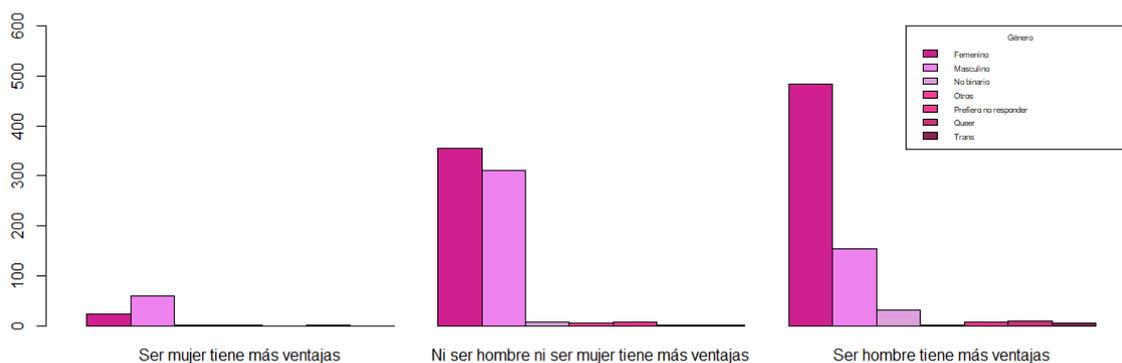
En el caso de los encuestados identificados con el género masculino, un 55% se encuentra de acuerdo con la afirmación *“A las mujeres cuando están en el poder se les exige lo mismo que a los hombres”* (Femenino: 232, Masculino: 292, No binario: 7, Otros: 4, Prefiero no responder: 4, Queer: 1, Trans:1).

Al analizar la respuesta frente a esta pregunta considerando el nivel de programa o la facultad de los y las estudiantes, se evidenciaron hallazgos similares a lo mencionado anteriormente. Esto quiere decir, que sin importar si los y las estudiantes cursan programas distintos (pregrado o postgrado) o forman parte de facultades distintas, existe una tendencia en las creencias de los individuos según el género con el que se identifiquen.

<sup>1</sup> Estas preguntas provienen del cuestionario de género de la UV.

Gráfico 7. Respuesta de estudiantes a las “Ventajas” por Identidad de Género.

“Algunos dicen que, en términos generales, ser hombre tiene más ventajas que ser mujer. Otros dicen que ser mujer tiene más ventajas, ¿cuál de las posiciones te representa mejor?”



Respecto al Gráfico 7, la mayoría de las personas identificadas con el género femenino, al igual que las personas no binarias, “otras” y la mayoría que “prefiere no responder”, se encuentra más representada con la afirmación que indica que “*Ser hombre tiene más ventajas*”, correspondientes al 56%, 76%, 22%, y 50% (Femenino: 483, Masculino: 155, No binario: 32, Otros: 2, Prefiero no responder: 8, Queer: 10, Trans: 6). Sin embargo, en el caso de los encuestados identificados con el género masculino, un 59% se encuentra de acuerdo con la afirmación “*Ni ser hombre ni ser mujer tiene más ventajas*” (Femenino: 355, Masculino: 310, No binario: 8, Otros: 5, Prefiero no responder: 8, Queer: 2, Trans: 2).

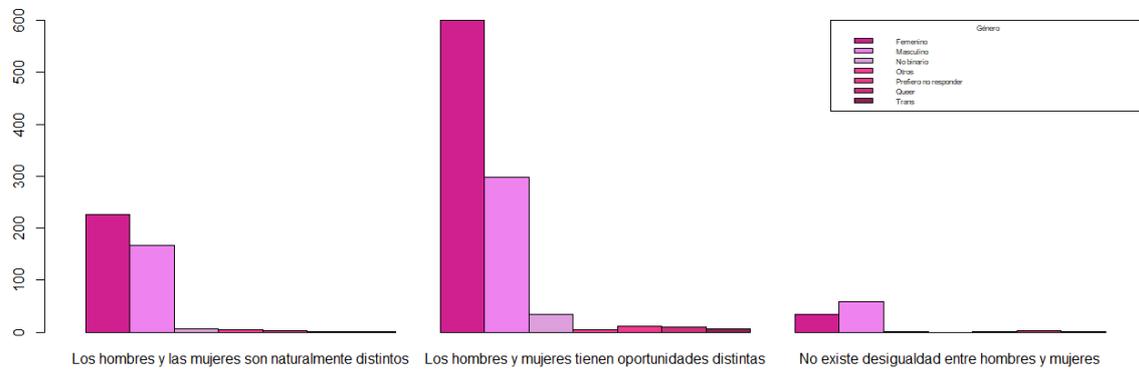
Al analizar las respuestas frente a esta pregunta considerando la dependencia de la cual provenían los estudiantes (Tabla 6), se encontraron datos similares a lo mencionado anteriormente. Sin embargo, este mismo Gráfico evidencia que en el caso de participantes identificadas con el género femenino existe una brecha mucho menor entre quienes opinan que “*Ser hombre tiene más ventajas*” y “*Ni ser hombre ni ser mujer tiene más ventajas*”.

Tabla 6. Respuesta de estudiantes a las “Ventajas”, por Identidad de Género y Dependencia.

Afirmaciones	Femenino	Masculino	No binario	Otros	Prefiero no responder	Queer	Trans	Total general
<b>Ni ser hombre ni ser mujer tiene más ventajas</b>	<b>355</b>	<b>310</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>690</b>
Municipal	134	123	2	0	2	0	0	261
Particular Privado	57	50	3	1	2	1	1	115
Particular Subvencionado	164	137	3	4	4	1	1	314
<b>Ser hombre tiene más ventajas</b>	<b>483</b>	<b>155</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>696</b>
Municipal	163	42	6	1	2	2	1	217
Particular Privado	85	30	7		3	1	2	128
Particular Subvencionado	235	83	19	1	3	7	3	351
<b>Ser mujer tiene más ventajas</b>	<b>24</b>	<b>59</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>88</b>
Municipal	8	23	0	1	0	0	0	32
Particular Privado	7	12	1	0	0	1	0	21
Particular Subvencionado	9	24	1	1	0	0	0	35
<b>Total general</b>	<b>862</b>	<b>524</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>1474</b>

Gráfico 8. “Respuestas de estudiantes a las “Desigualdades” por Identidad de Género.

*Pensando en las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, dirías que estas se deben principalmente a:*



Finalmente, en cuanto al Gráfico 8 se puede evidenciar que la mayoría de las personas, independiente con el género con el que se identifican, se encuentran más de acuerdo con la afirmación que indica que “*Los hombres y mujeres tienen oportunidades distintas*”; en particular, para el caso de las personas identificadas con el género femenino, hay un 69,6% que se encuentra más de acuerdo (Femenino: 600, Masculino: 298, No binario: 34, Otros: 5, Prefiero no responder: 12, Queer: 10, Trans: 6). La segunda respuesta más frecuente de las personas cuyo género es femenino o masculino fue que “*Los hombres y las mujeres son naturalmente distintos*”, correspondiente al 26%, y 31,8% (Femenino: 227, Masculino: 167, No binario: 7, Otros: 4, Prefiero no responder: 3, Queer: 1, Trans:1).

## Discusión Creencias de Género Estamento Estudiantil

En cuanto a los resultados sobre las brechas de género, se evidencia un panorama interesante de relacionar con la literatura. Por un lado, los datos del Gráfico 6 mostraron que tanto para aquellas personas identificadas con el género femenino como con otras identidades, se encuentran más de acuerdo con que a las mujeres se les suele exigir más. Por otro lado, en el caso de los participantes identificados con el género masculino, la mayoría aboga por expresar que se les exige lo mismo tanto a mujeres como a hombres.

Las diferencias entre estos grupos son hipotetizables a partir de los planteamientos teóricos que indican que existen algunos grupos sociales que no son conscientes de la prevalencia y situaciones de discriminación que obstaculizan el desarrollo, crecimiento y capacidad de adaptación de otros (Becker & Swim, 2011).

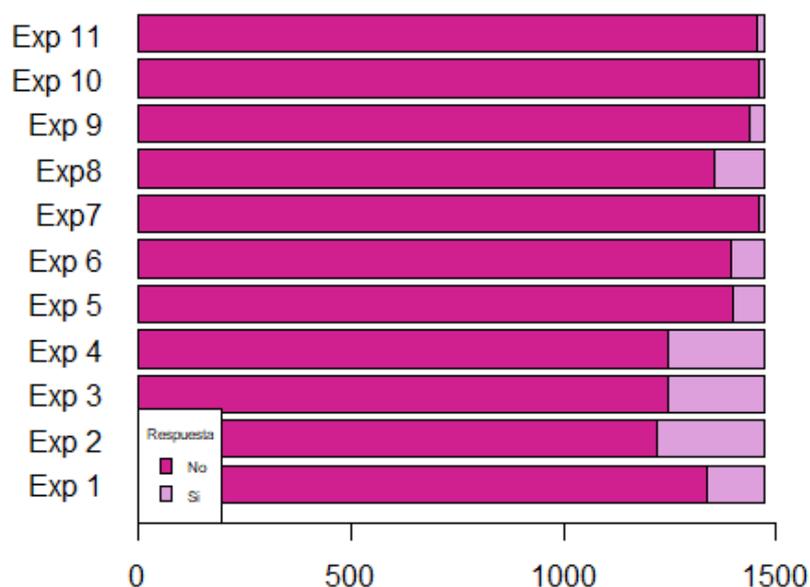
De forma paralela el Gráfico 8, evidencia que la mayoría de los participantes considera que los hombres y mujeres tienen oportunidades distintas. Sobre ello, se puede apreciar cómo los estudiantes creen en lo que algunos autores han identificado como diferencias en las oportunidades entre hombres y mujeres (De la Torre-Pérez et al., 2022).

Junto a esto, el mismo Gráfico 8 evidencia que una parte importante de la muestra cree que *los hombres y mujeres son naturalmente distintos*. Esta idea, es posible relacionarla a lo que Cazares-Palacios et al. (2022) plantean como el fundamento de las conductas de violencia de género. En específico, las diferencias entre hombres y mujeres (y por tanto desigualdades) ocurren a partir de jerarquías basadas en diferencias biológicas entre estas dos categorías de individuos.

Finalmente, y a partir de todo lo anterior, se hace necesario seguir reflexionando con los estudiantes acerca de las causas de la violencia, discriminación y desigualdad de género. En esta línea, parte de la tarea de generar una comunidad equitativa es seguir desnaturalizando aquellas brechas de género que se sostienen en la sociedad.

## B. Experiencias de Acoso, Discriminación y Violencia

Gráfico 9. Frecuencia de Experiencias<sup>2</sup> de discriminación, acoso y violencia de género  
¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones en su lugar de estudio?



En el Gráfico 9 es posible apreciar que existe un 17,5% de personas que han experimentado “*Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia*” (Exp 2) en el contexto de trabajo universitario (Si: 256, No: 1218), lo cual corresponde a la concentración más alta de experiencias vividas en el contexto universitario. Esto es seguido por un 15,5% de personas quienes han vivido “*Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten*” (Exp 3, Si: 229, No: 1245), y un 15,3% de “*Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa*” (Exp 4, Si: 226, No: 1248).

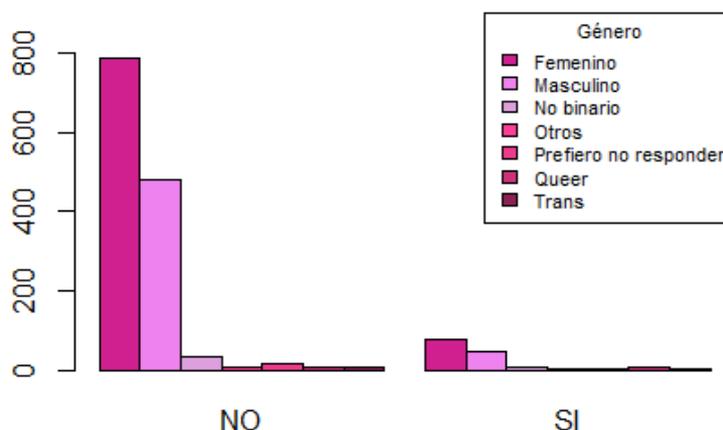
Respecto a estas situaciones, se profundizó en su frecuencia por la identidad de género de la muestra encuestada.

<sup>2</sup> **Exp 1:** Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadores u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden., **Exp 2:** Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia., **Exp 3:** Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten., **Exp 4:** Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa., **Exp 5:** Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del lugar de trabajo., **Exp 6:** Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados., **Exp 7:** Amenazas que afecten negativamente su situación en su lugar de trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales., **Exp 8:** Roces, contacto físico no deseado., **Exp 9:** Presión verbal para tener relaciones sexuales., **Exp 10:** Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen., **Exp 11:** Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.

Gráfico 10. Situación de exposición a imágenes por identidad de género estudiantil.

*Experiencia 1*

*“Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadores u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.”*

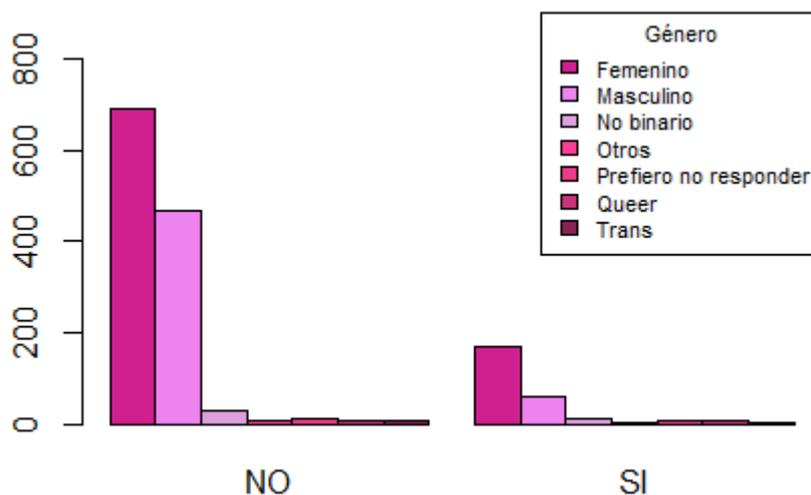


En cuanto al gráfico anterior, se encontró que la mayoría de personas que han sido expuestas a situaciones vinculadas a la presencia de carteles, calendarios, pantallas e imágenes de naturaleza sexual pertenecen al género femenino, correspondiente al 8,7% de este grupo (Femenino: 75, Masculino: 45, No binario: 7, Otros: 2, Prefiero no responder: 2, Queer: 6, Trans: 1).

Gráfico 11. Piropos o comentarios por identidad de género estudiantil.

*Experiencia 2*

*“Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.”*

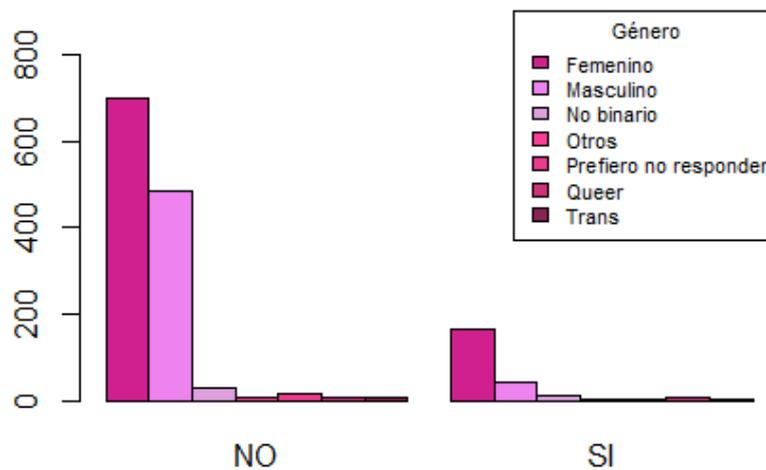


Sobre situaciones vinculadas a piropos y comentarios no deseados (Gráfico 11), se reporta que un 19,7% de personas identificadas con el género femenino han experimentado este tipo de tratos (Femenino: 170, Masculino: 59).

Las personas identificadas como no binarias, otros, 'prefiero no responder', queer y trans, evidencian una mayor proporción de experiencias de piropos y comentarios no deseados asociados a apariencia, correspondientes al 26%, 33%, 31%, 38% y 37,5% (No binario: 11, Otros: 3, Prefiero no responder: 5, Queer: 5, Trans: 3).

Gráfico 12. Situación de miradas por identidad de género estudiantil.

*Experiencia 3*  
*“Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten.”*

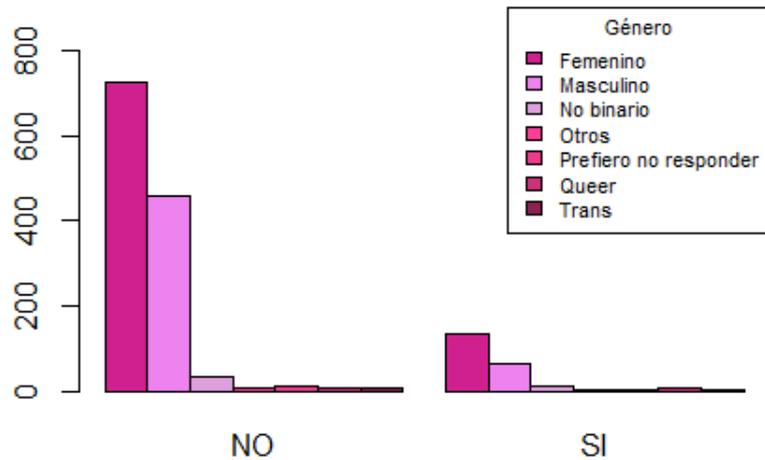


Respecto al Gráfico 12, se puede apreciar que hay un 19% de personas identificadas con el género femenino quienes han experimentado miradas morbosas o gestos sugestivos, en comparación a las personas identificadas con el género masculino (Femenino: 164, Masculino: 40). Junto con ello, se puede evidenciar que las personas Queer son quienes tienen la proporción más alta de experiencias de miradas morbosas, correspondientes al 46%.

Gráfico 13. Burlas, comentarios sobre vida sexual/amorosa por identidad de género estudiantil.

*Experiencia 4*

*“Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.”*

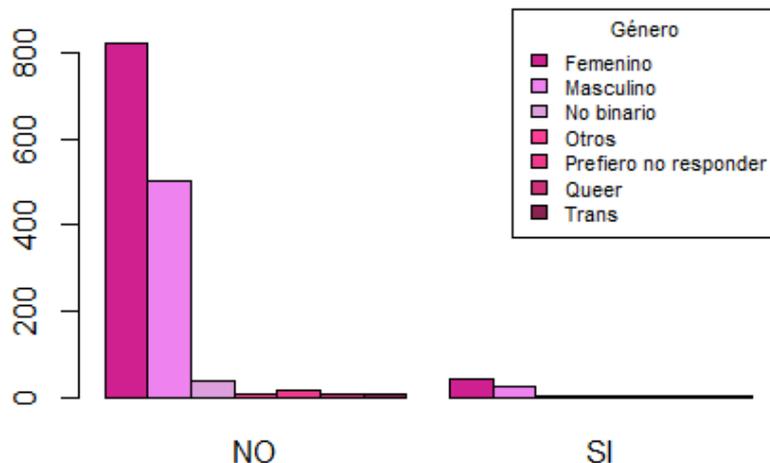


En el gráfico anterior (Gráfico 13), se evidencia que un 15,6% de las personas que afirman haber tenido experiencias de burlas o comentarios sobre su vida sexual/amorosa se identifican con el género femenino (Femenino: 135, Masculino: 65, No binario: 10, Otros: 3, Prefiero no responder: 3, Queer: 8, Trans: 2). Además, individuos que se identifican con el género queer, son el único grupo donde la mayoría de personas reporta haber vivido una experiencia de burla, correspondiente al 61,5% (Si: 8; No: 5).

Gráfico 14. Presión para aceptar invitaciones por identidad de género estudiantil.

*Experiencia 5*

*“Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del lugar de estudio.”*

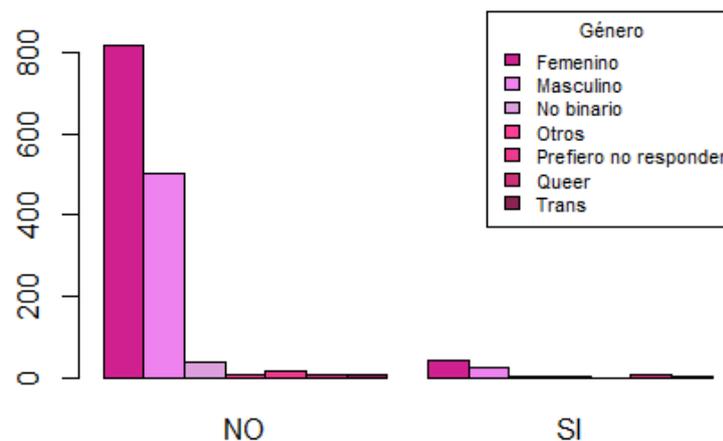


Al analizar el Gráfico 14, se observa que un 4,8% de personas identificadas con el género femenino, 4,5% identificadas con el género masculino, 7% de las personas no binarias, 22% identificadas con otros géneros, 30,7% queer, 12,5% de las personas trans y 6% de las personas que ‘prefieren no responder’ se ha sentido presionada a aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera del espacio de estudio se identifica con el género femenino (Femenino: 42, Masculino: 24, No binario: 3, Otros: 2, Prefiero no responder: 1, Queer: 4, Trans: 1).

Gráfico 15. Situaciones de cartas, llamadas o mensajes por identidad de género estudiantil.

### Experiencia 6

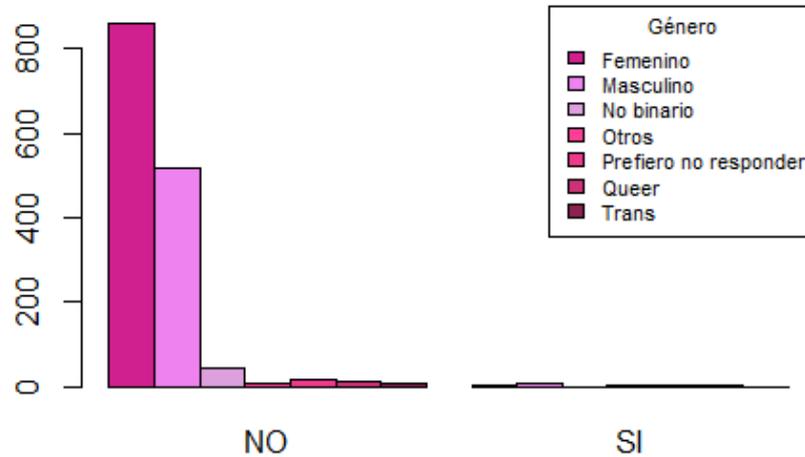
*“Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.”*



En el caso de las experiencias vinculadas a cartas, llamadas, o mensajes de naturaleza sexual no deseados, un 5,1% de las personas identificadas con el género femenino reportan haber experimentado este tipo de situación, seguida de 4,3% de las personas identificadas con el género masculino, 7% no binarias, 22% de las identificadas con otros géneros, 38,4% de las personas queer y 12,5% de las personas trans (Femenino: 44, Masculino: 23, No binario: 3, Otros: 2, Prefiero no responder: 0, Queer: 5, Trans: 1).

Gráfico 16. Amenazas al no aceptar invitaciones por identidad de género estudiantil.

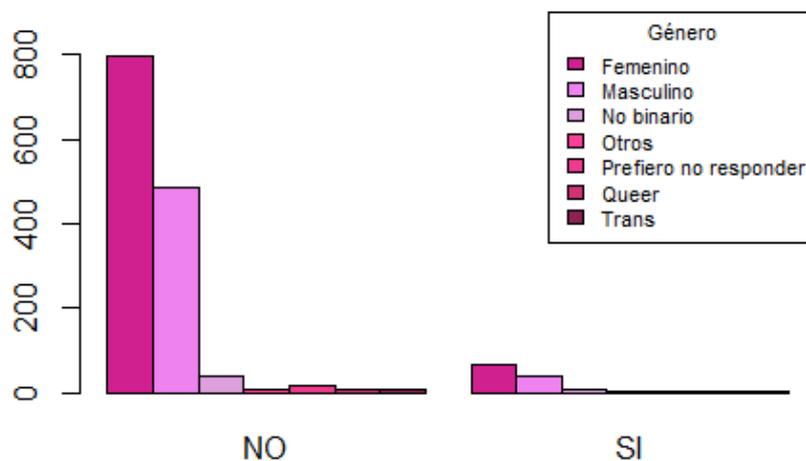
*Experiencia 7*  
*Amenazas que afecten negativamente su situación en su situación en su carrera/universidad si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.*



En cuanto al Gráfico 16, se puede observar que existen muy pocos individuos que han experimentado una situación de amenaza, sin embargo, la mayoría de estas personas se identifican con el género masculino (1,14%) en comparación con el género femenino y otras identidades (Femenino: 3, Masculino: 6, No binario: 0, Otros: 2, Prefiero no responder: 1, Queer: 2, Trans: 0).

Gráfico 17. Situaciones de roce y contacto físico no deseado por identidad de género.

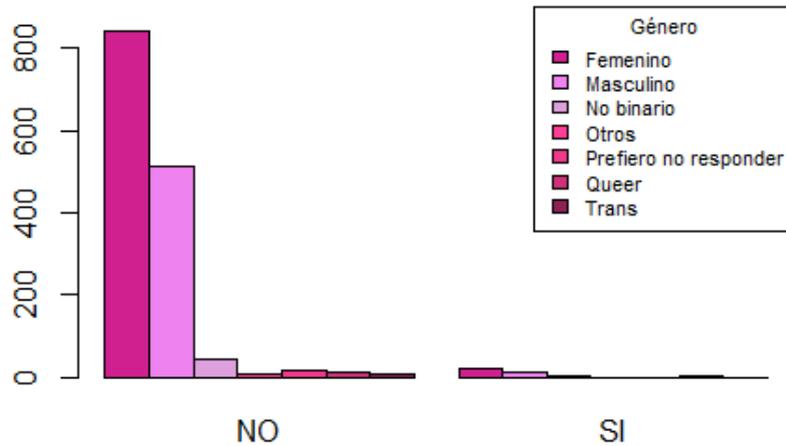
*Experiencia 8*  
*“Roces, contacto físico no deseado.”*



Respecto al Gráfico 17, un 7,7% de las personas identificadas con el género femenino han reportado haber experimentado roces o contactos físicos no deseados, seguido del 7,6% de personas identificadas con el género masculino y otras identidades (Femenino: 67, Masculino: 40, No binario: 5, Otros: 1, Prefiero no responder: 1, Queer: 4, Trans: 1).

Gráfico 18. Situaciones de presión verbal y relaciones sexuales por identidad de género.

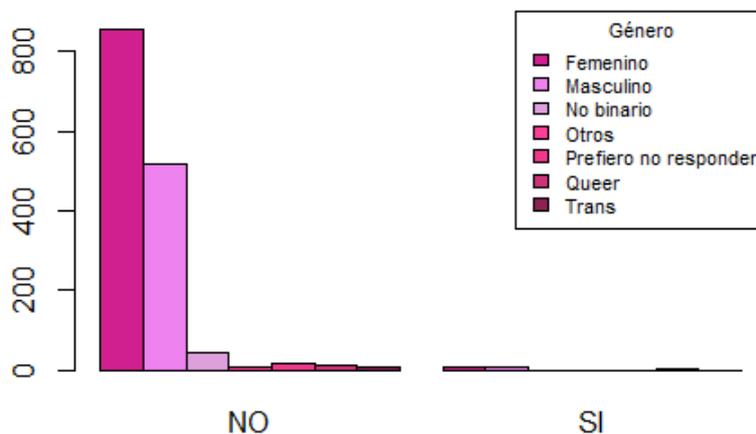
*Experiencia 9*  
*“Presión verbal para tener relaciones sexuales.”*



Respecto a la experiencia de sufrir presión verbal para tener relaciones sexuales (Gráfico 18), pocos estudiantes han reportado pasar por una situación como esta. Sin embargo, un 2,4% de las personas identificadas con el género femenino reportan haber vivido estas situaciones (Femenino: 21, Masculino: 12 No binario: 1, Otros: 0, Prefiero no responder: 0, Queer: 3, Trans: 0). Un 23% de las personas identificadas con el género Queer han experimentado este tipo de situación.

Gráfico 19. Obligación mediante amenaza a realizas actos sexuales por identidad de género.

*Experiencia 10*  
*“Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen.”*

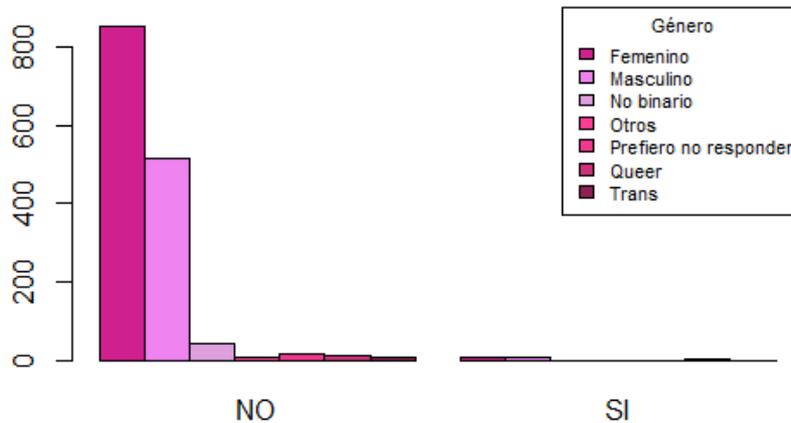


En el caso del Gráfico 19, existen muy pocas personas que han identificado haber sufrido experiencias donde estuviesen obligados a realizar actos sexuales, sin embargo, individuos que reconocen esta experiencia pertenecen en casi igual número al género femenino y masculino, diferenciándose notoriamente de lo reportado por otras identidades (Femenino: 7,

Masculino: 6, No binario: 0, Otros: 0, Prefiero no responder: 0, Queer: 3, Trans: 0). Junto a esto, un 23% de personas identificadas con el género Queer reportan haber vivido este tipo de situación.

Gráfico 20. Situación de fuerza física para tener relaciones sexuales por identidad de género.

*Experiencia 11.  
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.*

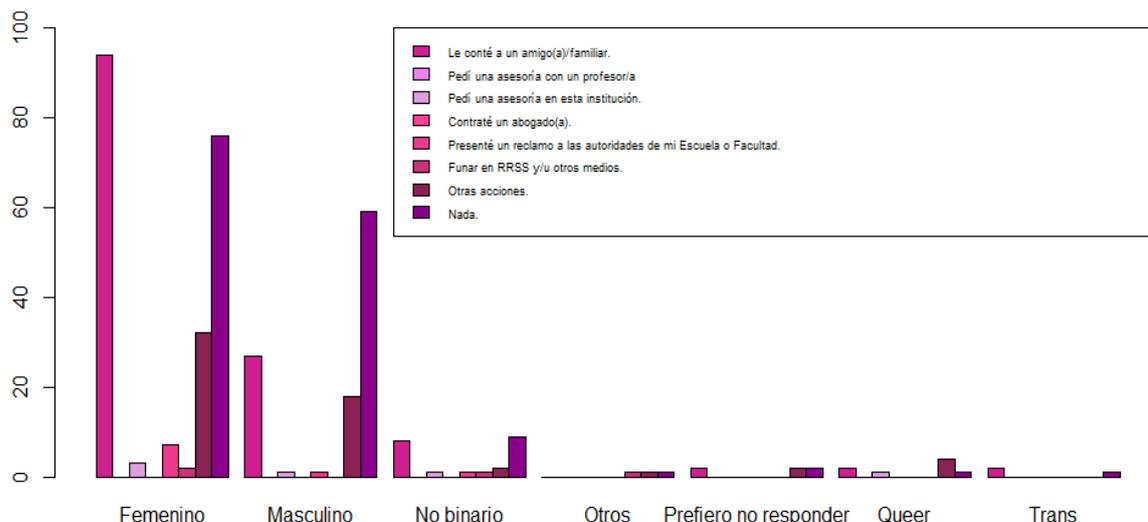


En el Gráfico 20 se reporta casi el mismo número de personas identificadas con el género femenino y masculino han experimentado la situación de utilización de fuerza física para tener relaciones sexuales en el lugar de estudio (Femenino: 9, Masculino: 8, No binario: 0, Otros: 0, Prefiero no responder: 0, Queer: 2, Trans: 0).

Para aquellas personas que hubieran contestado “SI” en cualquiera de las situaciones presentadas, se les preguntó “**¿Qué hizo frente a estas situaciones? Marque aquella que sea más relevante para usted**”.

Gráfico 21. Acción frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación por identidad de género.

¿Qué hizo frente a estas situaciones? Marque aquella que sea más relevante para usted”.

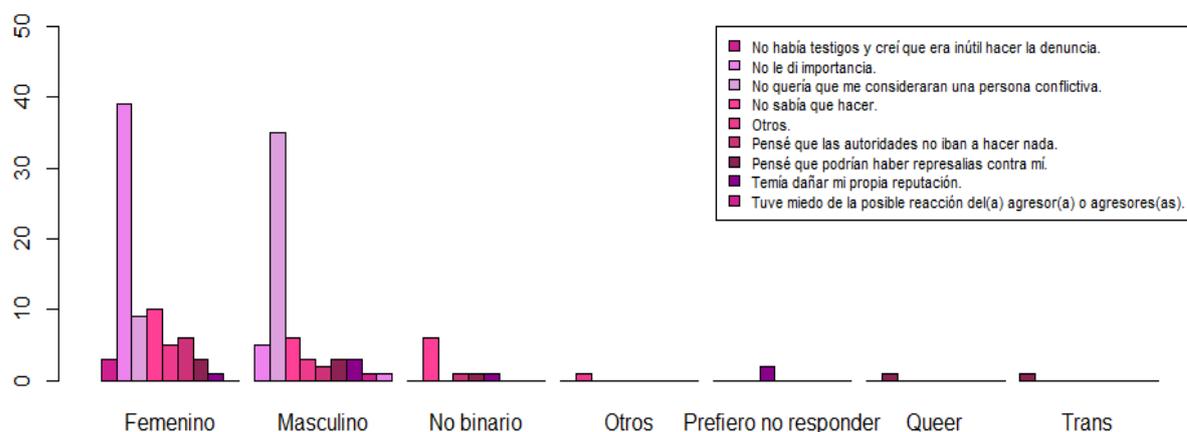


Para las personas que han experimentado cualquiera de las situaciones previamente presentadas y que se identifican con el género femenino, se encontraron dos respuestas con los mayores porcentajes correspondientes a “Le conté a un amigo(a)/familiar” (43%), y “Nada” (35%) (Le conté a un amigo(a)/ familiar: 94, Pedí una asesoría con una profesor/a: 0, Pedí una asesoría en esta institución: 3, Contraté un abogado(a): 0, Presenté un reclamo a las autoridades de mi Escuela o Facultad: 7, Funar en RRSS y/u otros medios: 2, Otras acciones: 32, Nada: 76).

Contrario a lo expuesto anteriormente, un 45% de personas identificadas con el género masculino y un 40% de personas no binarias, y que han vivido una situación de acoso, violencia o discriminación de género, se agrupan principalmente en la respuesta “Nada”, (Masculino :63, No binario: 9). Junto con ello, un 50% de las personas con el género Queer (víctimas de estas experiencias) seleccionaron “Otras acciones” (4), mientras que un 40% de personas Trans seleccionaron en general “Le conté a un amigo(a)/familiar” (2).

Para aquellas personas que hayan seleccionado la opción “Nada”, se les pidió que contestaran la siguiente pregunta “¿Por qué no tomó alguna medida al respecto? Marque aquella que sea más relevante para usted”.

Gráfico 22. Razones por las que no se tomaron medidas por identidad de género.  
 “¿Por qué no tomó alguna medida al respecto? Marque aquella que sea más relevante para usted”.



En relación al Gráfico 22, del total de personas que contestó el porqué no había tomado una medida, un 19,2% identificado con el género femenino y un 17,2% con el masculino respondieron que la razón por la cual no tomaron acciones fue porque “No le dieron importancia” a la(s) situación(es) experimentada(s) (Femenino: 39, Masculino: 35, No binario: 6, Otros: 1, Prefiero no responder: 0, Queer: 1, Trans: 0). Junto con lo anterior y en segundo lugar, en el caso femenino, un 4,9% respondió “No sabía que hacer” (Femenino: 10, Masculino: 3, No binario: 1, Otros: 0, Prefiero no responder: 2, Queer: 0, Trans: 0), mientras que en el caso del género masculino un 2,9% respondió que “No quería que me consideraran una persona conflictiva” (Femenino: 9, Masculino: 6, No binario: 0, Otros: 0, Prefiero no responder: 0, Queer: 0, Trans: 0).

## Discusión Experiencias de Acoso, Discriminación y Violencia de Género Estamento Estudiantil

La información obtenida acerca de las experiencias de acoso, discriminación y violencia de género en el estamento estudiantil mostró una serie de elementos importantes de rescatar. Por un lado, se observa que la muestra en general no ha experimentado las diversas situaciones de acoso, violencia y discriminación. Sin embargo, el Gráfico 9 mostró que las experiencias más vividas por los individuos pertenecen a “piropos”, “miradas morbosas” y “burlas, bromas, comentarios sobre la vida sexual”.

Todas las experiencias mencionadas anteriormente coinciden con lo que Piedra Durán (2022) establece como comportamientos, actitudes y situaciones normalizadas de violencia de género en educación superior. De este modo, aquellas experiencias que son “menos evidentes” pueden perpetuar la violencia o discriminación de género en el espacio universitario.

Junto a lo anterior, de quienes han vivenciado estas experiencias, en su mayoría los datos obtenidos pertenecen a mujeres. Esto último coincide con el planteamiento de ONU Mujeres (s.f.), quien plantea que la violencia de género es experimentada principalmente por mujeres. De igual forma, se reconoce que, si bien la proporción de personas identificadas con otras identidades de género que no sean la femenina o masculina son menor en comparación al grupo identificado como “femenino” y “masculino”, es rescatable dar cuenta que a nivel porcentual, muchas de estas personas han experimentado alguna de las situaciones previamente planteadas. Esto se encuentra en línea con los postulados de Garvey y Rankin (2014), quienes establecen que las personas identificadas con géneros queer, trans y otras identidades suelen percibir un clima de estudio hostil, a raíz de la discriminación, sensación de exclusión y “señalamiento” *-targeting-*.

Cuando se les preguntó a aquellos estudiantes quienes fueron víctimas de alguna de estas experiencias qué hicieron al respecto, las respuestas se centraron en “contarle a un amigo/familiar” o “no hacer nada”. Sobre ello, es posible hipotetizar que los fenómenos de violencia de género se guardan en la esfera de la vida privada de los individuos, existiendo un subregistro de estas experiencias en los archivos universitarios (Davis & Meerkotten, 2017).

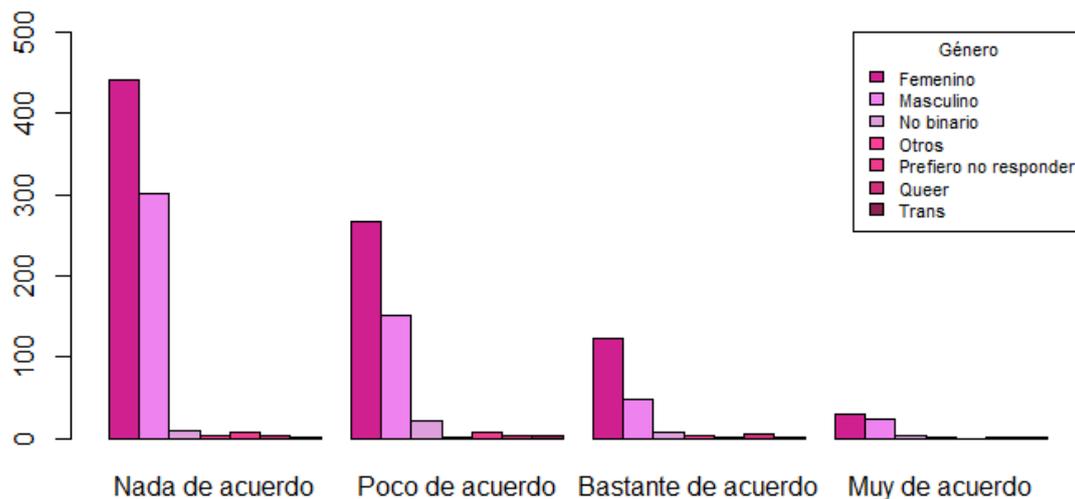
Al profundizar en las razones por las cuales los individuos no hicieron nada, el Gráfico 22 mostró que las respuestas se agrupan principalmente en torno a que los participantes “no dieron importancia”, “no sabían qué hacer” y “no querían ser consideradas personas conflictivas”. Todo ello coincide con lo que los autores catalogan como respuestas que realzan un carácter evitativo que ignora o resta importancia a la situación (Duque Monsalve et al., 2022).

Si se considera que el tipo de reacción evitativo favorece la perpetuación de las situaciones de acoso y reduce las oportunidades académicas de estudiantes (Alfaro Álvarez y De Armas Pedraza, 2019) se hace de vital importancia seguir reflexionando acerca de cómo promover educación y formación respecto a este tipo de violencia.

### C. Desigualdad en la Universidad

Con el objetivo de explorar el clima de estudio percibido por la muestra estudiantil respecto a la existencia de desigualdad de género, se realizaron distintas preguntas enfocadas en la existencia de este fenómeno, prejuicios, entre otras. (1= Nada de acuerdo, 2= Poco de acuerdo, 3= Bastante de acuerdo, 4 =Muy de acuerdo).

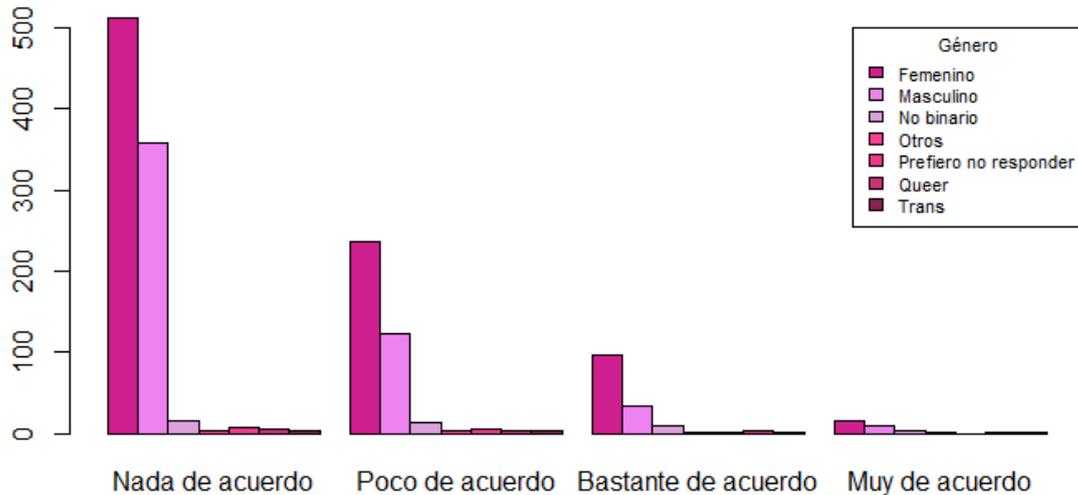
Gráfico 23. Desigualdad de género en la universidad.  
“La Universidad es una institución en la que existe desigualdad de género”.



En relación al Gráfico 23 es posible evidenciar que la mayoría de los encuestados, identificados con el género masculino, femenino, otros, y ‘prefiero no responder’, no están de acuerdo con que “La universidad es una institución en la que existe desigualdad de género” (Femenino: 442, Masculino: 302, No binario: 10, Otros: 3, Prefiero no responder: 7, Queer: 3, Trans: 2); estos corresponden al 51,2%, 57.6%, 33%, y 43,7% de sus grupos respectivamente. Sin embargo, la mayoría de las personas identificadas con el género queer, dicen estar bastante de acuerdo con esta misma afirmación, correspondientes al 38% (Nada de acuerdo: 3, Poco de acuerdo: 4, Muy de acuerdo 1: Bastante de acuerdo: 5).

Gráfico 24. Prejuicio sobre los varones en la universidad.

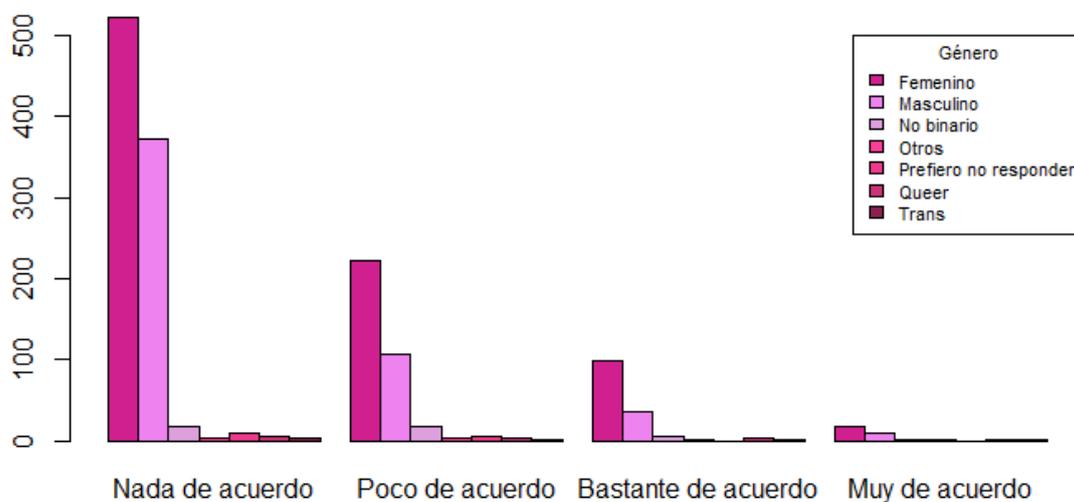
*“En la Universidad existen prejuicios que otorgan mayor valor y reconocimiento a los varones”.*



Con respecto al Gráfico 24, se da cuenta que la mayoría de las personas (con independencia del género con el que se identifican) refieren estar nada de acuerdo con la idea de que *“En la Universidad existen prejuicios que otorgan mayor valor y reconocimiento a los varones”* (Femenino: 512, Masculino: 358, No binario: 15, Otros: 3, Prefiero no responder: 8, Queer: 5, Trans: 3). Al considerar la muestra total de 1474 estudiantes, esto corresponde al 61,3%.

Gráfico 25. Prejuicio sobre las mujeres en la universidad.

*“En la Universidad existen prejuicios que redundan en un menor reconocimiento para las mujeres”.*

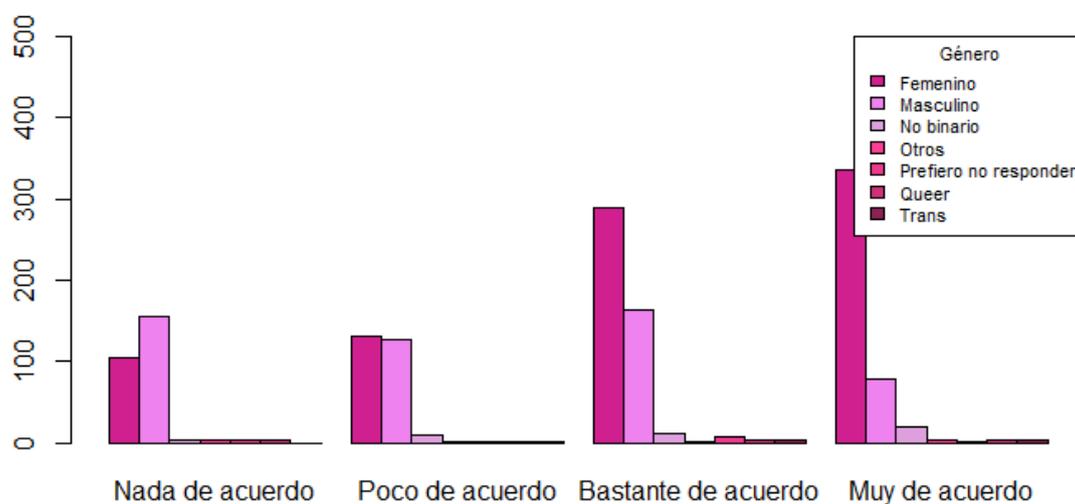


Sobre la afirmación *“En la Universidad existen prejuicios que redundan en un menor reconocimiento para las mujeres”*, el Gráfico 25 muestra que un 60% de los individuos

identificados con el género femenino, 71% masculino, 40% no binario, 33% otros, 62,5% 'prefiero no responder', 46% queer y 37,5% trans, están nada de acuerdo con que esta situación ocurra (Femenino: 522, Masculino: 372, No binario: 17, Otros: 3, Prefiero no responder: 10, Queer: 6, Trans: 3).

Sin embargo, en el caso de las personas identificadas con el género no binario, son ellas quienes tienen la misma cantidad de individuos que opina no estar nada de acuerdo y estar poco de acuerdo con la afirmación (Nada de acuerdo: 17, Poco de acuerdo: 17, Bastante de acuerdo: 6, Muy de acuerdo: 2).

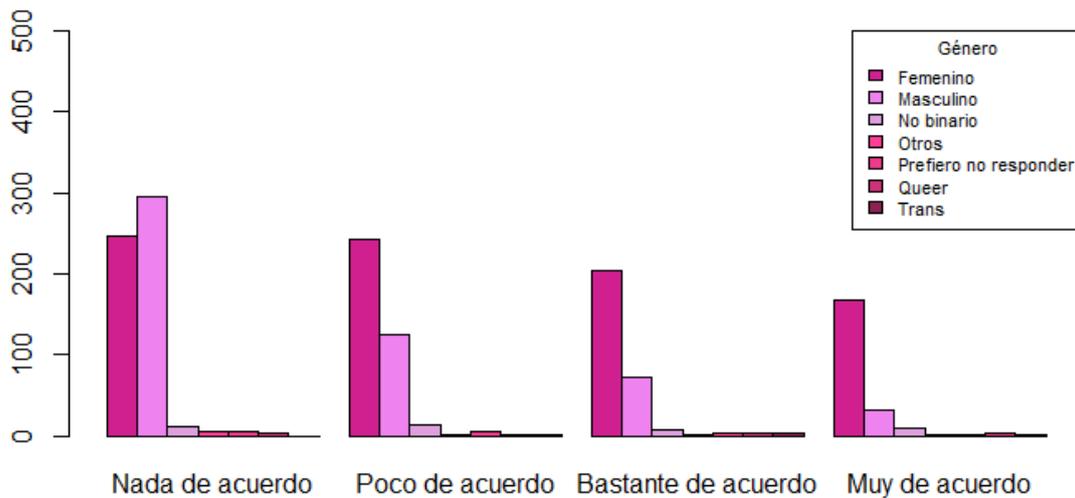
Gráfico 26. Dificultad en la continuación de estudios mujeres.  
*“Para las mujeres es más difícil sostener sus estudios debido a su rol como madres y/o cuidadoras”.*



Se evidencia en el Gráfico 26 que las personas identificadas con el género femenino son quienes en su mayoría están muy de acuerdo con la idea de que *“Para las mujeres es más difícil sostener sus estudios debido a su rol como madres y/o cuidadoras”*, correspondientes al 39% (Nada de acuerdo: 104, Poco de acuerdo: 131, Bastante de acuerdo: 290, Muy de acuerdo: 337). Sin embargo, en el caso de personas identificadas con el género masculino, los estudiantes se encuentran en general bastante de acuerdo o nada de acuerdo con la afirmación (Nada de acuerdo: 156, Poco de acuerdo: 126, Bastante de acuerdo: 163, Muy de acuerdo: 79).

Gráfico 27. Ventajas para los hombres en la universidad.

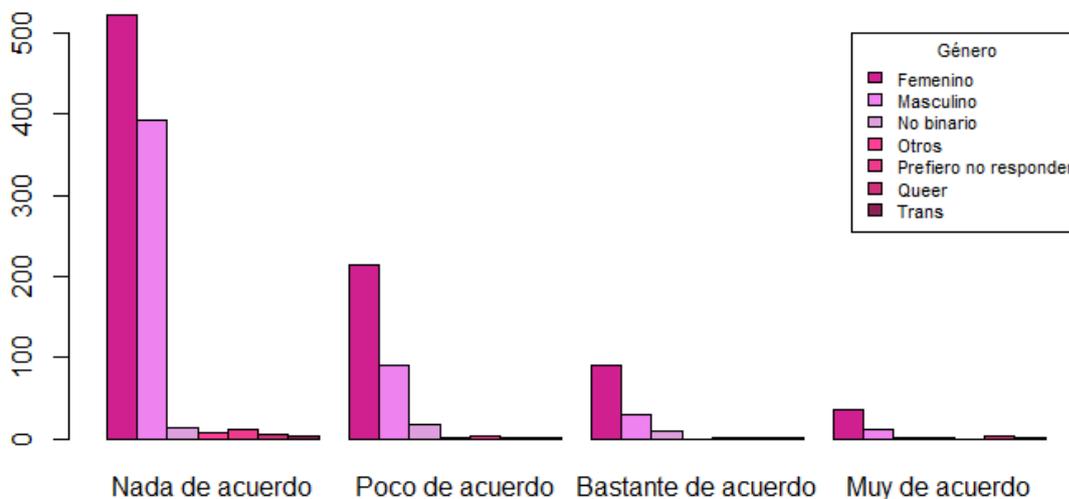
*“Los varones disponen de ventajas para acceder, permanecer y egresar en una carrera académica”.*



En el Gráfico 27 se aprecia que personas identificadas con el género femenino y masculino están, en su mayoría, nada de acuerdo con la afirmación de que *“Los varones disponen de ventajas para acceder, permanecer y egresar en una carrera académica”* (Femenino: 246, Masculino: 296, No binario: 11, Otros: 5, Prefiero no responder: 6, Queer: 4, Trans: 0). En el caso de otras identidades de género, se destaca que las personas Trans son las únicas que no tienen individuos que están de acuerdo, y se agrupan principalmente entorno a estar bastante de acuerdo con la afirmación (*Nada de acuerdo: 0, Poco de acuerdo: 2, Bastante de acuerdo: 4, Muy de acuerdo: 2*).

Gráfico 28. Prejuicio sobre intelecto femenino en la universidad.

*“En la Universidad existen prejuicios que inferiorizan intelectualmente a las mujeres”.*



La mayoría de las personas (salvo quienes se identifican con el género No binario), están nada de acuerdo con la afirmación *“En la Universidad existen prejuicios que inferiorizan intelectualmente a las mujeres”* (Femenino: 522, Masculino: 392, No binario: 13, Otros: 7, Prefiero no responder: 11, Queer: 6, Trans: 4) (Gráfico 28). A nivel de la población total de

estudiantes encuestados, esto corresponde a un 64,7%. Junto con ello, en el caso de los individuos no binarios, se responde en general que están poco de acuerdo con la afirmación (*Nada de acuerdo: 13, Poco de acuerdo: 18, Bastante de acuerdo: 9, Muy de acuerdo: 2*).

## Discusión Desigualdad en la Universidad, Estamento Estudiantil

Al profundizar en la percepción de los estudiantes respecto a la desigualdad de género en la universidad, se evidenció que la mayoría de la muestra estudiantil percibe la universidad como un espacio “libre” de experiencias de desigualdad de género. Esta información, ha sido coherente con lo expuesto en los apartados anteriores respecto a lo reportado por los individuos encuestados.

Sin embargo, sobre este apartado es importante destacar ciertos elementos en particular. Por un lado, el Gráfico 26, mostró una diferencia entre las personas identificadas con el género femenino y masculino respecto a la afirmación de que *para las mujeres es más difícil sostener sus estudios debido a su rol como madres y/o cuidadoras*. Nuevamente, estos datos pueden ser comprendidos a partir de la idea de que existen grupos sociales que no son conscientes de las situaciones de discriminación que vivencian otros grupos (Becker & Swim, 2011).

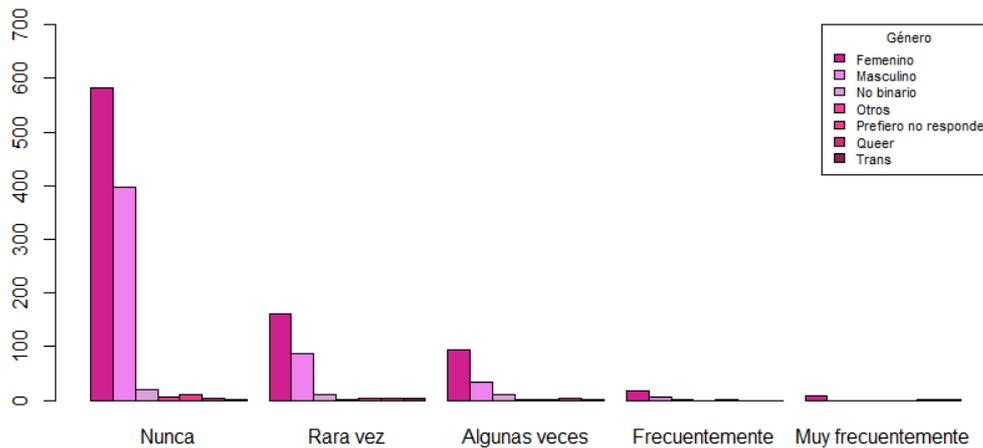
Por otro lado, las diferencias que se encuentran entre las respuestas de las personas identificadas con el género femenino y masculino en el Gráfico 26, pueden ser entendidas desde los roles tradicionales de género. Las mujeres al estar expuestas a patrones conductuales culturales que, hasta el día, exacerbaban el rol de madre y cuidadora, tienden a obstaculizar y dificultar la participación de las mujeres en ámbitos como la continuidad de estudios y formación profesional (Fleta-Asín & Pan, 2017).

Es así como se plantea el objetivo, por una parte, de dar a conocer de manera explícita a la comunidad educativa las distintas exigencias a las cuales se encuentran expuestas las personas producto de los roles y creencias de género, dando así a conocer las limitaciones y maneras en que su propio desarrollo educativo y laboral puede verse obstaculizado y direccionado por este.

## D. Desigualdades Docente

Con el propósito de ahondar si la muestra estudiantil había escuchado o presenciado algunas situaciones de desigualdad de género en su salón de clases o en la universidad, se realizan una serie de preguntas que referían a bromas, comentarios, atenciones entre otras 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4= Frecuentemente, 5= Muy ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en su salón de clases o en la facultad? (1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4= Frecuentemente, 5= Muy frecuentemente).

Gráfico 29. Bromas y comentarios estereotipados de los docentes acerca de las mujeres. *“Los/as profesores hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres”.*

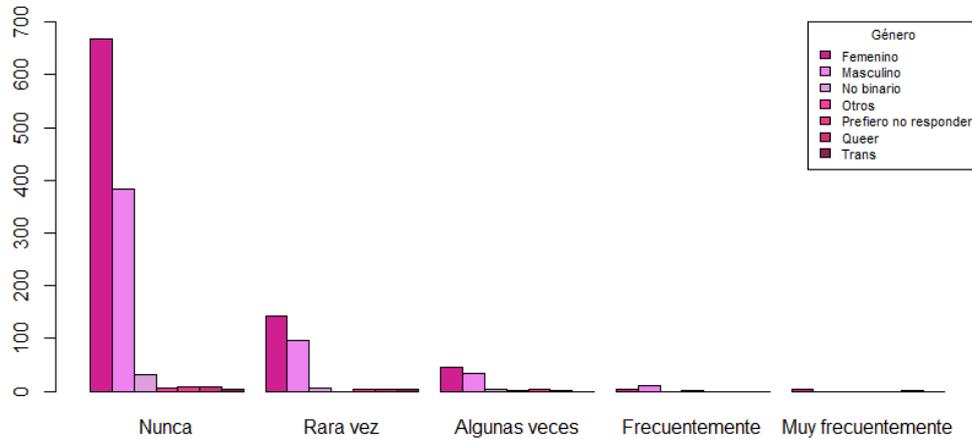


En cuanto al Gráfico 29, es posible evidenciar que la mayoría de los individuos, cuyo género identificado es femenino, masculino, no binario, otro, prefiero no responder o queer, afirman que nunca habían escuchado o presenciado que, en espacio de aula o facultad, *“Los/as profesores hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres”* (Femenino: 582, Masculino: 398, No binario: 20, Otros: 6, Prefiero no responder: 10, Queer: 0, Trans: 0).

4, Trans: 1). A nivel de población muestral estudiantil, esto corresponde a un 69% del total de las respuestas.

Gráfico 30. Bromas y comentarios estereotipados de los docentes acerca de los hombres.

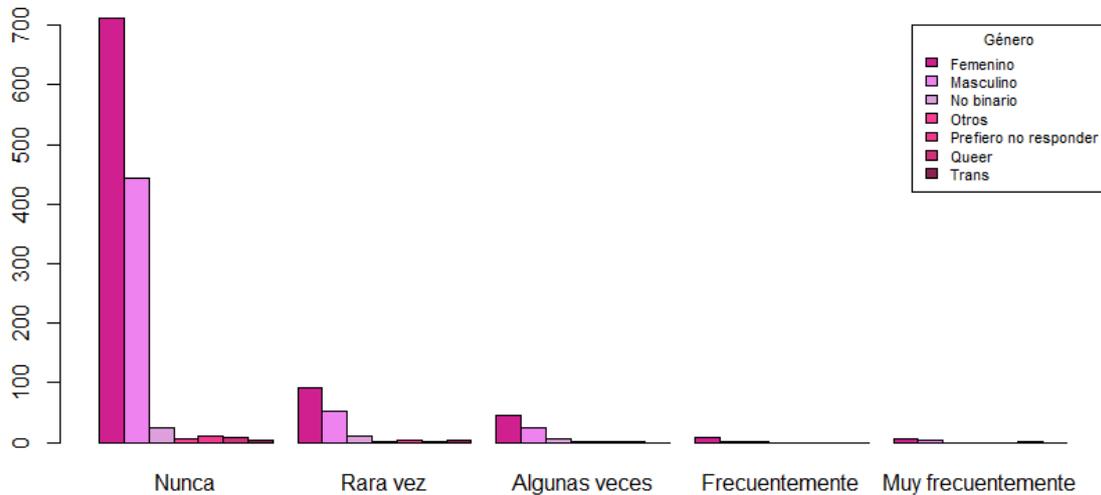
*“Los/as profesores hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres”.*



Respecto a la afirmación *“Los/as profesores hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres”*, el Gráfico 30 muestra que, con independencia del género, la mayoría de las personas cree que nunca ha evidenciado o escuchado estas situaciones (Femenino: 667, Masculino: 383, No binario: 32, Otros: 7, Prefiero no responder: 9, Queer: 8, Trans: 4), correspondiente al 75,3% de la población estudiantil encuestada.

Gráfico 31. Bromas y comentarios estereotipados docentes acerca de las minorías sexuales.

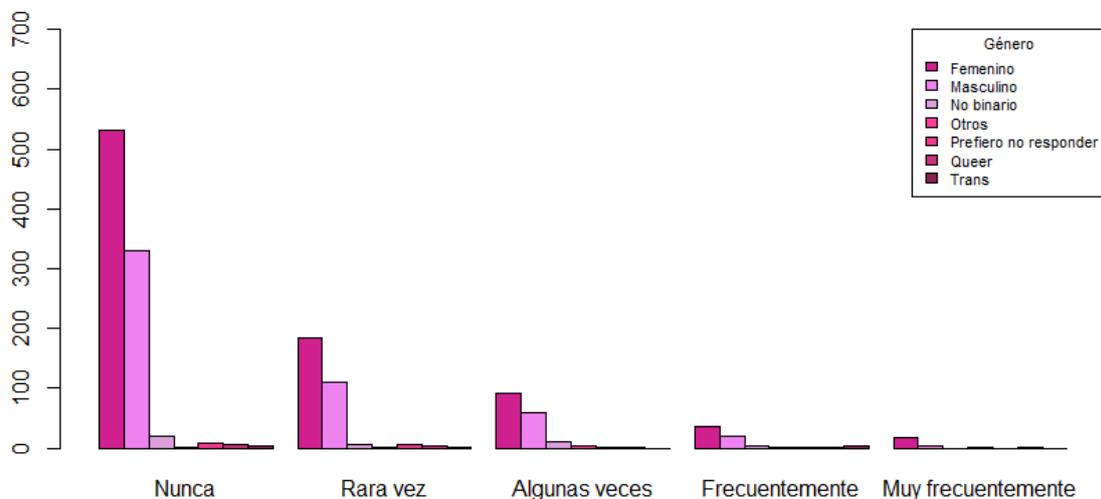
*“Los/as profesores hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las minorías sexuales”.*



Se evidencia en el Gráfico 31 que la mayoría de las personas encuestadas (82%), independiente del género con el que se identifiquen, consideran que nunca han visto o han visto que *“Los/as profesores hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las minorías sexuales”* (Femenino: 713, Masculino: 443, No binario: 25, Otros: 6, Prefiero no responder: 11, Queer: 9, Trans: 4).

Gráfico 32. Defensa de ideas y respuestas estudiantes hombres y mujeres.

*“Los estudiantes hombres defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes mujeres”.*

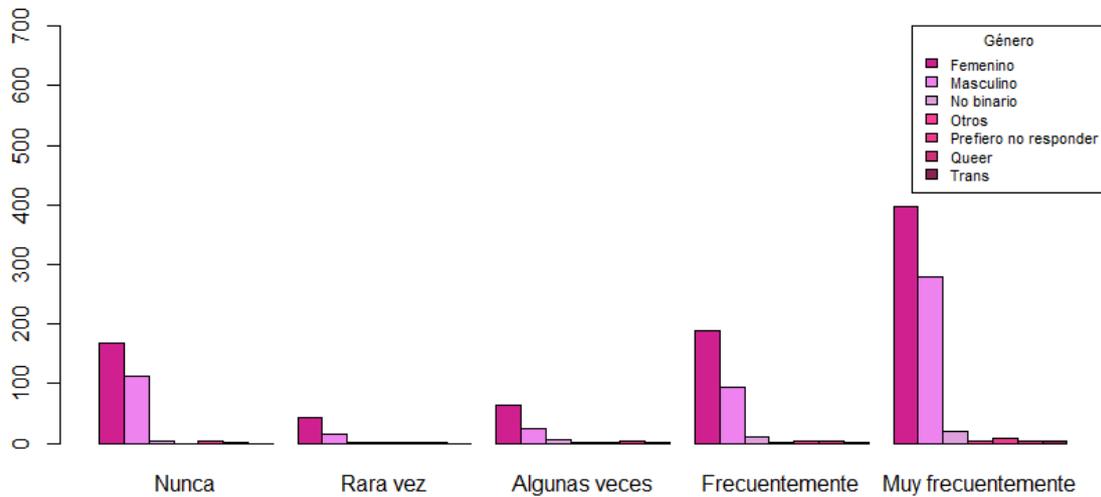


Respecto al Gráfico 32, se evidencia que, en cuanto a si *“Los estudiantes hombres defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes mujeres”*, la mayoría de personas sea femeninas (61,7%), masculinas (635), no binarias (50%), otras (22%), ‘prefieran no responder’ (50%), queer (38%) o trans (37,5%), consideran que nunca han visto o escuchado de esas

situaciones en la sala de clases o facultad (Femenino: 532, Masculino: 331, No binario: 21, Otros: 2, Prefiero no responder: 8, Queer: 5, Trans: 3).

Gráfico 33. Equidad de género en consideración de respuestas y sugerencias por parte docentes.

*“Los/as profesores toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres”.*



A partir del Gráfico 33, se puede dar cuenta de que la mayoría de estudiantes, con independencia de su género, cree que muy frecuentemente *“Los/as profesores toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres”* (Femenino: 398, Masculino: 278, No binario: 21, Otros: 4, Prefiero no responder: 8, Queer: 4, Trans: 4). A nivel de población muestral estudiantil general, esta referencia corresponde al 48,6%.

## **Discusión Desigualdad Docente, Estamento Estudiantil**

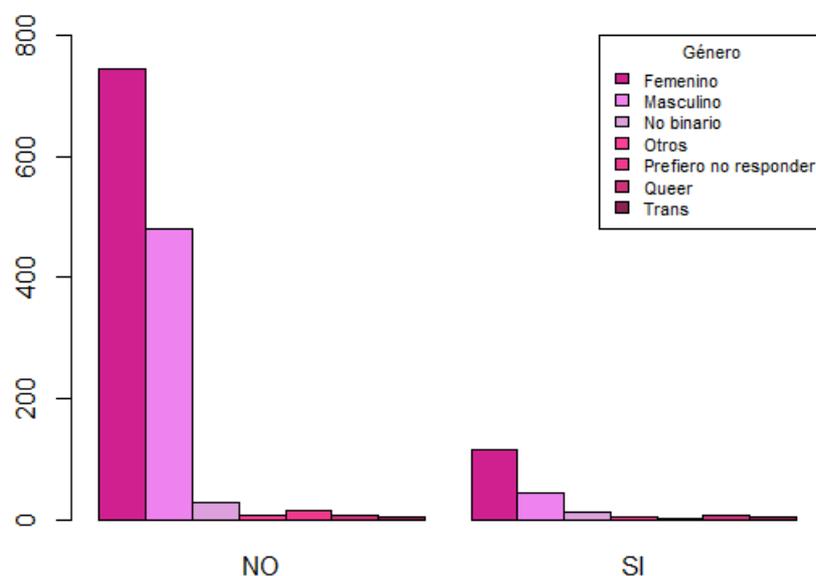
Al ahondar en la percepción estudiantil respecto a la desigualdad o discriminación de género en su trato con profesores es posible evidenciar que la mayoría de los estudiantes percibe que sus profesores/as son personas con comportamientos no discriminatorios, quienes no estereotipan ni denigran a mujeres o minorías sexuales.

El hecho de que los y las docentes puedan ser percibidos como personas respetuosas genera una serie de impactos dentro del espacio educativo. Por un lado, la universidad se enriquece de una docencia de alta calidad, pues se entiende que la inclusión de la perspectiva de género es un elemento vital para pensar la educación superior (Aguayo Lorenzo et al., 2015). Por otro lado, los docentes pueden actuar muchas veces como modeladores de la conducta de los estudiantes (Berger et al., 2016), creando un espacio que concientice respecto a las prácticas y facilite la posibilidad de promover una cultura institucional sobre perspectiva de género (Buquet, 2011).

## E. Discriminación de Género en UNIACC, Estamento Estudiantil

Para la siguiente sección, se buscó profundizar en la percepción estudiantil sobre el panorama de UNIACC frente a temáticas de género.

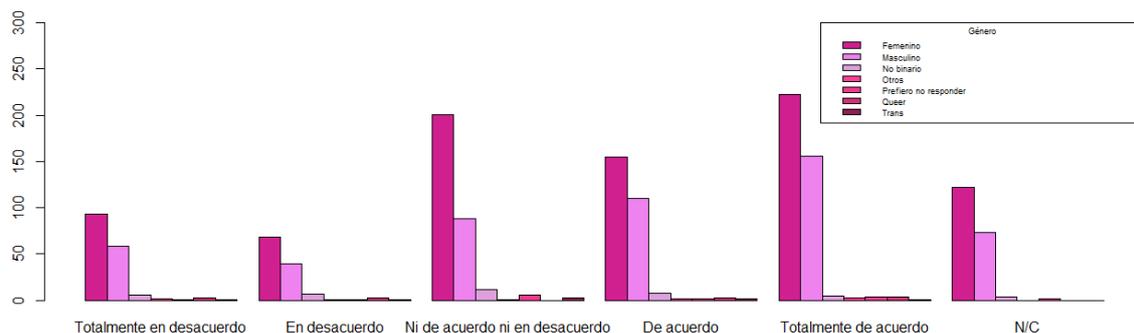
Gráfico 34. Discriminación percibida por estudiantes por razones de género en UNIACC  
*¿Considera que existe discriminación por razones de género en la UNIACC?*



A partir del Gráfico 34, se puede evidenciar que la mayoría de las personas -identificadas con el género femenino (86,5%), masculino (91,7%), no binario (69%), otros (66%), 'prefiero no responder' (87,5%) o trans (37,5%)- consideran que "No existe discriminación de género en la UNIACC" (Femenino: 746, Masculino: 481, No binario: 29, Otros: 6, Prefiero no responder: 14, Queer: 6, Trans: 3). Sin embargo, en el caso de las personas queer, casi un igual número de personas considera tanto que si existe discriminación como que esta no ocurre (No: 6, Sí: 7).

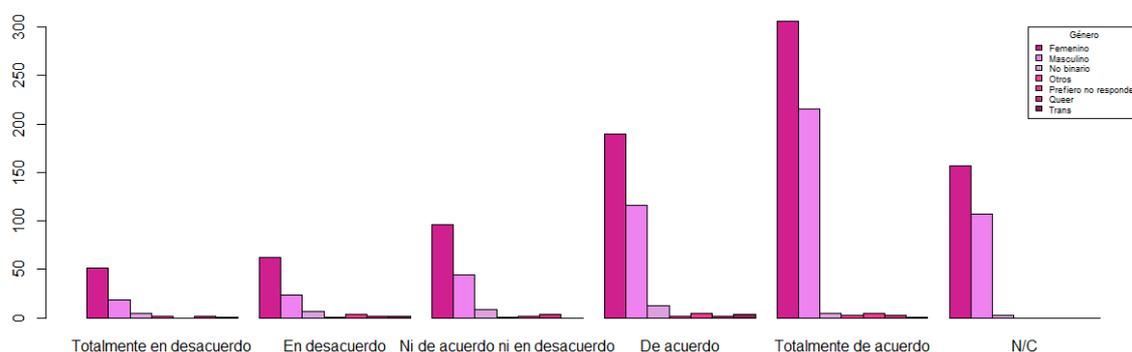
Dentro de esta misma sección, se crearon preguntas específicas a distintas situaciones dentro de la UNIACC (1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo, 6= No Aplica). Se dio la opción de seleccionar "No aplica", considerando aquellos casos en donde estudiantes no han tenido la oportunidad de tener experiencias presenciales en los distintos campus de UNIACC, o participar de instancias online.

Gráfico 35. Violencia de género en UNIACC por identidad de género.  
*“Pienso que la violencia de género no es un gran problema en la UNIACC.”*



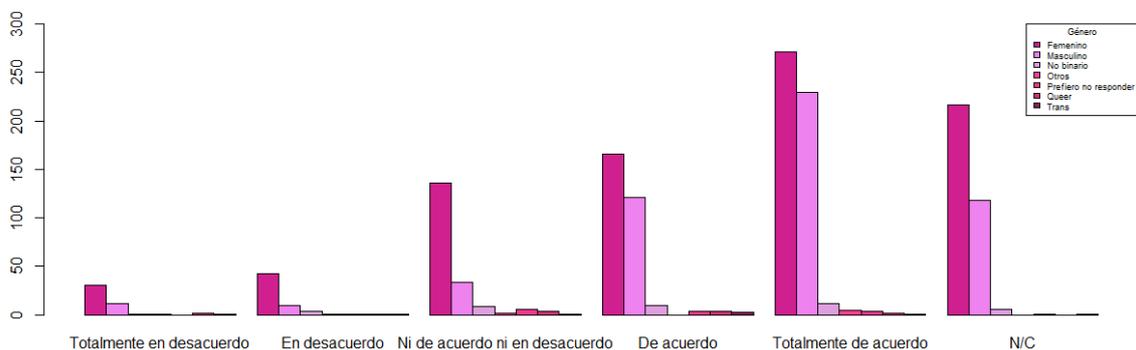
Frente a la afirmación *“Pienso que la violencia de género no es un gran problema en la UNIACC”*, se evidencia que un 26,8% de personas distribuidas entre los géneros. femenino, masculino, queer y otros, se encuentra *“De acuerdo”* con la afirmación (Femenino: 223, Masculino: 156, No binario: 5, Otros: 3, Prefiero no responder: 4, Queer: 4, Trans: 1). Junto con ello, las personas identificadas como no binarias (28,5%), ‘prefiero no responder’ (37,5%) y trans (37,5%), se encuentran principalmente concentradas en *“Ni de acuerdo ni en desacuerdo”* (Femenino: 201, Masculino: 88, No binario: 12, Otros: 1, Prefiero no responder: 6, Queer: 0, Trans: 3)

Gráfico 36. Baños por identidad de género.  
*“Me siento seguro/a cuando utilizo los baños y/o camarines de la Universidad.”*



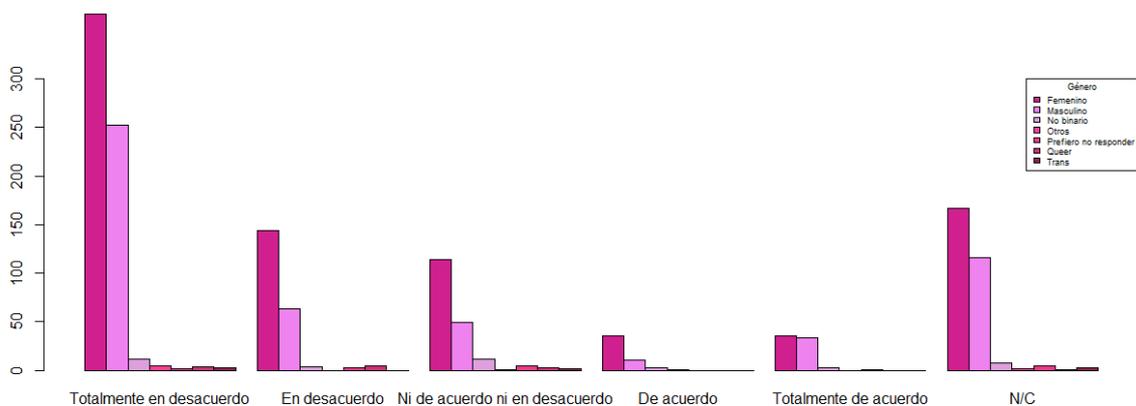
En el Gráfico 36 se puede apreciar que ante la afirmación *“Me siento seguro/a cuando utilizo los baños y/o camarines de la Universidad”*, hay una importante concentración de personas identificadas con el género femenino, masculino y ‘prefiero no responder’ quienes se encuentran *“Totalmente de acuerdo”*, correspondientes al 35,4%, 41% y 31% (Femenino: 306, Masculino: 216, No binario: 5, Otros: 3, Prefiero no responder: 5, Queer: 3, Trans: 1). Sin embargo, en el caso de las personas identificadas como no binario, se presenta una concentración del 31% ubicada en la opción *“De acuerdo”* (Femenino: 190, Masculino, 115, No binario: 13, Otros: 2, Prefiero no responder: 5, Queer: 2, Trans: 4).

Gráfico 37. Seguridad dentro del campus por identidad de género.  
 “Puedo caminar con seguridad dentro del campus universitario cuando está oscuro.”



Sobre la afirmación “Puedo caminar con seguridad dentro del campus universitario cuando está oscuro”, se puede dar cuenta de que la mayoría de las personas -pertenecientes al género femenino (31,4%), masculino (43,8%), no binario (28,5%) y otros (31,2%)- se encuentran “Totalmente de acuerdo” (Femenino: 271, Masculino: 230, No binario: 12, Otros: 5, Prefiero no responder: 4, Queer: 2, Trans: 1). Sin embargo cabe destacar que un número importante de individuos identificados en el género femenino y masculino, respondieron “No aplica”, correspondiente al 25% y 22,5% respectivamente (Femenino: 217, Masculino: 118, No binario: 6, Otros: 0, Prefiero no responder: 1, Queer: 0, Trans: 1).

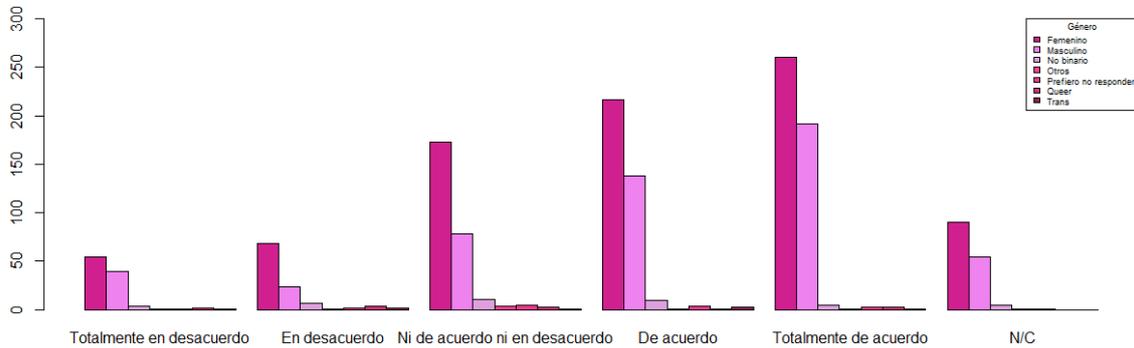
Gráfico 38. Sesiones online por identidad de género.  
 “Cuando puedo, prefiero no prender mi cámara del computador en sesiones online por miedo de sufrir violencia y/o discriminación de género.”



Al momento de indagar en situaciones de discriminación online, se encontró que un 42,5% de las personas identificadas con el género femenino, 44,8% masculino, 28,5% no binario, 55,5% otros y 37,5% trans, se encuentra “Totalmente en desacuerdo” (Femenino: 367, Masculino: 235, No binario: 12, Otros: 5, Prefiero no responder: 2, Queer: 4, Trans: 3).

Gráfico 39. Acciones frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación por identidad de género.

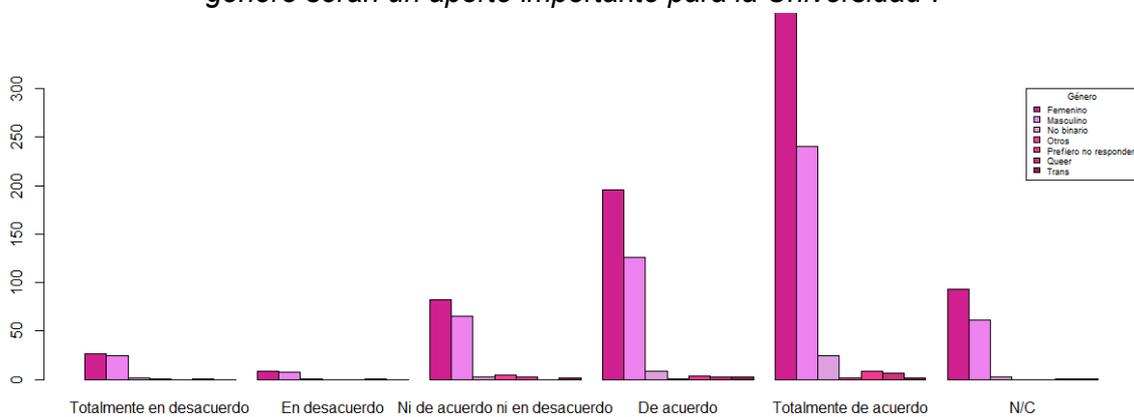
*“Creo que la Universidad será capaz de tomar acciones frente a situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género”.*



En cuanto al Gráfico 39, es posible dar cuenta de que los individuos identificados con el género femenino (30%) y masculino (36,6%) se concentran en la opción “Totalmente de acuerdo”, con respecto a la afirmación *“Creo que la Universidad será capaz de tomar acciones frente a situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género”* (Femenino: 260, Masculino: 192, No binario: 5, Otros: 1, Prefiero no responder: 3, Queer: 3, Trans: 1). No obstante, en el caso de personas pertenecientes a otras identidades como otros, queer, no binario, prefiero no responder y trans, existen distintas distribuciones en el nivel de acuerdo.

Gráfico 40. Protocolos por identidad de género.

*“Los protocolos de prevención y ayuda frente a situaciones de desigualdad y violencia de género serán un aporte importante para la Universidad”.*

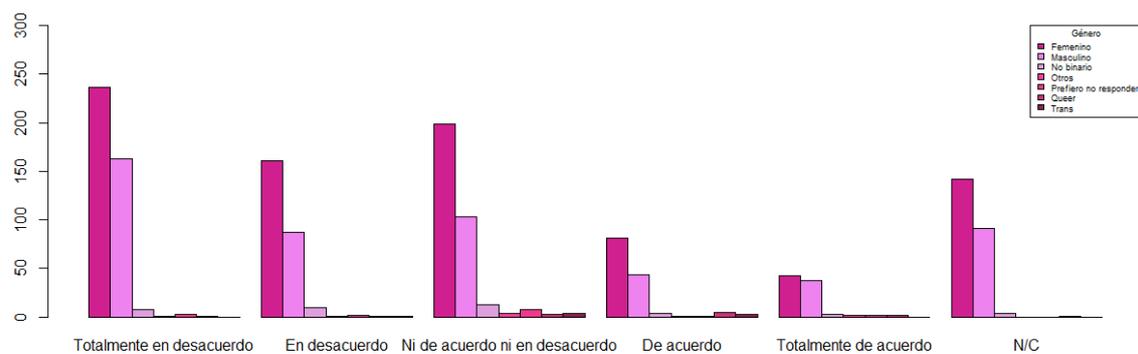


A partir del Gráfico 40, es posible evidenciar que la mayor parte de la muestra identificada con el género femenino (53%), masculino (45,8%), no binario (58,5%), ‘prefiero no responder’ (56%) y queer (53,8%), se encuentran “Totalmente de acuerdo” con la afirmación *“Los protocolos de prevención y ayuda frente a situaciones de desigualdad y violencia de género*

serán un aporte importante para la Universidad”. (Femenino: 456, Masculino: 240, No binario: 24, Otros: 2, Prefiero no responder: 9, Queer: 7, Trans: 2).

Cabe destacar que, en el caso de las personas identificadas como otras identidades, la mayoría se encuentra “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la afirmación, correspondientes al 55% (Femenino: 82, Masculino: 65, No binario: 3, Otros: 5, Prefiero no responder: 3, Queer: 0, Trans: 2).

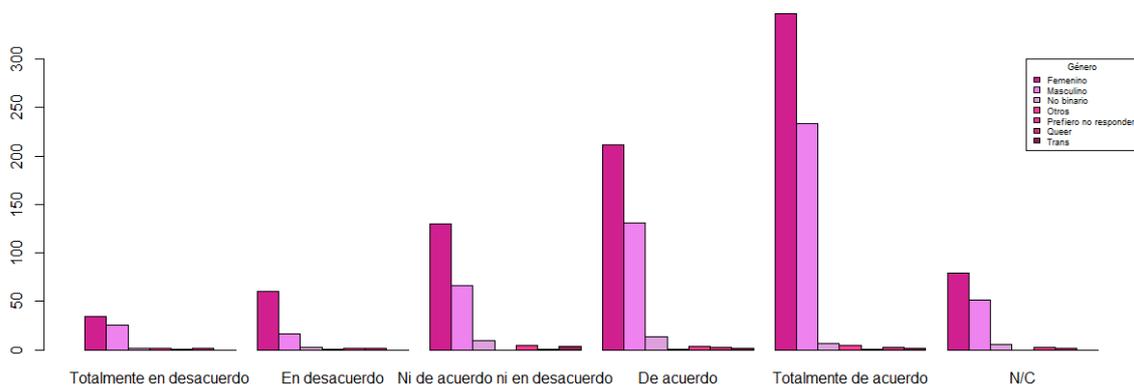
Gráfico 41. Falta de espacios físicos seguros por identidad de género.  
*“No creo que la Universidad cuente con los espacios físicos para promover un ambiente seguro, libre de acoso sexual, violencia o discriminación de género”.*



En cuanto a la afirmación “No creo que la Universidad cuente con los espacios físicos para promover un ambiente seguro, libre de acoso sexual, violencia o discriminación de género”, el 27,4% de las personas identificadas con el género femenino y 31% masculino se encontraron “Totalmente en desacuerdo” (Femenino: 237, Masculino: 163, No binario: 8, Otros: 1, Prefiero no responder: 3, Queer: 1, Trans: 0).

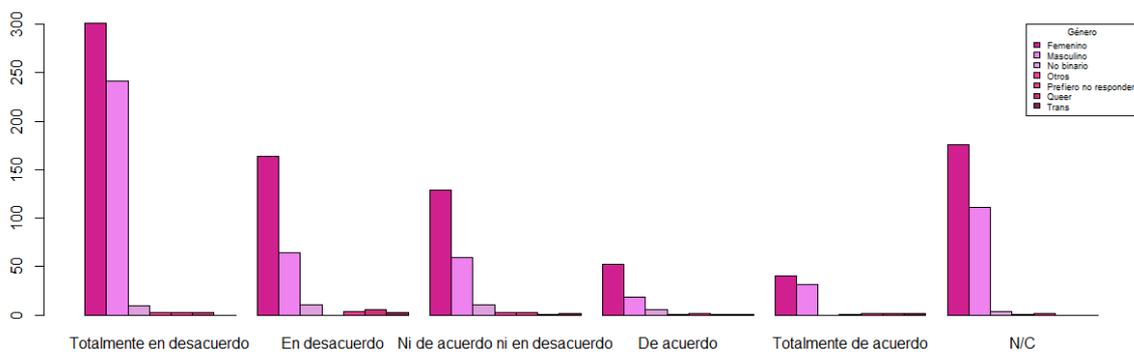
Sin embargo, el caso de categorías como no binarios, otros, ‘prefiero no responder’, queer y trans, sus respuestas se concentraron en “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la afirmación (Femenino: 199, Masculino: 103, No binario: 13, Otros: 4, Prefiero no responder: 8, Queer: 3, Trans: 4).

Gráfico 42. Seguridad en plataformas virtuales por identidad de género.  
*“Me siento seguro/a de hacer comentarios y/o preguntas libremente en plataformas virtuales -RRSS, foros de aula virtual, clases virtuales”.*



En cuanto al Gráfico 42, se desprende que tanto personas identificadas con el género femenino (28,6%) como masculino (44,6%) evidencian sentirse “Totalmente de acuerdo” con la afirmación *“Me siento seguro/a de hacer comentarios y/o preguntas libremente en plataformas virtuales -RRSS, foros de aula virtual, clases virtuales”* (Femenino: 247, Masculino: 234, No binario: 7, Otros: 5, Prefiero no responder: 1, Queer: 3, Trans: 2).

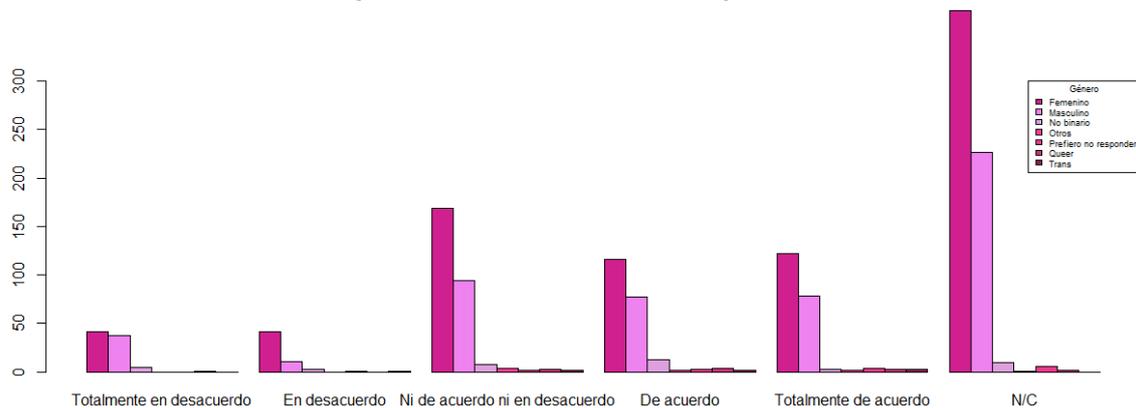
Gráfico 43. Inseguridad en la universidad por identidad de género.  
*“Prefiero estar acompañado/a cuando camino por la Universidad por miedo a sufrir una situación de discriminación y violencia de género”.*



A partir del Gráfico 43, es posible evidenciar que la mayor parte de la muestra identificada con el género femenino y masculino, se encuentran “Totalmente en desacuerdo” con la afirmación *“Prefiero estar acompañado/a cuando camino por la Universidad por miedo a sufrir una situación de discriminación y violencia de género”*, correspondiente al 35% y 46% (Femenino: 301, Masculino: 241, No binario: 10, Otros: 3, Prefiero no responder: 3, Queer: 3, Trans: 0).

En el caso de personas pertenecientes a otras identidades como otros, queer, no binario, prefiero no responder y trans, existen distintas distribuciones en el nivel de acuerdo.

Gráfico 44. Conocimiento de grupos de apoyo por identidad de género  
*“Existen grupos en las redes sociales de la Universidad que acompañan y apoyan a mujeres, disidencias, minorías y otros”.*

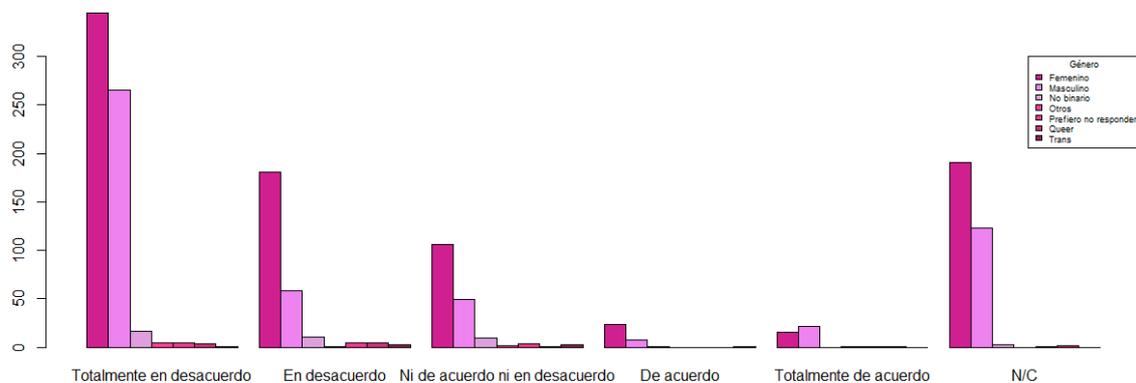


Sobre la afirmación *“Existen grupos en las redes sociales de la Universidad que acompañan y apoyan a mujeres, disidencias, minorías y otros”* es posible evidenciar una distribución mucho más homogénea entre las opciones, sin embargo, la respuesta donde se concentra una mayor cantidad de individuos identificados tanto con el con el género femenino y masculino es *“No sabe/No contesta”*, correspondientes a 43,2% y 43,3% (Femenino: 373, Masculino: 227, No binario: 10, Otros: 1, Prefiero no responder: 6, Queer: 2, Trans: 0).

Junto con lo anterior, el mismo Gráfico 44, evidencia que quienes si conocen/contestan la afirmación la mayoría de los individuos -identificados con el género femenino y masculino- se encuentra *“una gran cantidad de individuos “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”* con la afirmación, correspondientes a 19,6% y 17, 9% (Femenino: 169, Masculino: 94, No binario: 8, Otros: 4, Prefiero no responder: 2, Queer: 3, Trans: 2).

Gráfico 45. Miedo a vivir situaciones de acoso, violencia o discriminación por identidad de género.

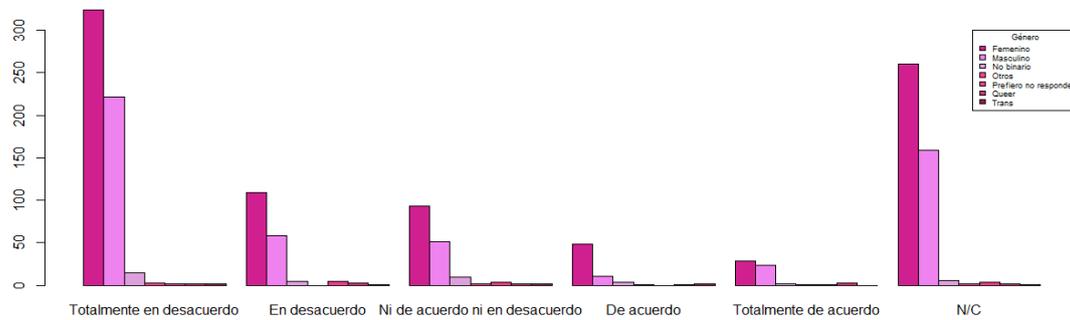
*“Cuando puedo, prefiero no estar en el sector de la Escuela donde estudio por miedo a vivir una situación de acoso sexual, violencia o discriminación de género”.*



Respecto a la afirmación *“Cuando puedo, prefiero no estar en el sector de la Escuela donde estudio por miedo a vivir una situación de acoso sexual, violencia o discriminación de género”* es posible dar cuenta de que la mayoría de los individuos -independiente de su género y

exceptuando a las personas identificadas como queer- se concentran en la opción “Totalmente en desacuerdo” (Femenino: 345, Masculino: 265, No binario: 17, Otros: 5, Prefiero no responder: 4, Queer: 3, Trans: 1).

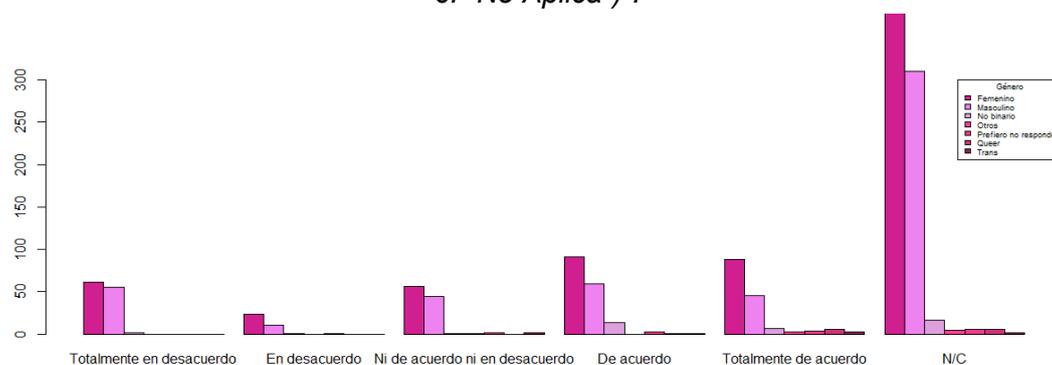
Gráfico 46. Redes sociales y violencia por identidad de género.  
*“Conozco grupos en las redes sociales de la Universidad que violentan y discriminan a las personas por su género y preferencias sexuales.”*



A partir del Gráfico 46, es posible evidenciar que las personas identificadas con el género femenino, masculino y no binario, se concentran principalmente en la opción “Totalmente en desacuerdo” frente a la afirmación “Conozco grupos en las redes sociales de la Universidad que violentan y discriminan a las personas por su género y preferencias sexuales”, correspondientes a 37, 5% y 42,3% (Femenino: 324, Masculino: 222, No binario: 15, Otros: 3, Prefiero no responder: 2, Queer: 2, Trans: 2).

En paralelo se da cuenta, también en el Gráfico 46, se destaca que la segunda respuesta que más se repite en las personas del género femenino y masculino es “No sabe/No contesta”, correspondientes a 30% y 30,3% (Femenino: 260, Masculino: 159, No binario: 6, Otros: 2, Prefiero no responder: 4, Queer: 2, Trans: 1).

Gráfico 47. Funas en la universidad por identidad de género.  
*“En la Universidad se han reportado distintas funas relacionadas a temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. (Si usted desconoce esta información, marque 6: “No Aplica”).”*



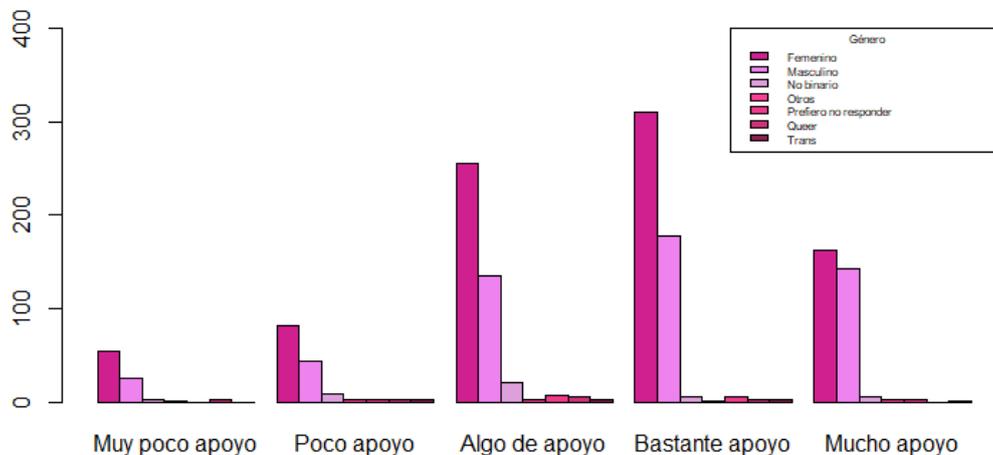
Respecto al Gráfico 47, es posible dar cuenta de que la mayoría de los individuos, independiente del género con el que se sientan identificados desconoce la información preguntada (Femenino: 543, Masculino: 310, No binario: 17, Otros: 5, Prefiero no responder: 6).

6, Queer: 6, Trans: 3). Sin embargo, de quienes contestan, las respuestas se concentran en general en “De acuerdo” con la afirmación “*En la Universidad se han reportado distintas funas relacionadas a temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género*” (Femenino: 91, Masculino: 59, No binario: 14, Otros: 0, Prefiero no responder: 3, Queer: 1, Trans: 1).

Junto a las preguntas anteriores, se buscó recabar información acerca del apoyo percibido por parte de los estudiantes en caso de que algún miembro de la comunidad denuncie un acto de acoso sexual, violencia o discriminación.

Gráfico 48. Percepción estudiantil de apoyo por parte de la universidad en casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

*¿Cuánto apoyo cree que la Universidad le daría a algún miembro de la comunidad que denuncie un acto de acoso sexual, violencia o discriminación de género cometido por otra persona?*



Respecto al Gráfico 48, se puede evidenciar que la mayoría de las personas identificadas con el género femenino y masculino se concentran en “Bastante apoyo” frente a la pregunta “*¿Cuánto apoyo cree que la Universidad le daría a algún miembro de la comunidad que denuncie un acto de acoso sexual, violencia o discriminación de género cometido por otra persona?*”, correspondientes al 36% y 34% (Femenino: 310, Masculino: 178, No binario: 6, Otros: 1, Prefiero no responder: 5, Queer: 3, Trans: 2). No obstante, en el caso de personas no binarias, la mayoría responde “Algo de apoyo” (Femenino: 255, Masculino: 135, No binario: 20, Otros: 2, Prefiero no responder: 7, Queer: 6, Trans: 2).

Por otro lado, se buscó conocer a quienes recurrían los y las encuestadas en caso de que algún estudiante sufra un hecho de acoso sexual, violencia o discriminación de género, realizado por otro miembro de la comunidad o en actividades vinculadas a la Universidad.

Para cumplir este objetivo, se preguntó lo siguiente:

*“En caso de que un(a) estudiante sufra un hecho de acoso sexual, violencia o discriminación de género, realizado por otro miembro de la comunidad en la Universidad o en alguna*

*actividad que realice la Universidad o cualquier organización vinculada directamente a ella, ¿a quién se puede contactar para activar los protocolos que ha dispuesto la Universidad para enfrentar estas situaciones? Puede marcar más de una opción*

Tal como da cuenta la pregunta, las personas encuestadas tenían la posibilidad de seleccionar más de una opción en el caso de conocer distintas fuentes de apoyo para activar protocolos.

Dentro de las respuestas, se obtuvo la siguiente información (Ver Tabla 7):

Tabla 7. Conocimiento estudiantil de contactos disponibles frente a una situación de acoso, violencia y discriminación de género.

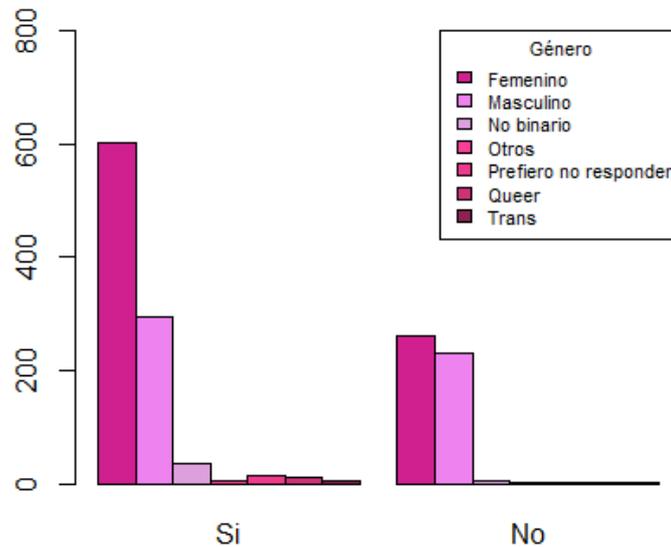
<b>CONTACTO FRENTE SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO</b>	<b>NÚMERO DE VECES SELECCIONADA.</b>
<i>DIRECCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</i>	596
<i>OFICINA DE DENUNCIAS</i>	411
<i>AUTORIDADES DE FACULTAD</i>	515
<i>NO CONOZCO A QUIEN RECURRIR</i>	654
<i>OTROS (PREGUNTA DE RESPUESTA CORTA)</i>	0

Frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación de género en la Universidad, los y las estudiantes seleccionaron en su mayoría que desconocían a quien recurrir (N: 654). Sin embargo, de las opciones con mayor concentración se encuentra la Dirección de Género y Diversidad es uno de los contactos a los cuales se puede recurrir (N: 596), seguido de las Autoridades de la Facultad (N: 515).

Por último, se preguntó al estamento estudiantil si desearían participar en instancias para prevenir la violencia de género.

Gráfico 48. Respuestas de estudiantes a “propuesta” de Participación en instancias para prevenir la violencia de género

*Si la Universidad realizara actividades para prevenir la violencia de género, como asambleas, talleres, creación de protocolos, etc. ¿Le gustaría participar de estas actividades?*



En cuanto a la pregunta “¿Le gustaría participar de estas actividades?” la muestra en general se concentró -con independencia de su género” en la respuesta “Sí” (Femenino: 601, Masculino: 293, No binario: 36, Otros: 6, Prefiero no responder: 13, Queer: 11, Trans: 5). A nivel de la población muestral general del estamento estudiantil, estas respuestas corresponden al 65,4%.

## Discusión Discriminación de Género en UNIACC, Estamento Estudiantil

En cuanto a la discriminación de género en UNIACC, las respuestas estudiantiles contribuyen a orientar el funcionamiento de la Dirección de Género y Equidad, ahondando en aspectos como la seguridad percibida tanto en aula presencial como virtual, la existencia de redes sociales de apoyo hacia las minorías, entre otras.

Se destaca en el Gráfico 34, que la mayoría de las personas concuerda con que no existe discriminación de género en UNIACC. Este planteamiento, coincide con lo recabado en los otros apartados de la encuesta, percibiendo coherencia entre lo contestado por los participantes. Junto con ello, las experiencias libres de discriminación son identificables tanto por quienes asisten presencialmente como de manera remota a la universidad.

En el caso del Gráfico 39, se dió cuenta que los estudiantes de género femenino y masculino -en general- perciben que la universidad sería capaz de tomar acciones frente a situaciones de *acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género*. Junto con ello, también gran parte de la muestra estudiantil está de acuerdo con la idea de que *los protocolos de prevención de prevención y ayuda frente a situaciones de desigualdad y violencia serán un aporte*.

Las respuestas de la comunidad educativa son coherentes con lo que los autores han descrito como una respuesta al fenómeno de subregistro de violencia de género en educación superior (Davis & Meerkotten, 2017). En esta línea, el hecho de que los estudiantes se sientan seguros de la respuesta de la universidad podría permitir una menor renuencia a los procesos de denuncia de violencia de género y discriminación (Cismaru & Cismaru, 2018).

Para finalizar no es posible olvidar que la equidad de género en educación superior no se agota únicamente en la creación de estatutos, reglamentos, políticas y lineamientos, sino que debe dar cuenta de una real contención, expresando el cuestionamiento continuo hacia las bases de la exclusión del género femenino (Follegati, 2018).

## **Estamento Académico- No Académico**

### **1. Caracterización**

La muestra correspondiente al estamento académico y no académico se compone de los siguientes cargos (Ver Tabla 8). Tomando en consideración que algunas personas tienen más de un cargo en la institución, se solicitó declarar aquel cargo en el que cumplen una jornada laboral más alta.

Tabla 8. Muestra de cargos disgregados de estamento académico y no académico.

<b>CARGO</b>	<b>MUESTRA</b>
ADMINISTRATIVOS	82
ADMINISTRATIVOS ACADÉMICOS	48
ADMINISTRATIVOS FACULTAD	4
AUTORIDADES	11
DIRECTORES/AS	41
DOCENTES	276
<b>TOTAL</b>	<b>462</b>

Sobre esta muestra, se preguntó respecto a la identificación con los siguientes géneros (Ver Tabla 9):

Tabla 9. Identificación con Género por persona.

<b>IDENTIDAD DE GÉNERO</b>	<b>MUESTRA</b>
FEMENINO	226
MASCULINO	227
QUEER	2
NO BINARIO	1
PREFIERO NO RESPONDER	5
TRANS	0
OTROS	1
<b>TOTAL</b>	<b>462</b>

Con el objetivo de resguardar a aquellas personas identificadas el género “Queer”, “No Binario”, “Prefiero no Responder”, y “Otros”, se clasificaron estas identidades en una

categoría “Otro” (N=9). Esto con el objetivo de evitar cualquier posibilidad de identificación asociado a las siguientes etapas del análisis.

En relación con la identidad de género, se cruzó esta información con la jornada laboral (cantidad de horas), correspondiente a: Jornada Completa, Media Jornada y Por Hora.

Tabla 10. Representación de Identidad de Género por Jornada Laboral

	JORNADA COMPLETA	MEDIA JORNADA	POR HORA	TOTAL
<b>FEMENINO</b>	98	18	110	<b>226</b>
<b>MASCULINO</b>	83	15	129	<b>227</b>
<b>OTRO</b>	5	0	4	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>	<b>33</b>	<b>243</b>	<b>462</b>

Respecto a lo anterior, en la Tabla 10 se puede observar que hay una mayor cantidad de personas identificadas con el género “Femenino” contratadas en horarios de “Jornada Completa”, en comparación con el resto de los grupos. Tanto en el grupo de género “Femenino” y “Masculino” tiene más representación en jornadas laborales “por hora”, correspondientes a un 110 y 129 de la población encuestada.

Se cruzó la información respectiva a la identidad de género del universo encuestado en relación al cargo de trabajo (Ver Tabla 11).

Tabla 11. Representación de Identidad de Género por Cargo

	ADMINISTRATIVOS	ADM. ACADÉMICOS	ADM. FACULTAD	AUTORIDADES	DIRECTORES/AS	DOCENTES
<b>FEMENINO</b>	41	32	3	6	18	126
<b>MASCULINO</b>	40	16	1	5	21	144
<b>OTRO</b>	1	0	0	0	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>41</b>	<b>276</b>

Se encontró que las personas identificadas con el género femenino suelen concentrarse en puestos de trabajo relacionados a cargos de “Docente” (126), “Administrativos” (41), y “Administrativos Académicos” (32). Por otra parte, para aquellas personas identificadas por el género masculino, se encontró una mayor concentración en puestos de trabajo relacionados a cargos de “Docente” (144), “Administrativos” (40), y “Directores/as” (21).

Por último, se analizó la manera en que se distribuyen las personas por identidad de género con respecto al área o facultad de estudio (Tabla 12). Vale la pena mencionar que se habla de área o facultad de estudio pues algunas personas de la institución no necesariamente trabajan insertas en una facultad (ej. Facultad de Artes, etc.), sino que en un departamento o dirección, y viceversa.

Frente a los resultados de la Tabla 12, es posible apreciar una mayor concentración de personas identificadas con el género femenino en áreas y facultades de trabajo enfocadas en los procesos de admisión (11), comunicación (4), matrícula (6), estudios artísticos (38) y psicológicos (34) en comparación a la distribución de las otras identidades de género. En contraposición, y en relación con la identidad de género masculino, es posible observar una mayor concentración en áreas relacionadas a tecnologías de la información (11), arquitectura y diseño (20), administración (29), y comunicaciones (42).

Tabla 12. Área y Facultad de Trabajo por Identidad de Género

FACULTAD/ÁREA DE TRABAJO	FEM.	MASC.	OTRO	TOTAL
CREA/Biblioteca	3	3	0	6
DAE	1	2	0	3
Dirección de Administración	3	7	0	10
Dirección de Admisión	11	2	0	12
Dirección de Análisis Institucional	1	2	0	3
Dirección de Aseguramiento de la Calidad	1	1	0	2
Dirección de Comunicación	4	0	1	5
Dirección de Contabilidad	1	4	0	5
Dirección de Desarrollo Curricular	5	4	0	9
Dirección de Desarrollo Docente	2	1	0	3
Dirección de Gestión Académica	5	7	0	12
Dirección de Investigación y Postgrado	3	1	0	4
Dirección de Marketing	0	2	0	2
Dirección de Matrícula	6	1	0	7
Dirección de Planificación y Control de Gestión	1	1	0	2
Dirección de Recursos Humanos	0	2	0	2
Dirección de Registro Curricular	4	4	0	8
Dirección de TI	0	11	0	11
Dirección de Vinculación con el Medio	2	0	0	2
Dirección Finanzas	2	0	0	2
Dirección General de Admisión y Marketing	1	0	0	1
Dirección General de Comunicaciones	0	2	0	2
Dirección Jurídica	1	0	0	1
Dirección Planificación y Desarrollo	1	0	0	1
Fac. Arquitectura y Diseño	14	20	0	34
Fac. Artes	38	32	4	74
Fac. Ciencias Jurídicas y Sociales	20	17	0	37
Fac. de Administración	20	29	1	50
Fac. de Comunicaciones	36	42	0	78
Fac. Psicología	34	23	2	59
Rectoría	1	1	0	2
Secretaría General UNIACC	2	0	1	3
Transversal	3	4	0	7
Vicerrectoría Administración y Finanzas	0	1	0	1
VRA	0	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>226</b>	<b>227</b>	<b>9</b>	<b>462</b>

## DISCUSIÓN CARACTERIZACIÓN ESTAMENTO ACADÉMICO Y NO ACADÉMICO

La caracterización del personal académico y no académico permitió observar algunos elementos presentes en la literatura. Por una parte, las disparidades en el ámbito profesional, al igual que las evaluaciones, reconocimientos y acceso a puestos y áreas de trabajo se ve influido por la identidad de género de las personas (García Guevara, 2004). Esto se puede visualizar en la Tabla 11, donde se aprecia que las personas identificadas con el género femenino tienden a concentrarse en áreas de Docencia, Administrativas y Administración Académica, y por otra parte las personas identificadas con el género masculino se concentran en la Docencia Administración y Directores. Cabe también mencionar que, si bien no muchas personas se encuentran identificadas con otros géneros, la mayoría de estas personas se concentra en la Docencia.

Frente a este panorama, queda por reflexionar cómo incentivar la participación de todas las personas en los distintos cargos laborales, independientemente del género de identificación. Junto a esto, y en complemento con el incentivo, es importante promover espacios de trabajo abiertos a la diversidad, evitando así que se generen climas de trabajo hostiles -*chilly climate*- (Britton, 2017).

La reflexión y adopción de acciones que promuevan la participación de mujeres en cargos superiores se encuentra en línea con los compromisos adoptados por las instituciones de educación superior a partir de los lineamientos ministeriales del documento "*Hacia la Equidad de Género en Órganos Directivos de Educación Superior*". Dentro de los compromisos rectorales, se establece la presencia de representación femenina en órganos superiores de sus respectivas instituciones, y la promoción de igualdad de oportunidades.

Frente a esto, y dado que la diferencia salarial se encuentra acompañada del cargo de desempeño, es importante plantearse acciones por parte la comunidad UNIACC que fortalezcan la igualdad de oportunidades para postular y acceder a otros puestos de trabajo. Este planteamiento debiera verse acompañado de medidas que reconozcan las actuales inequidades y barreras de género que desfavorecen el desarrollo de mujeres y otras comunidades a nivel académico y en la gestión institucional.

Por último, y en relación a la Tabla 12, se puede apreciar a segregación horizontal, donde se reporta una mayor concentración de personas del género femenino en áreas y facultades de trabajo enfocadas en los procesos de admisión (11), comunicación (4), matrícula (6), estudios artísticos (38) y psicológicos (34), mientras que el masculino se concentra una en áreas relacionadas a tecnologías de la información (11), arquitectura y diseño (20), administración (29), y comunicaciones (42), y por otro lado, las personas identificadas con otros géneros tienden a concentrarse en área artísticas (4) y estudios psicológicos (2). Esto se condice con los datos reportados por la Unidad de Análisis Institucional, donde en estas mismas áreas de estudio es posible apreciar diferencias de concentración entre estudiantes de género femenino y masculino.

De esta manera, y al reconocer que la concentración de estudiantes y trabajadores se ve fuertemente afectada por los roles tradicionales de género culturalmente impuestos, queda como reflexión pensar y tomar acciones para incentivar la participación de personas

identificadas con el género femenino, masculino y otros en otras áreas, para así poder influir sobre la misma concentración estudiantil; mientras más representación y diversidad se presentan en los cargos, más referentes y aspiraciones pueden tener los mismos estudiantes (Yousaf & Schmiede, 2017).

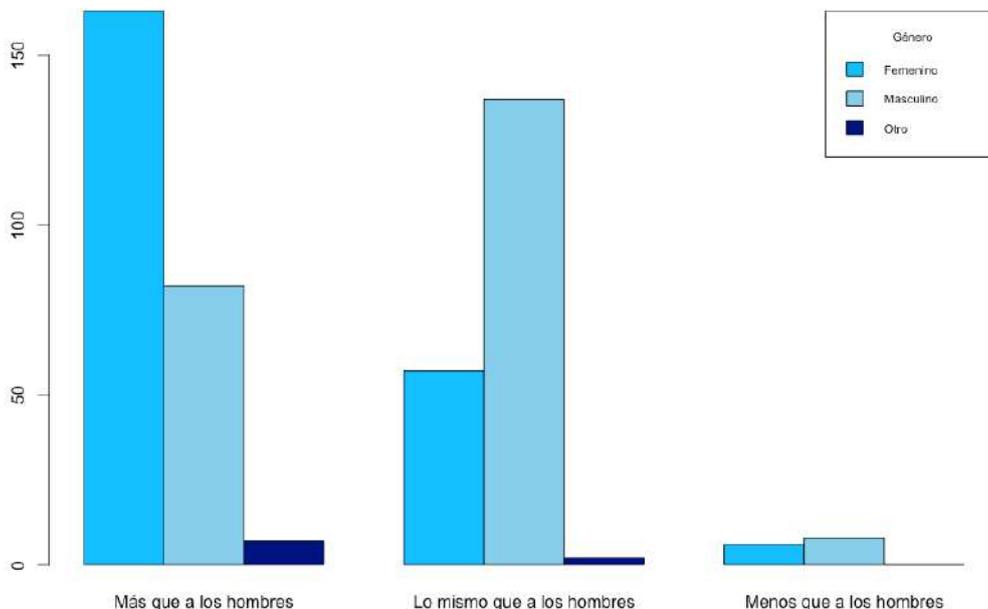
## 2. Encuesta de Género

### A. Creencias de Género Estamento Académico y No Académico

Con el objetivo de hacer una aproximación inicial respecto a las creencias de género presentes en la comunidad académica y no académica sobre las brechas de género, se realizaron las siguientes preguntas<sup>3</sup>:

Gráfico 49. Respuesta Cargos de Poder por Identidad de Género.

*“Algunas personas opinan que a las mujeres, cuando ejercen cargos de poder, no se les exige de la misma manera que a los hombres. Pensando en esta idea, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo?”*



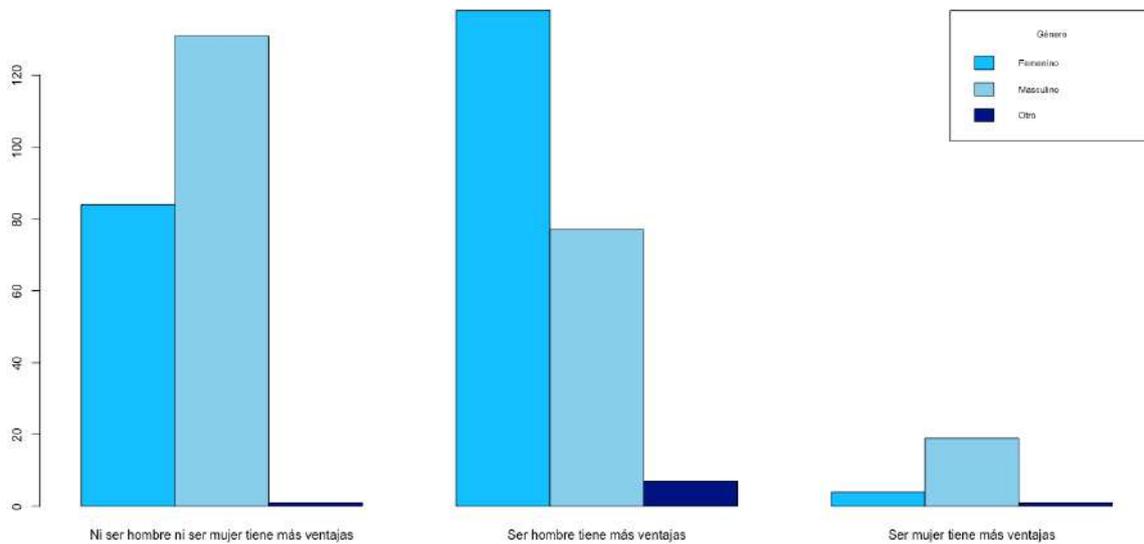
En el Gráfico 49, se puede observar que un 72% de las personas de género femenino, y un 78% de las personas identificadas con otros géneros, se encuentran más de acuerdo con la afirmación “A las mujeres cuando están en el poder se les exige más que a los hombres” (Femenino: 163, Masculino: 82, Otro: 7). Esto, en comparación con la afirmación “A las mujeres cuando están en el poder se les exige lo mismo que a los hombres”, donde hay un 60% de personas identificadas con el género masculino que se encuentra más de acuerdo (Femenino: 52, Masculino: 137, Otro: 2). Por otro lado, hay una menor cantidad de personas quienes se encuentran más de acuerdo con la afirmación “A las mujeres, cuando están en

<sup>3</sup> Las tres preguntas realizadas en esta sección del cuestionario provienen del Diagnóstico de Género UV.

cargos de poder, se les exige menos que a los hombres” (Femenino: 6, Masculino: 8, Otro: 0).

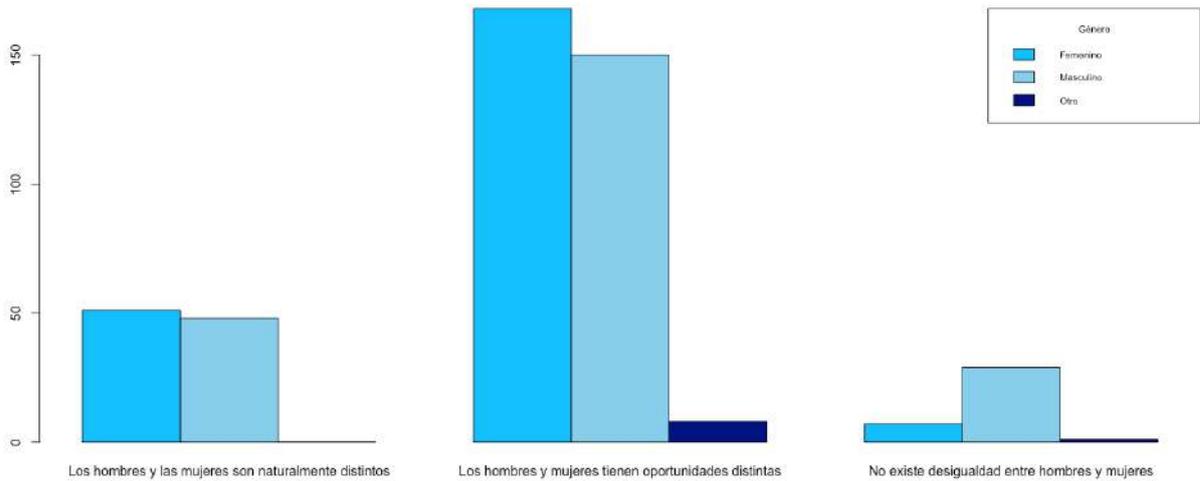
Gráfico 50. Respuesta “Ventajas” por Identidad de Género.

“Algunos dicen que, en términos generales, ser hombre tiene más ventajas que ser mujer. Otros dicen que ser mujer tiene más ventajas, ¿cuál de las posiciones te representa mejor?”



Respecto al Gráfico 50, se puede observar que un 61% de las personas identificadas con el género femenino, y un 78% de aquellas identificadas con otros géneros, se sienten más representados con la afirmación “*Ser hombre tiene más ventajas*” (Femenino: 138, Masculino: 77, Otro: 7). Por otra parte, un 58% de las personas identificadas con el género masculino se sienten representadas con la afirmación “*Ni ser hombre ni ser mujer tiene más ventajas*” (Femenino: 84, Masculino: 131, Otro: 1). Por último, es posible apreciar en el Gráfico 50 que en general no hay muchas personas que se sientan representadas con la afirmación “*Ser mujer tiene más ventajas*” (Femenino: 4, Masculino: 19, Otro: 1).

Gráfico 51. Respuesta “Ventajas” por Identidad de Género.  
 “Pensando en las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, dirías que estas se deben principalmente a...”



Sobre el Gráfico 51, es posible observar que la mayoría de las personas considera que las desigualdades que existen entre hombres y mujeres se deben principalmente a que “*Los hombres y las mujeres tienen oportunidades distintas*”, correspondientes al 74%, 66% y 88% (Femenino: 168, Masculino: 150, Otro: 8). Por otro lado, se reporta que un 22% de las personas identificadas con el género femenino, y un 21% del género masculino que consideran que las desigualdades se deben principalmente a que “*Los hombres y las mujeres son naturalmente distintos*” (Femenino: 51, Masculino: 48, Otro: 0).

Cabe también reconocer que para la afirmación “*No existe desigualdad entre hombres y mujeres*”, hay un 12,7% de personas identificadas con el género masculino que se encuentra de acuerdo con esta (Femenino: 7, Masculino: 29, Otro: 1).

## Discusión Creencias de Género, Estamento Académico-No Académico

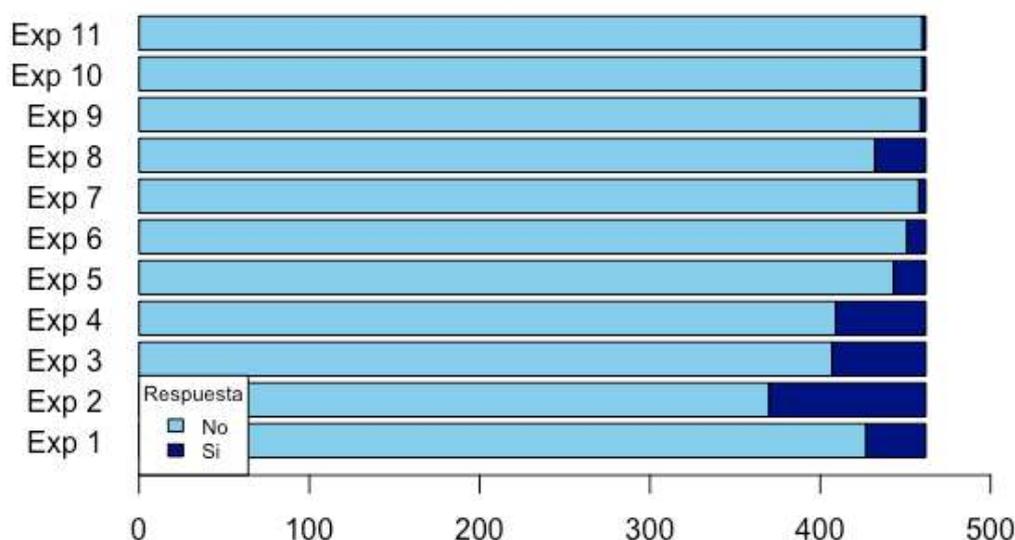
Los resultados obtenidos a partir de las preguntas de creencias sobre las brechas de género exponen un panorama interesante de reflexionar. Por una parte, se encontró que tanto aquellas personas identificadas con el género femenino como con otras identidades, se encuentran de acuerdo con que a las mujeres se les suele *exigir más que a los hombres en cargos de poder*, y que *ser hombre tendría más ventaja*. Esto se puede comparar con las respuestas de las personas identificadas con el género masculino, quienes se encuentran de acuerdo con que *no habrían diferencias de exigencia entre hombres y mujeres*, y que *ninguno de estos tendría más ventajas*.

Lo interesante de estos resultados es entenderlos a la luz de la propuesta de distintos autores, quienes establecen que hay ciertos grupos sociales quienes no son conscientes de la prevalencia y situaciones de discriminación que obstaculizan el desarrollo, crecimiento y capacidad de adaptación de otros (Becker & Swim, 2011). Esto se puede deber a la invisibilización y normalización de ciertas prácticas de discriminación, como también a la falta de exposición a las otras realidades.

Frente a esto, y con el objetivo de poder modificar el ambiente laboral universitario hacia uno libre de prejuicios, estereotipos, acoso, violencia y discriminación de género, es importante que todos los actores de la comunidad puedan tener conocimiento y reflexionar sobre las situaciones de inequidad presentes tanto en el espacio laboral como en los distintos contextos relacionales. En particular, el hecho de que gran parte de la comunidad reconozca que la desigualdad de género tiende a darse porque a hombres y mujeres se les dan oportunidades distintas, permite dar cuenta de una comunidad consciente de las inequidades profundas de género, lo cual puede ser profundizado para que, desde el conocimiento significativo de la realidad de las otras personas, se puede trabajar por tratos y dinámicas en base a los principios de la equidad (Becker & Swim, 2011).

## B. Experiencias de Acoso, Discriminación y Violencia Estamento Académico y No-Académico

Gráfico 52. Frecuencia de Experiencias<sup>4</sup> de discriminación, acoso y violencia de gé  
*¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones en su lugar de trabajo?*



En el Gráfico 52 es posible apreciar que hay un 20% de personas quienes han experimentado situaciones de “*Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia*” (Exp 2) en el contexto de trabajo universitario (Si: 92, No: 370), seguido de un 12% quienes han vivido experiencias que involucran “*Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten*” (Exp 3, Si: 55, No: 407) , y un 11% de “*Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa*” (Exp 4, Si: 53, No: 409).

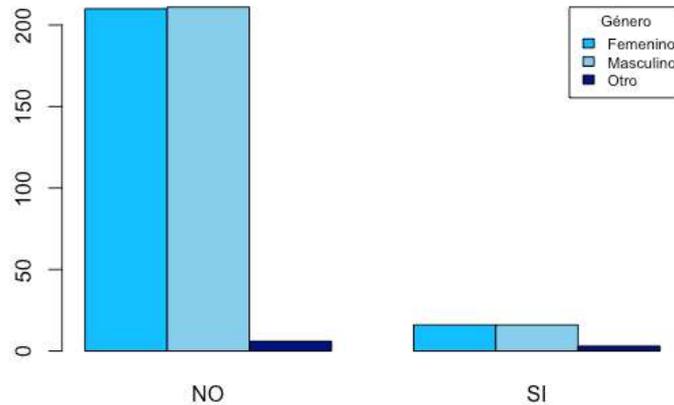
Respecto a estas situaciones, se profundizó en su frecuencia por la identidad de género de la muestra encuestada.

<sup>4</sup> **Exp 1:** Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadores u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden., **Exp 2:** Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia., **Exp 3:** Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten., **Exp 4:** Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa., **Exp 5:** Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del lugar de trabajo., **Exp 6:** Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados., **Exp 7:** Amenazas que afecten negativamente su situación en su lugar de trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales., **Exp 8:** Roces, contacto físico no deseado., **Exp 9:** Presión verbal para tener relaciones sexuales., **Exp 10:** Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen., **Exp 11:** Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.

Gráfico 53. Situación de exposición a imágenes por identidad de género académico/no-académico.

*Experiencia 1*

*“Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadores u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.”*

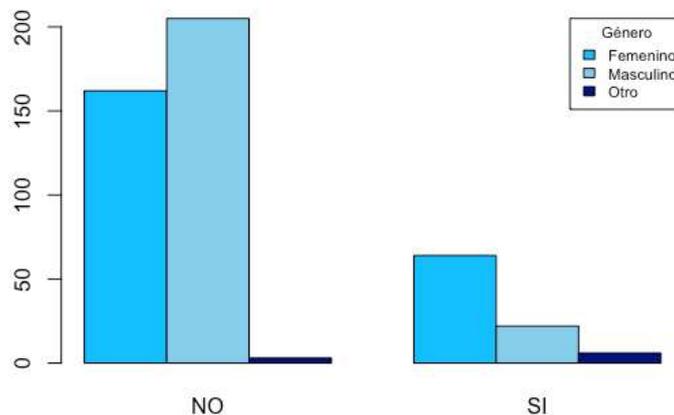


En el caso del Gráfico 53, se encontró que la misma cantidad de personas identificadas con el género femenino y masculino (7%) han sido expuestas a situaciones vinculadas a la presencia de carteles, calendarios, pantallas e imágenes de naturaleza sexual (Femenino: 16, Masculino: 16, Otro: 3).

Gráfico 54. Piropos o comentarios por identidad de género académico/no-académico.

*Experiencia 2*

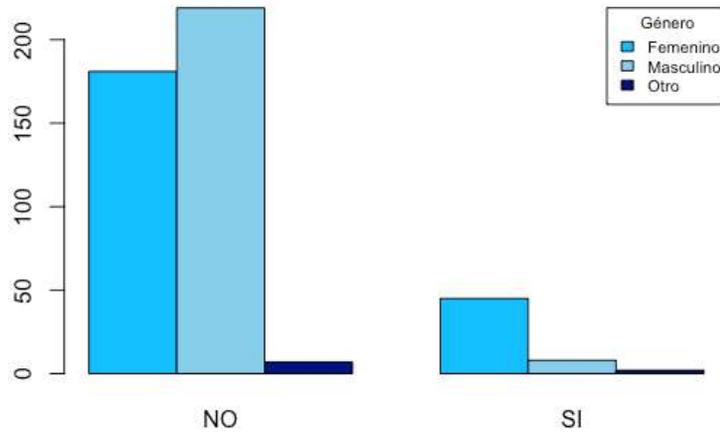
*“Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.”*



Para las situaciones vinculadas a piropos y comentarios no deseados (Gráfico 54), se reporta una mayor cantidad de personas identificadas con el género femenino quienes han experimentado este tipo de tratos en el contexto de trabajo en el espacio universitario, en comparación con la población identificada con el género masculino, correspondientes al 28%, 9% (Femenino: 64, Masculino: 22, Otro: 6). Por otra parte, un 66% de las personas identificadas con otras identidades de género reportan haber experimentado situaciones de comentarios y piropos asociados a su apariencia (Si: 6, No: 3).

Gráfico 55. Situación de miradas por identidad de género académico/no-académico.

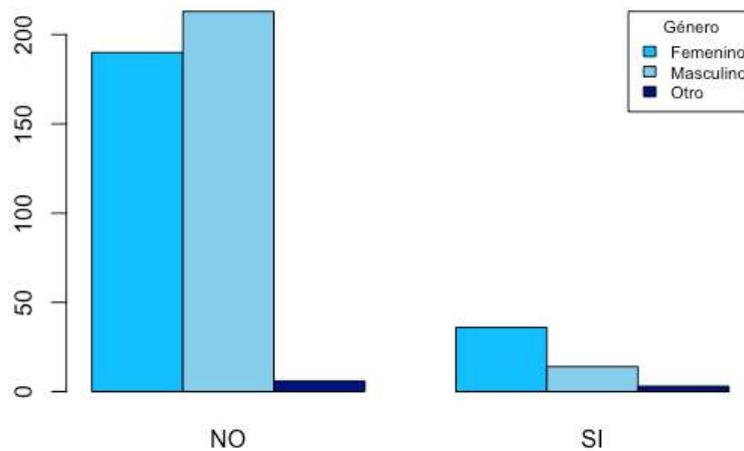
*Experiencia 3*  
*“Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten.”*



En el Gráfico 55, se puede apreciar que hay una mayor cantidad de personas identificadas con el género femenino (20%) quienes han experimentado miradas morbosas o gestos sugestivos, en comparación a las personas identificadas con el género masculino y otras identidades (Femenino: 45, Masculino: 8, Otro: 2).

Gráfico 56. Burlas, comentarios sobre vida sexual/amorosa por identidad de género académico/no-académico.

*Experiencia 4*  
*“Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.”*

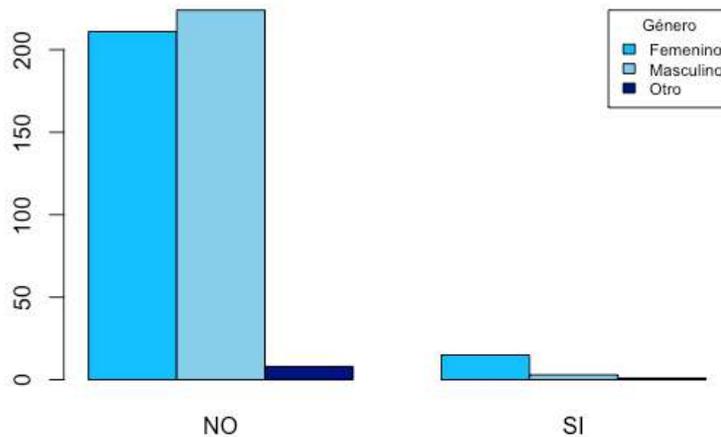


Respecto a aquellas situaciones vinculadas a burlas, bromas, comentarios o preguntas relacionadas a la vida amorosa y sexual, en el Gráfico 56 es posible apreciar que hay un 16% de personas identificadas con el género femenino, quienes han experimentado este tipo de situaciones, 6% masculino y 33% identificados con otras identidades (Femenino: 36, Masculino: 14, Otro: 3).

Gráfico 57. Presión para aceptar invitaciones por identidad de género académico/no-académico.

*Experiencia 5*

*“Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del lugar de trabajo.”*

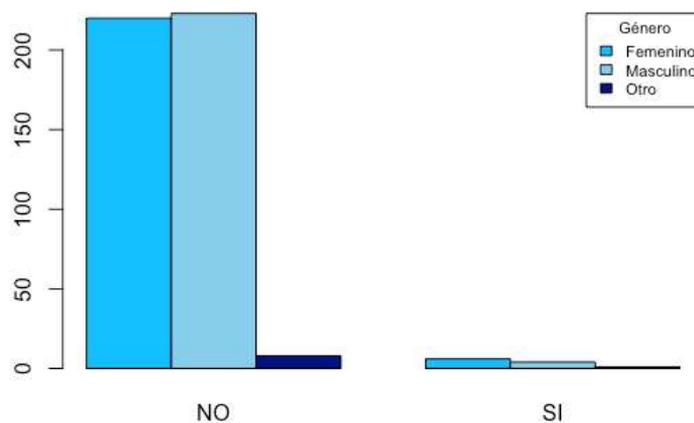


En el Gráfico 57, se puede visualizar que hay un 6% de personas identificadas con el género femenino quienes se han sentido presionadas a aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera del espacio de trabajo, en comparación con el 1% de las personas identificadas con el género masculino y 11% reportado por personas identificadas con otras identidades (Femenino: 15, Masculino: 3, Otro: 1).

Gráfico 58. Situaciones de cartas, llamadas o mensajes por identidad de género académico/no-académico.

*Experiencia 6*

*“Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.”*



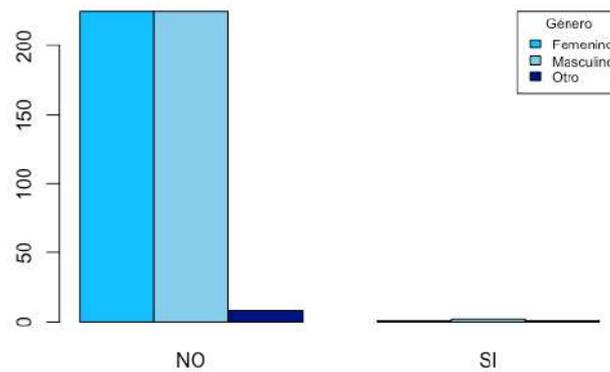
Frente a experiencias vinculadas a cartas, llamadas, o mensajes de naturaleza sexual no deseados (Gráfico 58), se reporta un 2% de personas identificadas con el género femenino y

masculino quienes han experimentado este tipo de situaciones (Femenino: 6, Masculino: 4, Otro: 1).

Gráfico 59. Situaciones de amenaza por identidad de género académico/no-académico.

*Experiencia 7*

*Amenazas que afecten negativamente su situación en su lugar de trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.*

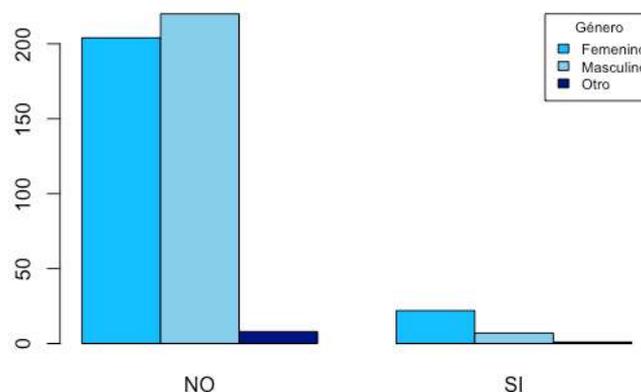


En el Gráfico 59, se puede observar que hay más personas identificadas con el género masculino quienes han experimentado situaciones de amenaza a su situación o lugar de trabajo en casos de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales, en comparación con el género femenino y otras identidades (Femenino: 1, Masculino: 2, Otro: 1).

Gráfico 60. Situaciones de roce y contacto físico no deseado por identidad de género académico/no-académico.

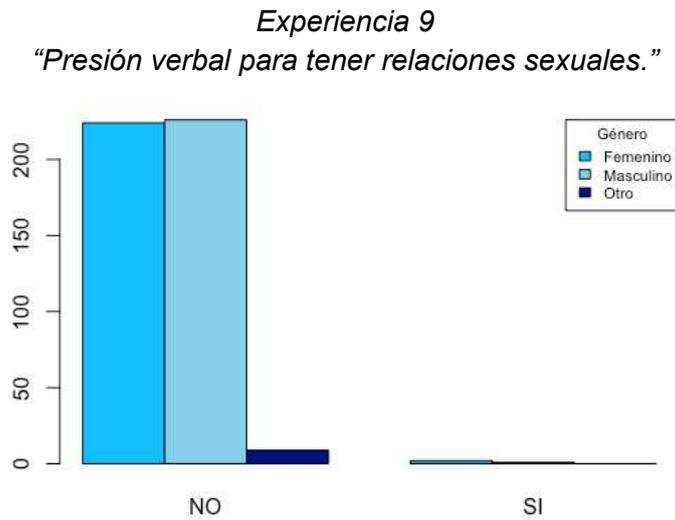
*Experiencia 8*

*“Roces, contacto físico no deseado.”*



En aquellas situaciones que han involucrado roces o contactos físicos no deseados (Gráfico 60), hay un 9% de personas identificadas con el género femenino quienes han reportado haber experimentado esto en el contexto de trabajo (Femenino: 22, Masculino: 7, Otro: 1).

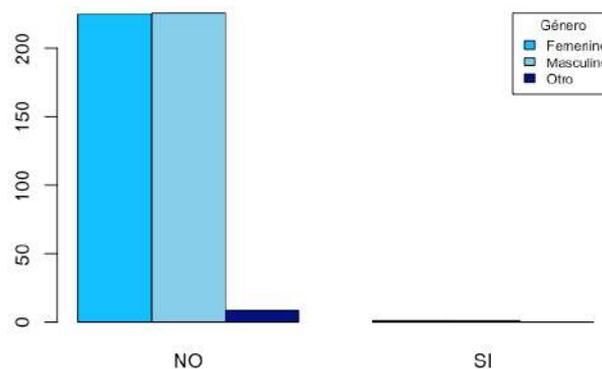
Gráfico 61. Situaciones de presión verbal y relaciones sexuales por identidad de género académico/no-académico.



En el Gráfico 61, es posible apreciar una cantidad reducida de personas quienes han experimentado situaciones donde se ha ejercido presión verbal para tener relaciones sexuales (Femenino: 2, Masculino: 1, Otro: 0). Por otra parte, se aprecia que ninguna persona identificada con otros géneros ha experimentado este tipo de situación (No: 9).

Gráfico 62. Obligación mediante amenaza a realizas actos sexuales por identidad de género académico/no-académico.

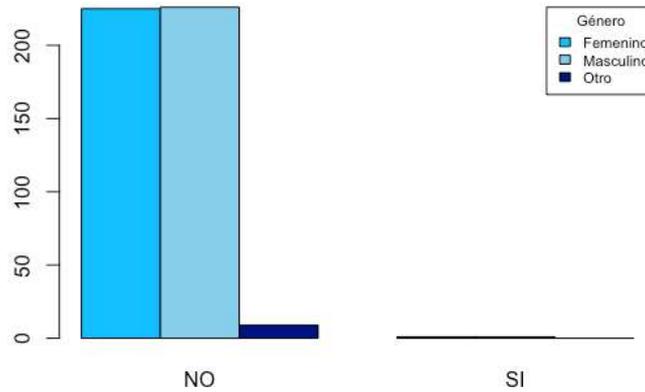
**Experiencia 10**  
*“Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen.”*



En el caso de situaciones donde se haya obligado a la persona a realizar actos sexuales mediante amenaza, el Gráfico 62 permite apreciar que tanto una persona identificada con el género femenino como masculino ha experimentado este tipo de situación (Femenino: 1, Masculino: 1, Otro: 0).

Gráfico 63. Situación de fuerza física para tener relaciones sexuales por identidad de género académico/no-académico.

*Experiencia 11.  
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.*

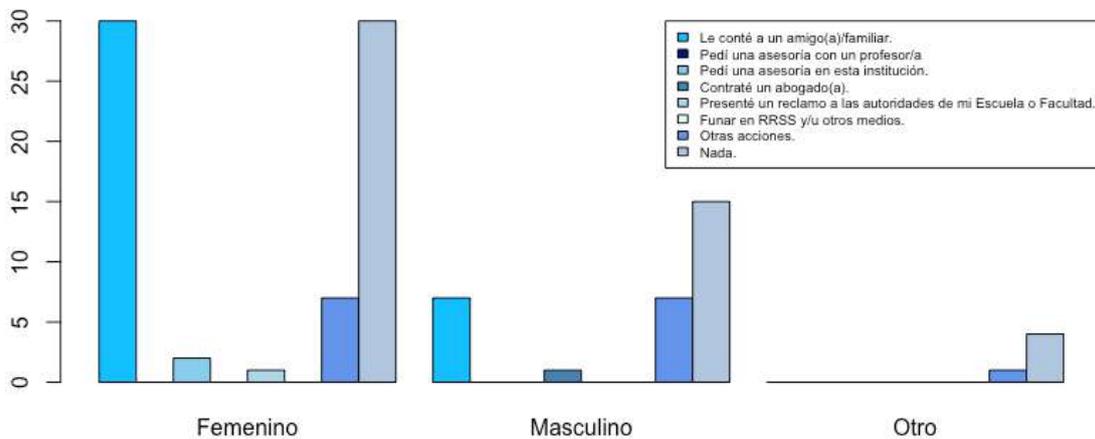


En el Gráfico 63, se observa que tanto una persona identificada con el género femenino como masculino ha experimentado la situación de utilización de fuerza física para tener relaciones sexuales en su lugar de trabajo (Femenino: 1, Masculino: 1, Otro: 0).

Para aquellas personas que hubieran contestado “SI” en cualquiera de las situaciones presentadas, se les preguntó “¿Qué hizo frente a estas situaciones? Marque aquella que sea más relevante para usted”.

Gráfico 64. Acción frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación por identidad de género.

*¿Qué hizo frente a estas situaciones? Marque aquella que sea más relevante para usted”.*



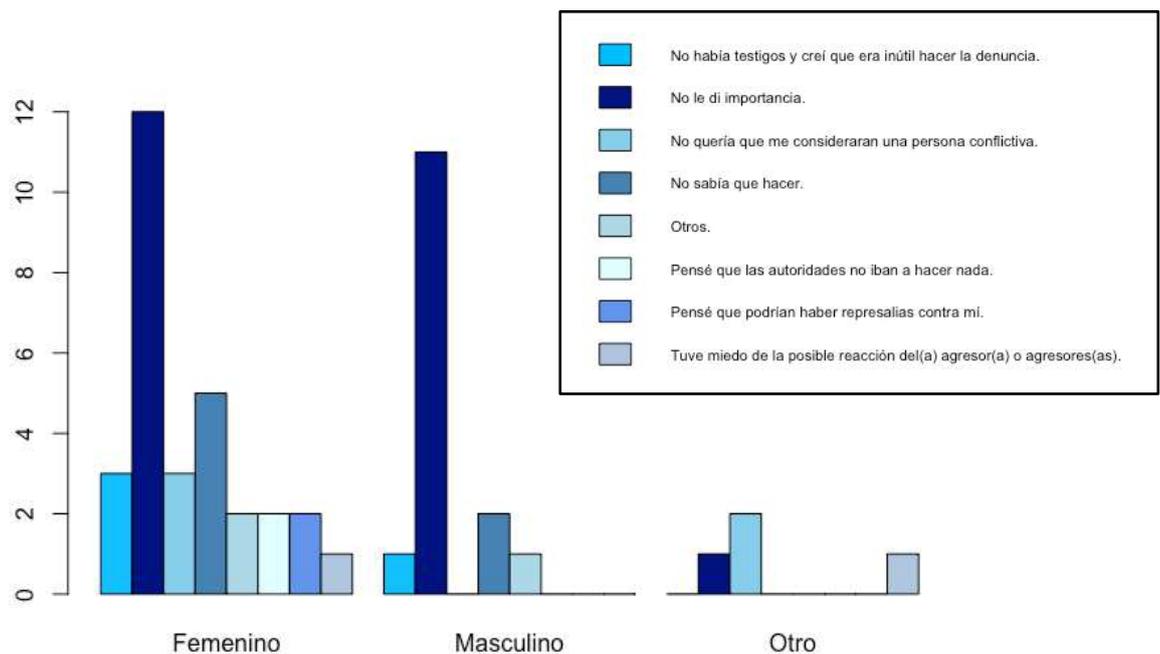
Para el grupo de personas quienes han experimentado cualquiera de las situaciones previamente presentadas y que se identifican con el género femenino, se encontraron dos

respuestas con la mayor concentración, correspondientes a “Le conté a un amigo(a)/familiar”, y “Nada”. (30).

En los tres grupos de personas (Femenino, Masculino, Otro), se aprecia que la opción “Nada”, es una de las que presenta la mayor concentración de personas (Femenino: 30, Masculino: 15, Otro: 4).

Junto a esto, para aquellas personas que hayan seleccionado la opción “Nada”, se les pidió que contestaran la siguiente pregunta “¿Por qué no tomó alguna medida al respecto? Marque aquella que sea más relevante para usted”.

Gráfico 65. Razones por las que no se tomaron medidas por identidad de género. “¿Por qué no tomó alguna medida al respecto? Marque aquella que sea más relevante para usted”.



En relación con el Gráfico 65, una mayor cantidad de personas identificadas tanto con el género femenino como masculino “No le dieron importancia” a la(s) situación(es) experimentada(s) (Femenino: 12, Masculino: 11, Otro: 1), seguido de la respuesta “No sabía que hacer” (Femenino: 5, Masculino: 2: Otro: 0).

Junto a esto, en el caso de aquellas personas identificadas con otros géneros, se responde que la razón por la que no tomaron medidas frente a la situación se debe por “No quería que me consideraran una persona conflictiva” (2), y “Tuve miedo de la posible reacción del(a) agresor(a) o agresores(as)” (1).

## **Discusión Experiencias de Acoso, Discriminación y Violencia Estamento Académico y No-Académico**

Las experiencias de acoso, discriminación y violencia de género se encuentran presentes en los distintos contextos de la educación superior (Menon et al., 2011). Si bien se pueden dar con distinta frecuencia, en Chile todavía se reporta una alta prevalencia de situaciones de vulneración por el género de la persona.

A partir de los resultados, a grandes rasgos se observa que una parte importante de la muestra no ha experimentado las diversas situaciones de acoso, violencia y discriminación de género en el contexto laboral. Al profundizar en dichas experiencias por la identidad de género del personal académico y no académico, se encontró que las personas del género femenino tienden a reportar haber vivido más situaciones, como piropos y comentarios no deseados, miradas morbosas, comentarios y burlas sobre su vida sexual, entre otras. De igual forma, y considerando que para este grupo la cantidad de personas identificadas con otros géneros es menor en comparación a los grupos femeninos y masculinos, un porcentaje importante de ellos ha vivido algunas de estas situaciones.

Sobre esto, en la literatura se reconoce que las prácticas de acoso, violencia y discriminación por temas de género en el espacio de trabajo se debe entender bajo la lógica de las prácticas de “dominancia y poder”; cuando personas del género femenino, masculino y otras identidades se encuentran en rangos de poder inferiores, ya sea por el cargo laboral y/o por las creencias basadas en el orden tradicional del género, se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad (Minnotte & Legerski, 2019).

Por otra parte, al preguntarle a las personas quienes hubieran vivido cualquiera de las situaciones presentadas qué fue lo que hicieron al respecto, para los tres grupos se encontró una importante concentración de personas quienes contestaron “Nada”, seguido de “Le conté a un amigo(a) o familiar”. Sobre esto, distintos autores establecen que las mismas dinámicas de poder en las organizaciones de trabajo puede contribuir a que las víctimas no reporten, por miedo a las reacciones de los compañeros/as de trabajo, reputación personal, despido, entre otros más (Butler & Chung-Yan, 2011; Foster & Fullagar, 2018; Minnotte & Legerski, 2019).

Por último, al preguntarles a aquellas personas que contestaron “Nada”, cuál fue la razón de esta decisión, una gran parte de las personas identificadas con el género femenino y masculino reportaron no darle importancia, seguido de la opción “No sabía que hacer”; esta última fue la más reportada para aquellas personas identificadas con otros géneros. Frente a este panorama, se plantean distintos desafíos: por una parte, problematizar en conjunto a la comunidad de UNIACC sobre las distintas situaciones de acoso, violencia y discriminación de género, y de esta manera desnormalizar diversas prácticas. Por otra parte, continuar fortaleciendo los sistemas de denuncia y redes de apoyo a víctimas de situaciones de acoso, violencia y discriminación.

### C. Ambiente Laborales

Con el objetivo de explorar si existen diferencias entre los grados de satisfacción en la muestra de académicos y no académicos con respecto al género de identificación, se realizaron preguntas enfocadas en distintas aristas vinculadas al ámbito laboral, como el ambiente laboral, apoyos recibidos, puesto de trabajo, entre otros más (1=Totalmente insatisfecho(a), 2= Insatisfecho(a), 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho(a), 4 = Satisfecho(a), 5 = Totalmente satisfecho(a) ).

Tabla 13. Promedio y Desviación Estándar Satisfacción Ámbito Laboral  
¿Qué tan satisfecho(a) está con los siguientes aspectos<sup>5</sup> de su vida profesional?

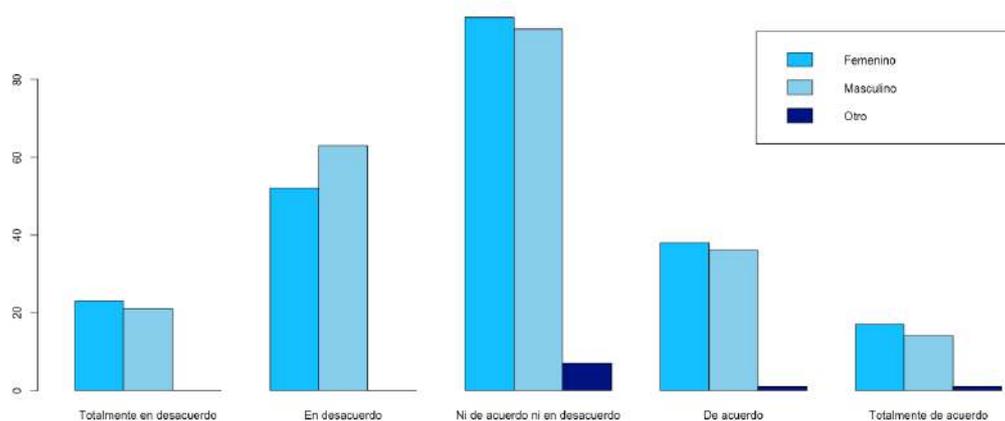
	Femenino	Masculino	Otro
<i>El ambiente laboral/docente.</i>	3.99 (.83)	4.07 (.72)	3.78 (.67)
<i>Reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas.</i>	3.59 (1.03)	3.65 (.9)	3 (.87)
<i>Su puesto actual.</i>	3.99 (.95)	3.96 (.86)	3.78 (.83)
<i>Su salario actual.</i>	3.99 (.95)	3.96 (.86)	3.78 (.83)
<i>Dirección o supervisión que recibo/ a la que pertenezco.</i>	4.02 (.98)	3.97 (.96)	3.56 (1.13)
<i>Ambiente de trabajo/docente.</i>	4.07 (.85)	4.09 (.8)	3.67 (1)
<i>Compañero/as de labores</i>	4.12 (.87)	4.11 (.84)	3.89 (.78)
<b>Promedio Total</b>	<b>3.97 (.76)</b>	<b>3.97 (.68)</b>	<b>3.63 (.37)</b>

Respecto a los resultados encontrados en la Tabla 13, se identifica que las respuestas para los tres tipos de identidades de género (Femenino, Masculino, Otros), tiende a fluctuar entre los puntajes “Ni satisfecho ni insatisfecho” y “Satisfecho”. Junto a esto, para los tres grupos analizados, se encontró que la puntuación más baja de satisfacción tiende a estar en aquellos aspectos ligados al “Reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas”; en particular, para aquellas personas identificadas con otras identidades, este fue el puntaje más bajo.

Junto a estas preguntas, se aplicaron otras directamente relacionadas a la búsqueda de equidad de género en el contexto laboral universitario.

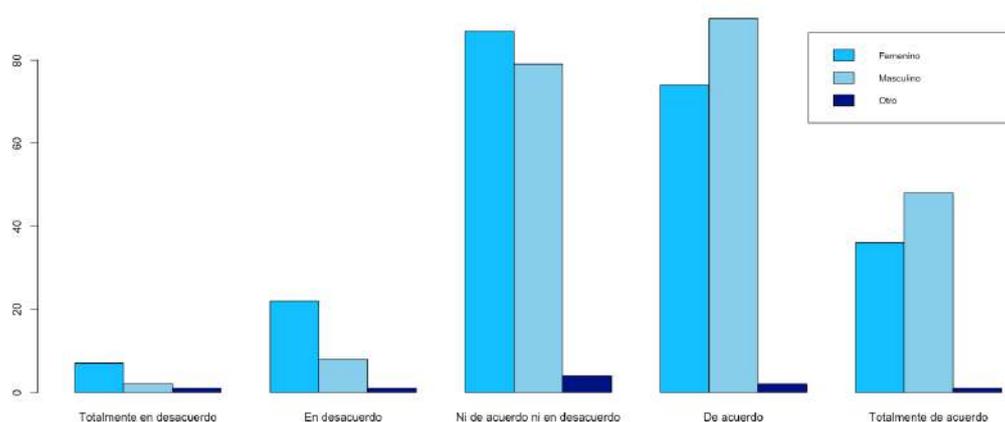
<sup>5</sup> **Aml 1:** El ambiente laboral., **Aml 2:** Reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas., **Aml 3:** Su puesto actual., **Aml 4:** Su salario actual., **Aml 5:** Dirección o supervisión que recibo., **Aml 6:** Ambiente de trabajo., **Aml 7:** Compañero/as de trabajo.

Gráfico 66. Oportunidades de desarrollo por identidad de género.  
*“En la Universidad las oportunidades de desarrollo profesional solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas”.*



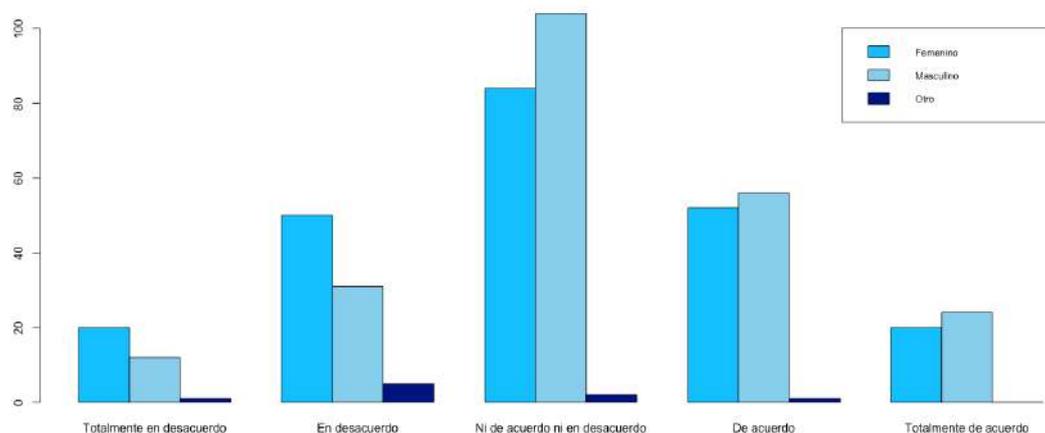
Sobre el Gráfico 66, se reconoce que hay una mayor concentración de personas que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la afirmación *“En la Universidad las oportunidades de desarrollo profesional solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.”* (Femenino: 96, Masculino: 93, Otro: 7).

Gráfico 67. Igualdad de oportunidades por identidad de género.  
*“En la Universidad mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación”.*



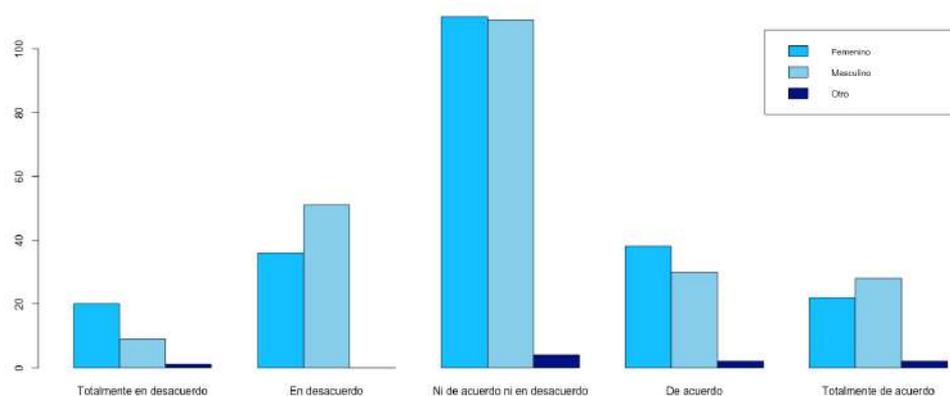
En relación con la afirmación *“En la Universidad mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación”*, se reconoce que hay un 39,6% de personas identificadas con el género masculino quienes se encuentran de acuerdo (Femenino: 74, Masculino: 90, Otro: 2). Por otra parte, un 38% de personas identificadas con el género femenino y otras identidades se encuentra ni en desacuerdo ni de acuerdo con la afirmación (Femenino: 87, Masculino: 79, Otro: 4).

Gráfico 68. Capacitaciones de género por identidad de género.  
*“En la Universidad se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad / y no discriminación”.*



Sobre la afirmación *“En la Universidad mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación”*, en el Gráfico 68 se puede observar que hay un 37% de personas identificadas con el género femenino y un 45% del género masculino quienes no están ni de acuerdo ni en desacuerdo (Femenino: 84, Masculino: 104, Otro: 2). Por otra parte, hay un 55% de personas identificadas con otros géneros se encuentra en desacuerdo con la afirmación (Femenino: 50, Masculino: 31, Otro: 5).

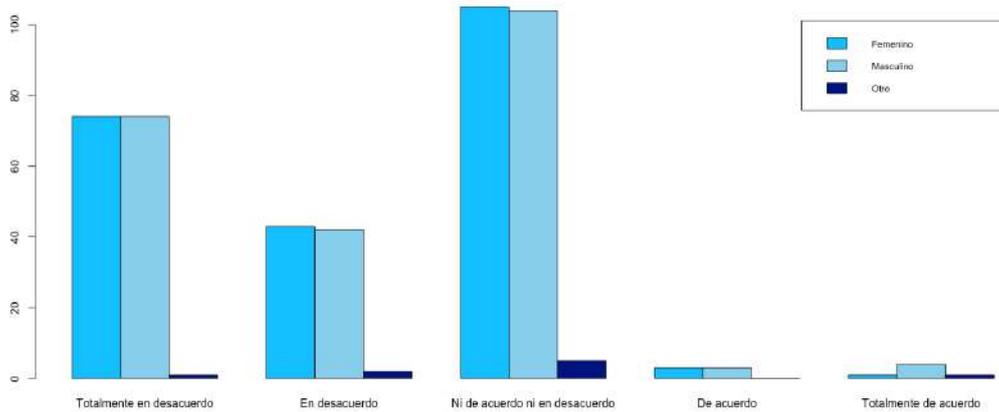
Gráfico 69. Contratación, promoción o ascenso por identidad de género.  
*“En la Universidad, para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona”.*



Con respecto al Gráfico 69, un 48% de personas identificadas con el género femenino, masculino y otras identidades no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación *“... para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona”* (Femenino: 110, Masculino: 109, Otro: 4).

Gráfico 70. Despidos por embarazo por identidad de género.

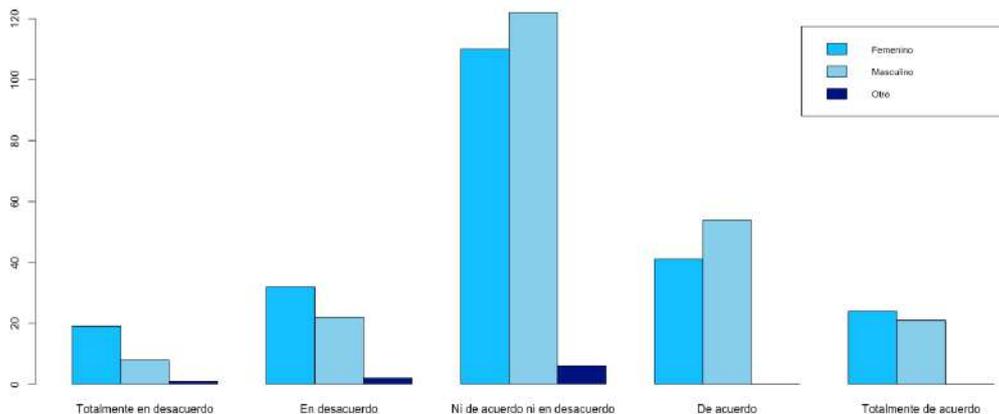
*“En la Universidad se ha despedido a alguna mujer por embarazo o forzado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad”.*



Sobre situaciones de despido a mujeres por embarazo o renuncia forzada al regresar de licencia materna, se presenta una tendencia hacia respuestas vinculadas al “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” y “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Para la primera respuesta, se cuenta con un 32% para personas identificadas con el género femenino y masculino, (Femenino: 74, Masculino: 74, Otro: 1). Para la segunda respuesta se presenta un 19% para personas identificadas con el género femenino y masculino, y 22% identificadas con otros géneros (Femenino: 43, Masculino: 42, Otro: 2), y por último se reporta un 46% de personas identificadas con el género femenino y masculino, y 55% identificadas con otros géneros (Femenino: 105, Masculino: 104, Otro: 5).

Gráfico 71. Competencia por mejores puestos y condiciones laborales por identidad de género,

*“En la Universidad la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa”.*

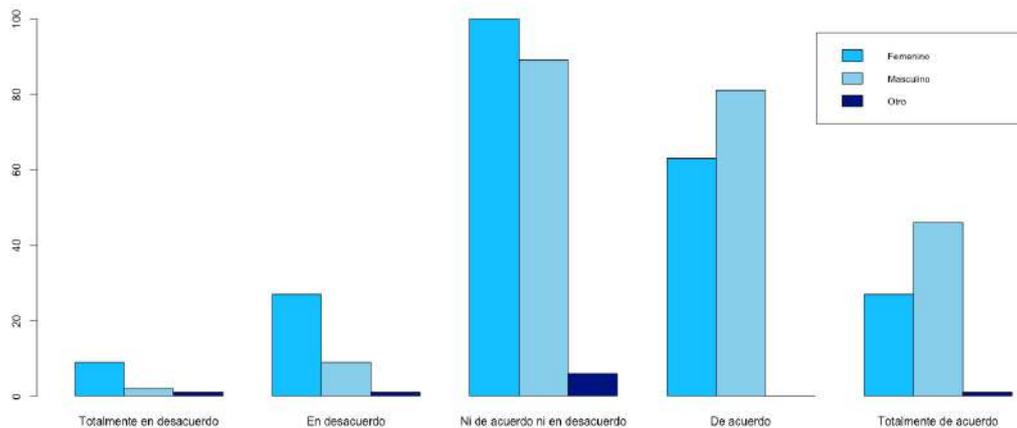


En relación con la afirmación *“En la Universidad la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.”*, en el Gráfico 71, se puede observar

una mayor tendencia por la respuesta “Ni en acuerdo ni en desacuerdo”, llegando al 49%, 53% y 66% (Femenino: 110, Masculino: 122, Otro: 6).

Gráfico 72. Oportunidades por identidad de género.

*En la Universidad mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.*



Por último, respecto a la afirmación “*En la Universidad mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión*”, en el Gráfico 72, es posible apreciar una tendencia hacia las respuestas “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”, correspondiente a 44%, 36% y 66% (Femenino: 100, Masculino: 89, Otro: 6), “De acuerdo” (Femenino: 63, Masculino: 81, Otro: 0), y “Totalmente de acuerdo” (Femenino: 27, Masculino: 46, Otro: 1),

Junto a estas preguntas, se profundizó en las experiencias tanto de académicos como también no académicos sobre su interacción y manera de relacionarse con el estamento estudiantil desde una perspectiva de género.

## Discusión Ambiente Laboral

En la sección anterior, se exploraron los niveles de satisfacción laboral del personal académico y no académicos, y se profundizó en distintos elementos del espacio laboral que involucran experiencias ligadas al género.

Frente a estas preguntas, se encontró un alto grado de satisfacción por parte de personas identificadas con el género femenino, masculino y otros; en particular, salta a la vista que frente al *“Reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas”*, aquellas personas identificadas con otras identidades puntuaron un promedio de 3 (Ni satisfecho(a) ni Insatisfecho(a)), siendo este el promedio más bajo de las respuestas. No obstante, también se reconoce que la población de personas identificadas con otros géneros es menor en comparación a las personas identificadas con el género femenino y masculino, razón por la que los datos se verían mucho más afectados por cualquier tipo de varianza.

Cabe mencionar que para los tres grupos, esta frase fue la que obtuvo un promedio menor en comparación al resto. A raíz de esto, se considera relevante buscar distintas medidas para continuar potenciando un ambiente laboral ameno para el desarrollo de todos y todas las trabajadoras; desde la literatura, se establece que en la medida en que los distintos factores que componen el ambiente laboral -e.j. relaciones laborales, mentorías, apoyos, entre otros- tributen a una mejor calidad de vida laboral -*Quality worklife*- , habrán mayores niveles de motivación, productividad, percepción de seguridad y bienestar (Leitão et al., 2019).

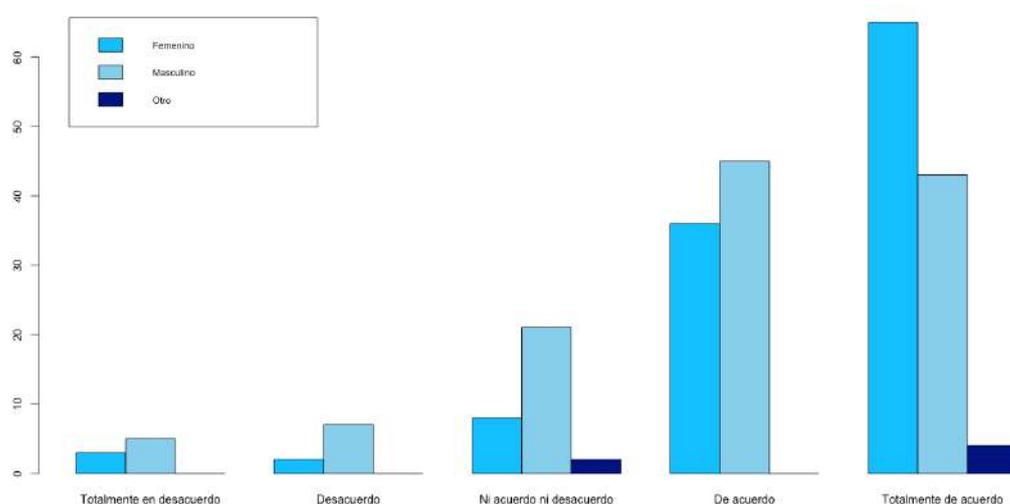
Por otra parte, al entrar a indagar en situaciones laborales donde se involucran experiencias de género, se encontró que en general las personas, independiente de su identidad de género, contestaron estar *“Ni en desacuerdo ni de acuerdo”* con las afirmaciones. Tomando en consideración que algunas de estas preguntas se relacionan con oportunidades laborales, de capacitación y ascendencia laboral de hombres y mujeres, es pertinente mirar los resultados de esta dimensión en relación a las respuestas de la sección *“Creencias de Género”*; por ejemplo, el hecho de que una importante proporción de personas identificadas con el género femenino considere que *“Ser hombre tiene más ventajas”*, y que de igual forma haya un número importante que no se encuentren ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación *“En la Universidad mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión”*.

Si bien estos resultados no implican causalidad y deben ser estudiados en mayor profundidad para reconocer algún tipo de relación, es relevante reflexionar sobre las distintas limitaciones tanto socioculturalmente aprendidas como replicadas en el contexto laboral que dificultan a ciertos grupos sociales poder avanzar y crecer en su trayectoria laboral.

## D. Trato Docentes

Se realizaron preguntas específicas a aquellas personas quienes cumplen actualmente labores docentes en UNIACC. Para este caso, se consideraron aquellas respuestas de quienes seleccionaron en la pregunta de caracterización cumplir un cargo “Docente”; si bien se reconoce que puede haber otros actores de la comunidad quienes también ejerzan labores de docencia, se tomó esta decisión para cautelar los datos y evitar disonancias.

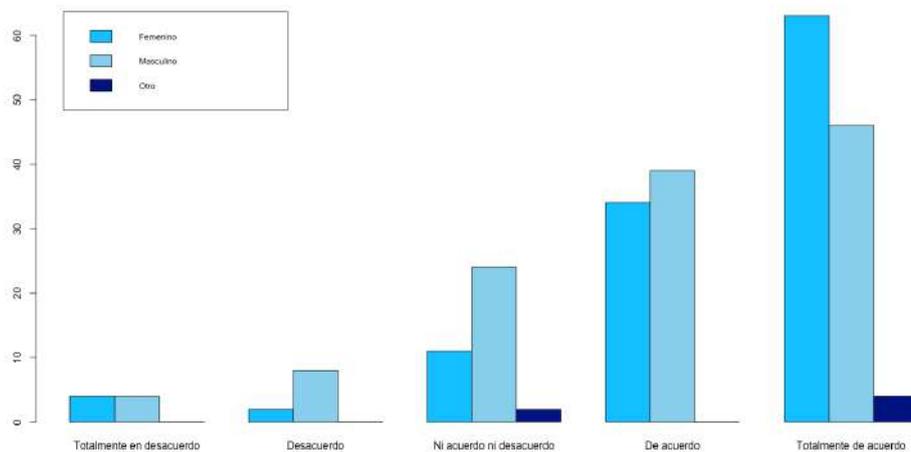
Gráfico 73. Presentación de material de clases por identidad de género docente.  
*“Me preocupo que hombres y mujeres aparezcan en la misma medida en el material de mi clase (fotos, ejemplos, dibujos)”.*



En relación al Gráfico 73, se puede visualizar que un 29% de las personas identificadas con el género femenino, 20% de las personas del género masculino y 44% identificadas con otras identidades se encuentran *“Totalmente de acuerdo”* (Femenino: 65, Masculino: 43, Otro: 4) con la afirmación *“Me preocupo que hombres y mujeres aparezcan en la misma medida en el material de mi clase (fotos, ejemplos, dibujos)”*.

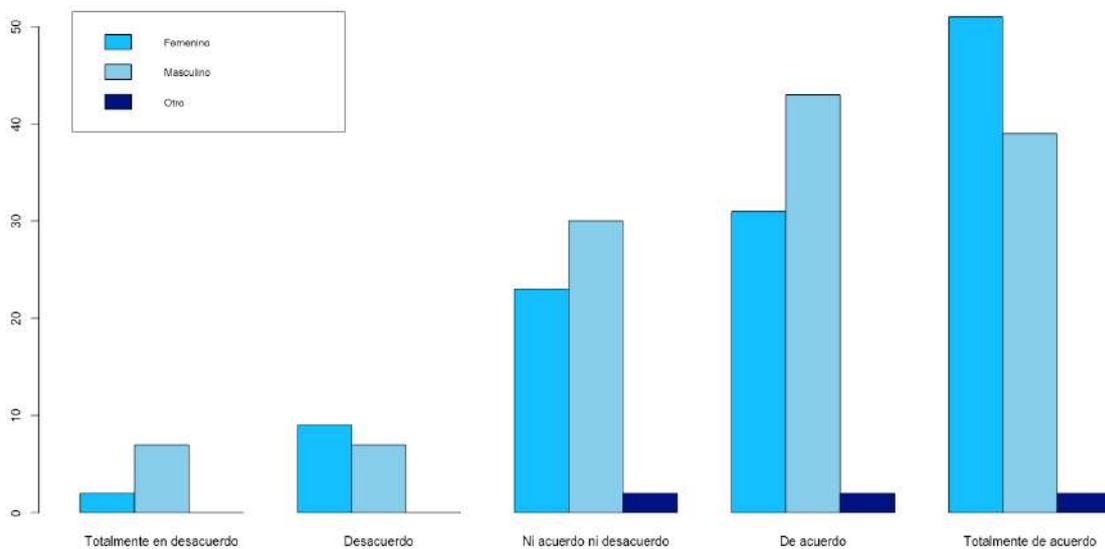
Gráfico 74. Material de clases en igualdad jerárquica y no estereotipada por género docente.

*“Me preocupo que hombres y mujeres aparezcan en el material de mi clase (fotos, ejemplos, dibujos) en los mismos niveles jerárquicos y en papeles no estereotipados”.*



Al profundizar en la preocupación que tienen los y las docentes por mostrar material de clases de hombres y mujeres en los mismos niveles jerárquicos y no estereotipados, se puede observar que un 28% de las personas identificadas con el género femenino, 20% de las personas identificadas con el género masculino y un 44% identificadas con otros géneros, se encuentran “*Totalmente de acuerdo*” (Femenino: 63, Masculino: 46, Otro: 4).

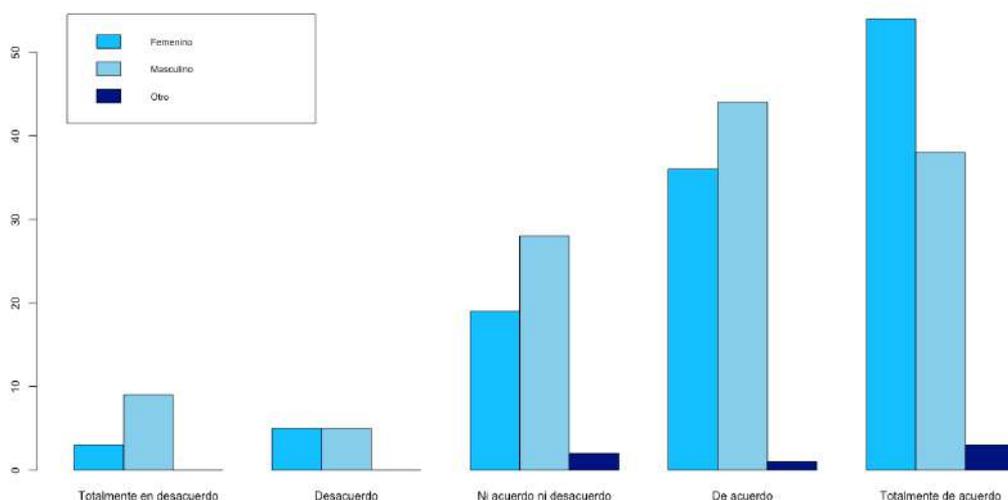
Gráfico 75. Autores e investigadores de ambos sexos por identidad de género docente.  
*“Me preocupa de tener en cuenta a autores e investigadores de ambos sexos.”*



Frente a la preocupación por tener en cuenta a autores e investigadores de ambos sexos en el ejercicio docente, se reporta una distribución de opiniones entre las respuestas “*Ni acuerdo ni desacuerdo*”, con un 10%, 13% y 22% (Femenino: 23, Masculino: 30, Otro: 2), “*De acuerdo*”

con un 14%, 19%, 11% (Femenino: 31, Masculino: 42, Otro: 2), y “*Totalmente acuerdo*” con un 22,5%, 17% y 22% respectivamente (Femenino: 51, Masculino: 39, Otro: 2).

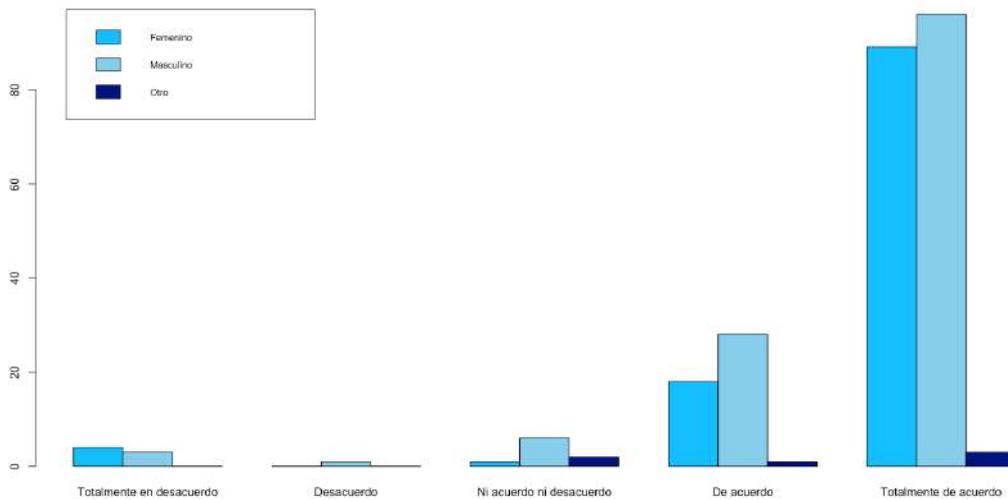
Gráfico 76. Contenidos y dimensiones de género, por identidad de género docente.  
 “*Me preocupo de enfatizar la relación entre el contenido de la enseñanza y la dimensión de género (sexo, teorías del género, estereotipos, desigualdades, etc.)*”.



En el Gráfico 76, es posible apreciar un 24% de personas identificadas con el género femenino y con otras identidades que se encuentran “*Totalmente de acuerdo*” con la afirmación “*Me preocupo de enfatizar la relación entre el contenido de la enseñanza y la dimensión de género (sexo, teorías del género, estereotipos, desigualdades, etc.)*” (Femenino: 54, Masculino: 38, Otro: 3).

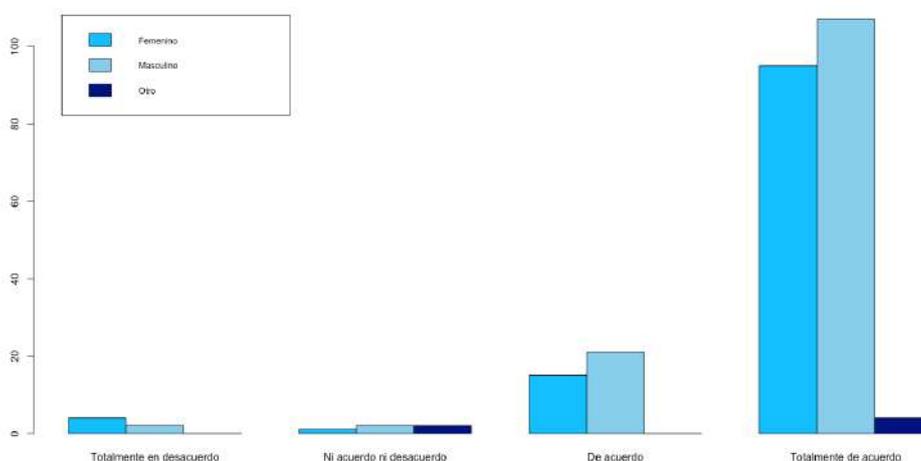
Por otro lado, se puede vislumbrar en el Gráfico 76 que las personas identificadas con el género masculino suelen estar más concentradas en la opción “*De acuerdo*”, correspondiente al 19,3% (Femenino: 36, Masculino: 44, Otro: 1). Junto a esto, es interesante también dar cuenta de que si bien hay una baja representación de personas identificadas tanto con el género femenino como masculino en las opciones “*Totalmente en desacuerdo*” (Femenino: 3, Masculino: 9, Otro: 0) y “*Desacuerdo*” (Femenino: 5, Masculino: 5, Otro: 0), resalta que en la opción “*totalmente en desacuerdo*” hay una mayor cantidad de personas identificadas con el género masculino quienes se optaron por esta opción, frente a la preocupación por relacionar contenidos de enseñanza y dimensiones de género.

Gráfico 77. Trato estudiantil por identidad de género docente.  
*“Durante las clases me dirijo a estudiantes hombres y mujeres con la misma frecuencia y con preguntas igual de interesantes”.*



Para la afirmación *“Durante las clases me dirijo a estudiantes hombres y mujeres con la misma frecuencia y con preguntas igual de interesantes”*, se puede apreciar en el Gráfico 77 una fuerte tendencia hacia la opción *“Totalmente de acuerdo”* por parte de los tres grupos, correspondientes al 29%, 42% y 33% (Femenino: 89, Masculino: 96, Otro: 3).

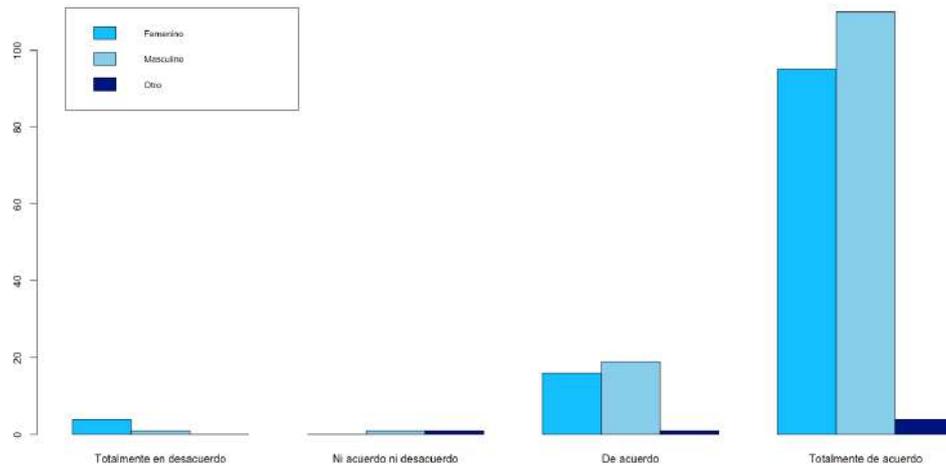
Gráfico 78. Valoración estudiantil, por identidad de género docente.  
*“Durante las clases valoro de igual manera las contribuciones del alumnado masculino y femenino”.*



Para la afirmación *“Durante las clases valoro de igual manera las contribuciones del alumnado masculino y femenino”*, en el Gráfico 78 se puede observar que no hubieron respuestas para la opción *“Desacuerdo”*. Por otra parte, se presenta una importante concentración de

personas identificadas con los géneros femenino (42%), masculino (47%) y otros (44%) para la opción “Totalmente de acuerdo” (Femenino: 95, Masculino: 107, Otro: 4).

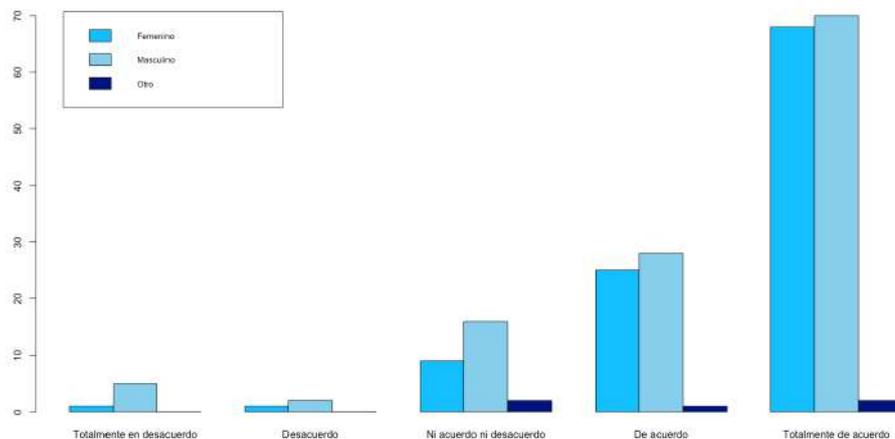
Gráfico 79. Respuesta a estudiantes por identidad de género docente.  
*“Durante las clases respondo de forma igualmente interesada y constructiva a mis estudiantes independiente de su género”.*



Respecto a la afirmación *“Durante las clases respondo de forma igualmente interesada y constructiva a mis estudiantes independiente de su género”*, y al igual que en el Gráfico 78, no se obtuvieron respuestas para la opción “Desacuerdo”.

Se puede vislumbrar en el Gráfico 79 una concentración importante de personas identificadas con el género femenino (42%), masculino (48%), y otros (44%) quienes se encuentran *“Totalmente de acuerdo”* con la afirmación (Femenino: 95, Masculino: 110, Otro: 4).

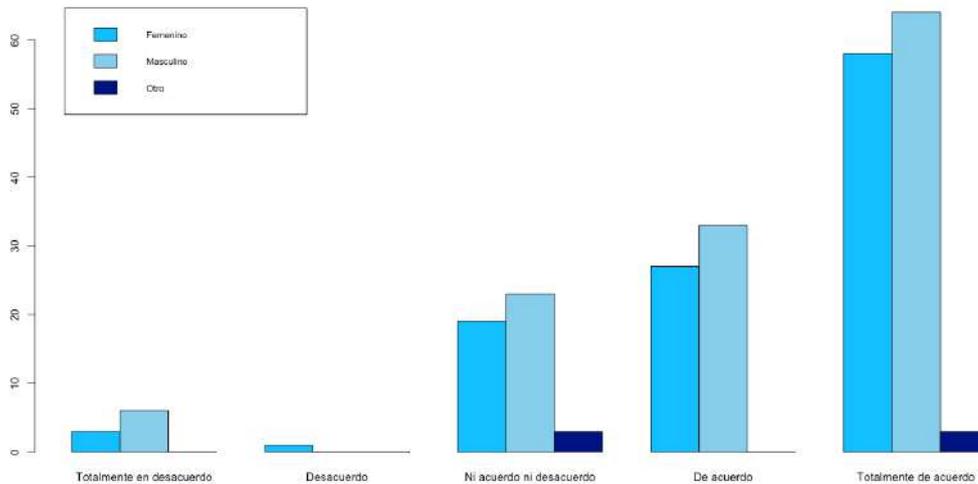
Gráfico 80. Planificación de actividades por identidad de género docente.  
*“Cuando planifico actividades grupales me preocupo de que cada estudiante tenga distintos papeles y funciones no estereotipadas.”*



En el Gráfico 80, se puede observar que hay un 30% de personas identificadas con el género femenino y masculino, y 22% de personas identificadas con otros géneros que se encuentran totalmente de acuerdo con la afirmación *“Cuando planifico actividades grupales me preocupo de que cada estudiante tenga distintos papeles y funciones no estereotipadas.”*

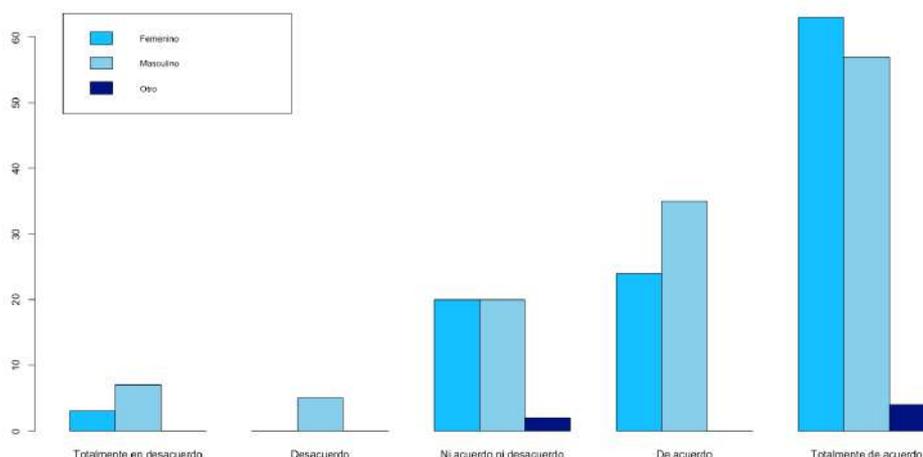
de que cada estudiante tenga distintos papeles y funciones no estereotipadas.” (Femenino: 68, Masculino: 70, Otros: 2).

Gráfico 81. Reforzamiento no estereotipado por identidad de género docente.  
*“Durante las clases me preocupo de reforzar el comportamiento no estereotipado de mis estudiantes y regular sus conductas estereotipadas.”*



Con respecto a la afirmación *“Durante las clases me preocupo de reforzar el comportamiento no estereotipado de mis estudiantes y regular sus conductas estereotipadas.”*, se puede observar una tendencia hacia las respuestas “Ni acuerdo ni desacuerdo” (Femenino: 19, Masculino: 23, Otro: 3), “De acuerdo” (Femenino: 27, Masculino: 33, Otro: 0), y “Totalmente de acuerdo” (Femenino: 58, Masculino: 64, Otro: 3).

Gráfico 82. Reflexiones estudiantiles por identidad de género docente.  
*“Me preocupa de intencionar reflexiones en mis estudiantes sobre actitudes con respecto a la igualdad de género y a la feminidad / masculinidad”.*



Por último, frente a la afirmación *“Me preocupa de intencionar reflexiones en mis estudiantes sobre actitudes con respecto a la igualdad de género y a la feminidad / masculinidad”*, se

observa una concentración hacia las respuestas “Ni acuerdo ni desacuerdo” (Femenino: 20, Masculino: 20, Otro: 2), “De acuerdo” (Femenino: 24, Masculino: 35, Otro: 0), y “Totalmente de acuerdo” (Femenino: 63, Masculino: 57, Otro: 4).

## **Discusión Trato Docente**

Las preguntas realizadas en esta sección tuvieron el objetivo de explorar tanto las dinámicas entre docentes y estudiantes, como también el uso de recursos pedagógicos y planificación de dinámicas de reflexión en temáticas de género.

Sobre esto, se encontró una tendencia general hacia los grados de acuerdo “*De acuerdo*” y “*Totalmente de acuerdo*”, en particular para aquellas afirmaciones relacionadas con tratos directos con estudiantes, (valorar, escuchar, considerar).

Sin embargo, para aquellas afirmaciones relacionadas a preparación de material pedagógico -como lecturas y dinámicas de trabajo donde se reflexione y trabaje la perspectiva de género-, si bien una importante parte de la población muestral se encontró “Totalmente de acuerdo” con estas afirmaciones, se puede apreciar una mayor heterogeneidad de respuestas, en particular para los Gráficos 75, 76 y 81.

Frente a este panorama, se considera interesante plantear desafíos a nivel de comunidad universitaria que involucren la integración activa de contenidos, materiales y dinámicas que trabajen de manera crítica la perspectiva de género, para así lograr su transversalización a lo largo de la formación estudiantil (García-Holgado et al., 2021).

## E. Trato Trabajadores

Se realizaron preguntas específicamente dirigidas hacia administrativos, autoridades y directores/as de UNIACC. Para este caso, se consideraron aquellas respuestas de quienes seleccionaron en la pregunta de caracterización cumplir un cargo “Administrativo”, “Administrativo Académico”, “Administrativo Facultad”, “Autoridades” y “Director/a”.

Para estas preguntas, se solicitó que contestaran su grado de acuerdo en relación a cuatro afirmaciones. Las puntuaciones en este caso fueron las siguientes.

1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo.

Tabla 14. Promedio y Desviación Estándar Satisfacción Ámbito Laboral  
*Señale cuán de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones.*

Tabla 14. Promedio y desviación estándar respuestas

	Femenino	Masculino	Otros
<i>Escucho y presto atención de igual manera a hombres y mujeres.</i>	4.8 (.54)	4.78 (.48)	4.67 (.58)
<i>Me dirijo con respeto a los estudiantes independiente de su género.</i>	4.88 (.49)	4.87 (.41)	5 (0)
<i>Reflexiono sobre la manera en que mi trabajo y las acciones que realizo pueden repercutir en la promoción de conductas estereotipadas (manera de tratar con estudiantes, creación de documentos, materiales, infografía/difusión de información, encuestas, etc.).</i>	4.67 (.66)	4.51 (.65)	4.67 (.58)
<i>Frente a problemáticas estudiantiles, creo que la institución brinda soluciones no estereotipadas a los y las estudiantes.</i>	4.1 (1.03)	4.07 (1.03)	3.33 (1.53)
<b>Promedio Total</b>	<b>4.61 (.45)</b>	<b>4.56 (.46)</b>	<b>4.42 (.52)</b>

Tal como se observa en la Tabla 14, para las primeras tres afirmaciones se puede observar una tendencia hacia respuestas entre los grados de acuerdo “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. En particular, para el caso de personas identificadas con otras identidades de género, en la afirmación “*Me dirijo con respeto a los estudiantes independiente de su género*” se observa una respuesta unánime al no presentar desviación de los datos, donde todas estas personas comparten el grado de acuerdo “Totalmente de acuerdo”.

Por otro lado, en el caso de la afirmación “*Frente a problemáticas estudiantiles, creo que la institución brinda soluciones no estereotipadas a los y las estudiantes.*”, se puede observar que tanto para las personas identificadas con el género femenino y masculino, los promedios tienden a estar más centrados en la opción “De acuerdo”, mientras que para aquellas personas identificadas con otros géneros, el promedio se encuentra en la opción “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”. Se debe considerar también que la desviación de las respuestas

para estos tres casos es la más alta para los tres grupos, lo que da cuenta de una mayor fluctuación entre las respuestas.

### **Discusión Trato Trabajadores**

Se exploró el trato por parte de administrativos, autoridades y directores/as de UNIACC hacia estudiantes, donde se encontraron altos grados de acuerdo ante las afirmaciones: *“Escucho y presto atención de igual manera a hombres y mujeres”, “Me dirijo con respeto a los estudiantes independiente de su género”, y “Reflexiono sobre la manera en que mi trabajo y las acciones que realizo pueden repercutir en la promoción de conductas estereotipadas”*.

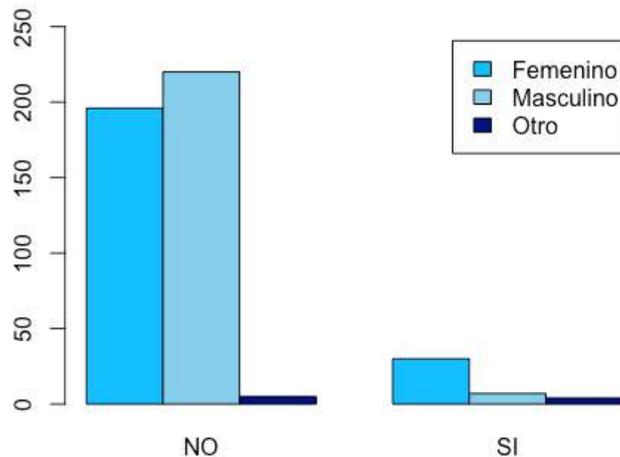
Por otra parte, el menor grado de acuerdo entre personas identificadas con el género femenino, masculino y otros, se reportó frente a la afirmación *“... creo que la institución brinda soluciones no estereotipadas a los y las estudiantes”*. Esta respuesta fue la que reportó mayor desviación, lo que quiere decir que hay quienes se encuentran más y menor grado de acuerdo, llegando en algunos casos a estar “En desacuerdo” y “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

A partir de estos resultados, queda como desafío trabajar a nivel de institución y comunidad universitaria en acciones libres de estereotipos de género, en donde tanto docentes, administrativos, autoridades y directivos puedan responder a las necesidades estudiantiles desde la perspectiva de género.

## F. Discriminación de Género en UNIACC, Estamento Académico-No Académico

Para la siguiente sección, se buscó profundizar en la percepción de académicos y no académicos sobre el panorama de UNIACC frente a temáticas de género.

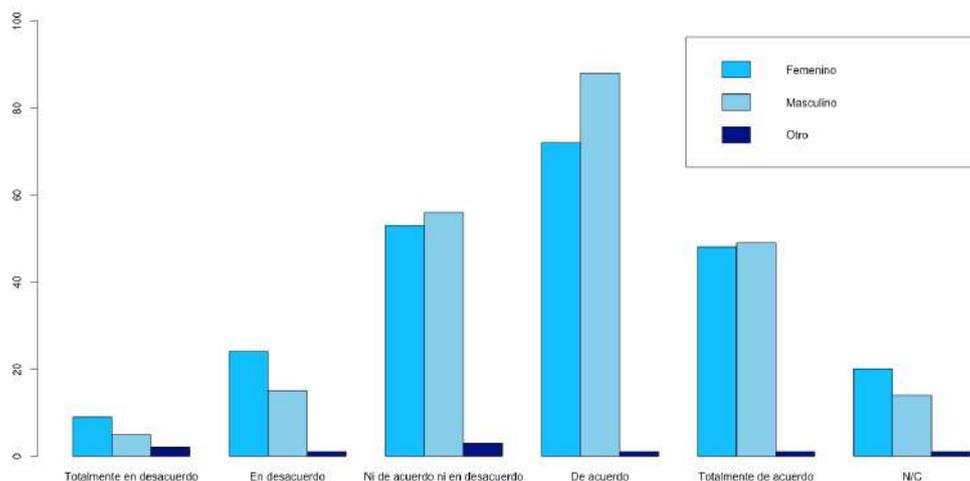
Gráfico 83. Discriminación por razones de género en UNIACC  
 “¿Consideras que existe discriminación por razones de género en la UNIACC?”



Respecto a la pregunta “¿Consideras que existe discriminación por razones de género en la UNIACC?”, 9% (correspondientes a 41 personas) de las personas consideraron que sí existe discriminación por razones de género, mientras que 91% consideraron que no. De las personas que si consideran que existe discriminación, 30 de ellas se identifican con el género femenino, 7 al género masculino, y 4 a otros géneros.

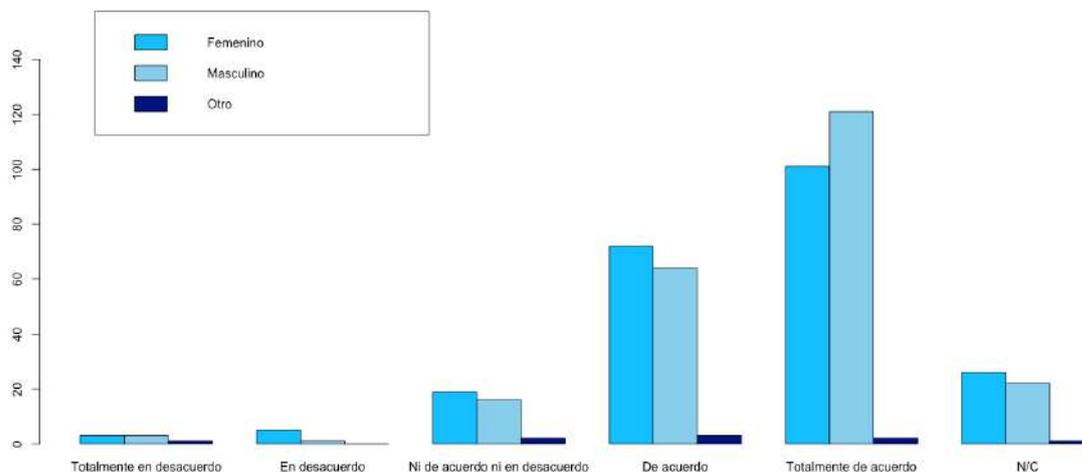
Dentro de esta misma sección, se crearon preguntas específicas a distintas situaciones dentro de la UNIACC. Se dio la opción de seleccionar “No aplica”, considerando aquellos casos en donde académicos y no académicos no han tenido la oportunidad de tener experiencias presenciales en los campus de UNIACC, o participar de instancias online.

Gráfico 84. Violencia de género en UNIACC por identidad de género.  
 “Pienso que la violencia de género no es un gran problema en la UNIACC.”



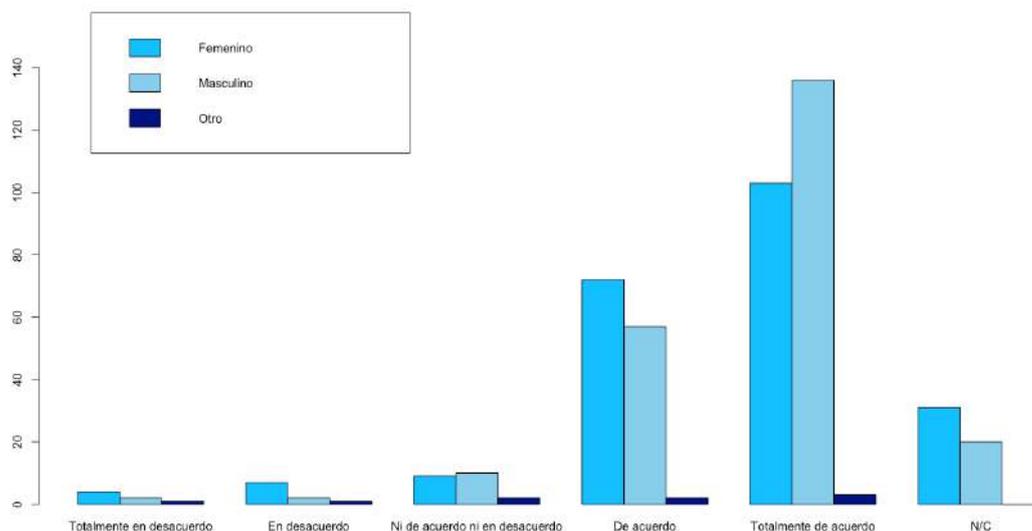
Frente a la afirmación *“Pienso que la violencia de género no es un gran problema en la UNIACC”*, es posible apreciar un 31% de personas identificadas con el género femenino, y 38% identificadas con el género masculino que se encuentran *“De acuerdo”* (Femenino: 72, Masculino: 88, Otro: 1). En general se puede visualizar en el Gráfico 84, que las respuestas se encuentran principalmente distribuidas entre las opciones *“Ni de acuerdo ni en desacuerdo”* (Femenino: 53, Masculino: 56, Otro: 3) y *“Totalmente de acuerdo”* (Femenino: 48, Masculino: 49, Otro: 1).

Gráfico 85. Baños por identidad de género.  
*“Me siento seguro/a cuando utilizo los baños y/o camarines de la Universidad.”*



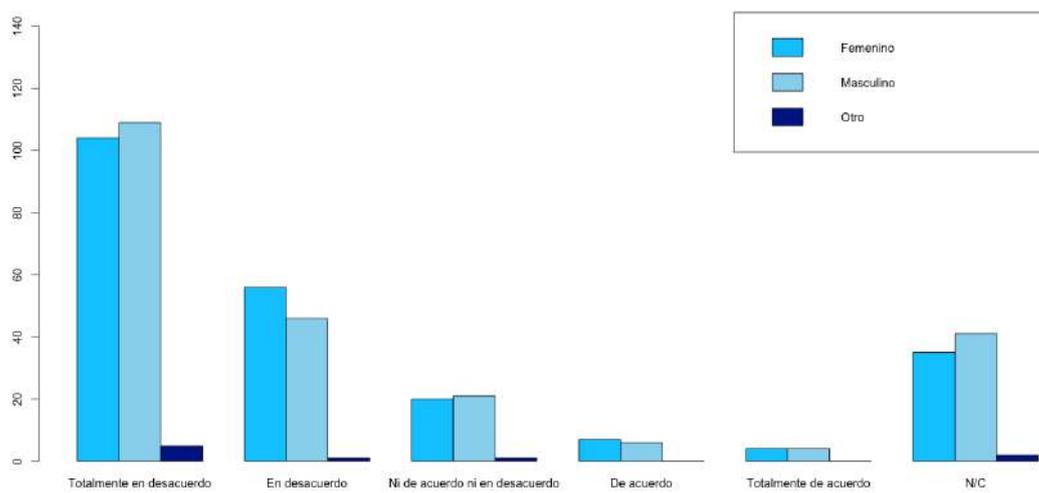
Ante la afirmación *“Me siento seguro/a cuando utilizo los baños y/o camarines de la Universidad”*, hay una importante concentración de personas quienes se encuentran *“De acuerdo”*, correspondiente al 32%, 28% y 33% Femenino: 72, Masculino: 64, Otro:3), y *“Totalmente de acuerdo”*, las cuales representan el 44%, 53% y 22% (Femenino: 101, Masculino: 121, Otro: 2).

Gráfico 86. Seguridad dentro del campus por identidad de género.  
*“Puedo caminar con seguridad dentro del campus universitario cuando está oscuro.”*



Sobre la afirmación *“Puedo caminar con seguridad dentro del campus universitario cuando está oscuro”*, se puede vislumbrar una gran concentración de personas identificadas con el género masculino quienes se encuentran *“Totalmente de acuerdo”*, correspondiente al 45%, 60% y 33% (Femenino: 103, Masculino: 136, Otro: 3). En general, las respuestas tienden a fluctuar principalmente entre las opciones *“De acuerdo”* (Femenino: 72, Masculino: 57, Otro: 2), y *“Totalmente de acuerdo”*.

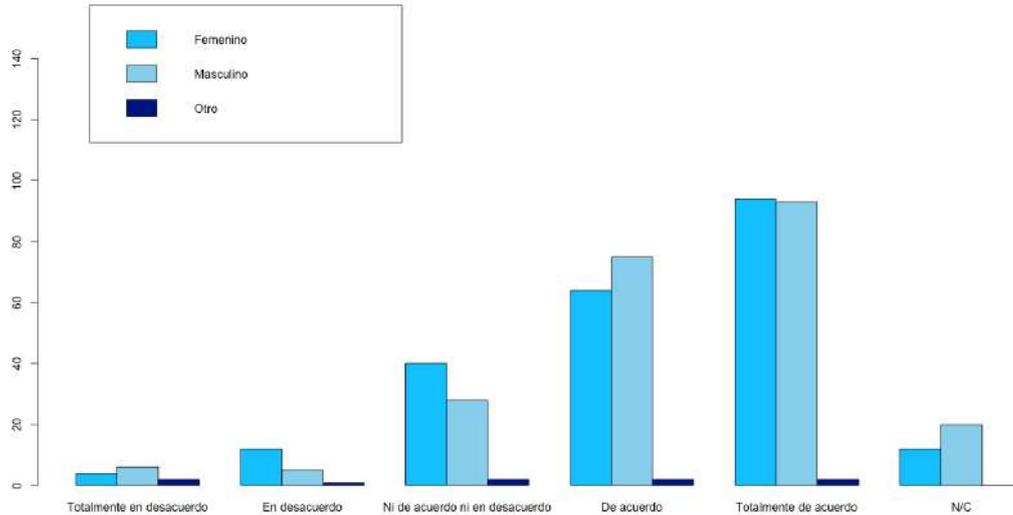
Gráfico 87. Sesiones online por identidad de género.  
*“Cuando puedo, prefiero no prender mi cámara del computador en sesiones online por miedo de sufrir violencia y/o discriminación de género.”*



Al entrar a indagar por situaciones de discriminación online, se encontró que un 45%, 48% y 55% de la muestra encuestada se encuentra *“Totalmente en desacuerdo”* (Femenino: 104, Masculino: 109, Otro: 5) con la afirmación *“Cuando puedo, prefiero no prender mi cámara del computador en sesiones online por miedo de sufrir violencia y/o discriminación de género.”*

Gráfico 88. Acciones frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación por identidad de género.

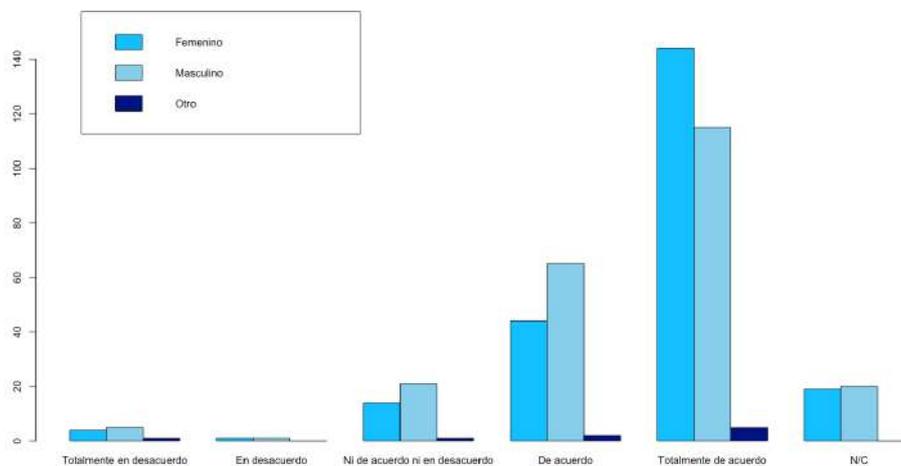
*“Creo que la Universidad será capaz de tomar acciones frente a situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género”.*



Frente a la afirmación *“Creo que la Universidad será capaz de tomar acciones frente a situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género”*, en el Gráfico 88 se puede observar un 28%, 33% y 22% de las personas se encuentra *“De acuerdo”* (Femenino: 64, Masculino: 75, Otro: 2). Por otra parte, un 42%, 41% y 22% se encuentra *“Totalmente de acuerdo”* con la afirmación (Femenino: 94, Masculino: 93, Otro: 2).

Gráfico 89. Protocolos por identidad de género.

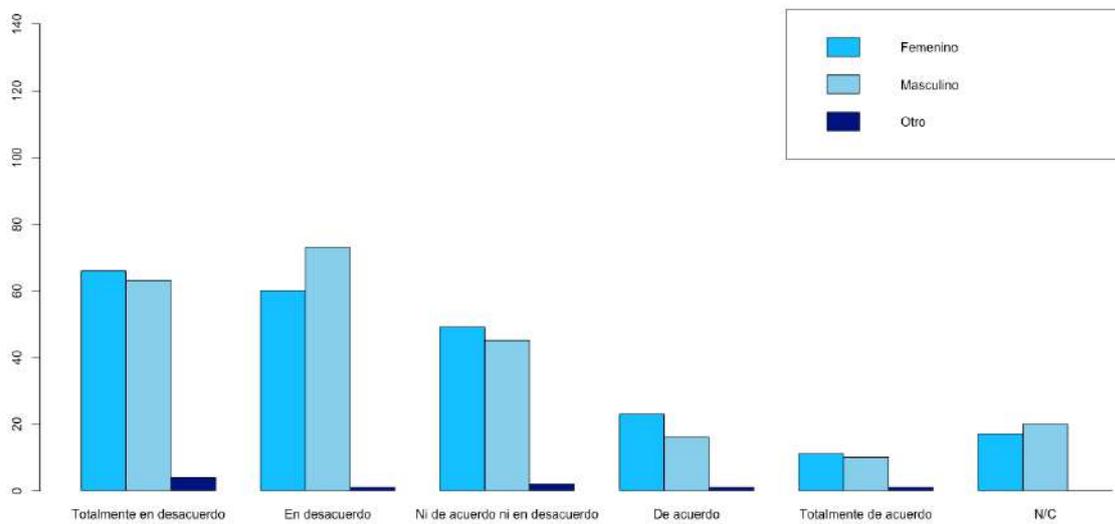
*“Los protocolos de prevención y ayuda frente a situaciones de desigualdad y violencia de género serán un aporte importante para la Universidad.”*



En el Gráfico 89, se vislumbra que un 63,7% de las personas identificadas con el género femenino, 51% identificadas con el género masculino y 55% identificadas con otro género se encuentran *“Totalmente de acuerdo”* (Femenino: 144, Masculino: 115, Otro: 5).

Gráfico 90. Falta de espacios físicos seguros por identidad de género.

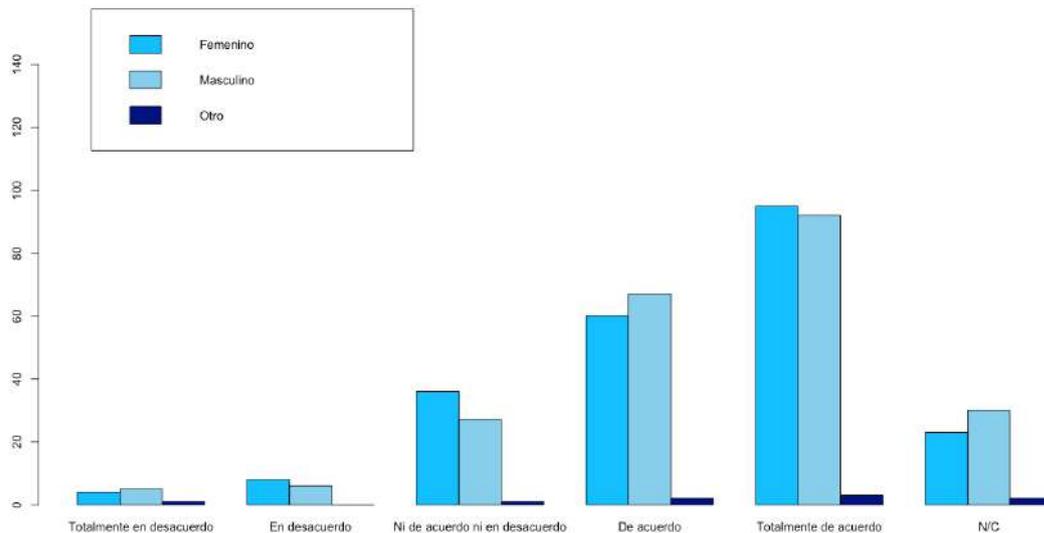
*“No creo que la Universidad cuente con los espacios físicos para promover un ambiente seguro, libre de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género”.*



Se puede visualizar en el Gráfico 90, una mayor concentración por parte de los tres grupos a un total desacuerdo (Femenino: 66, Masculino: 63, Otro: 4), desacuerdo (Femenino: 60, Masculino: 73, Otro: 1) y ni de acuerdo ni en desacuerdo (Femenino: 49, Masculino: 45, Otro: 2), frente a la afirmación *“No creo que la Universidad cuente con los espacios físicos para promover un ambiente seguro, libre de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género”.*

Gráfico 91. Seguridad en plataformas virtuales por identidad de género.

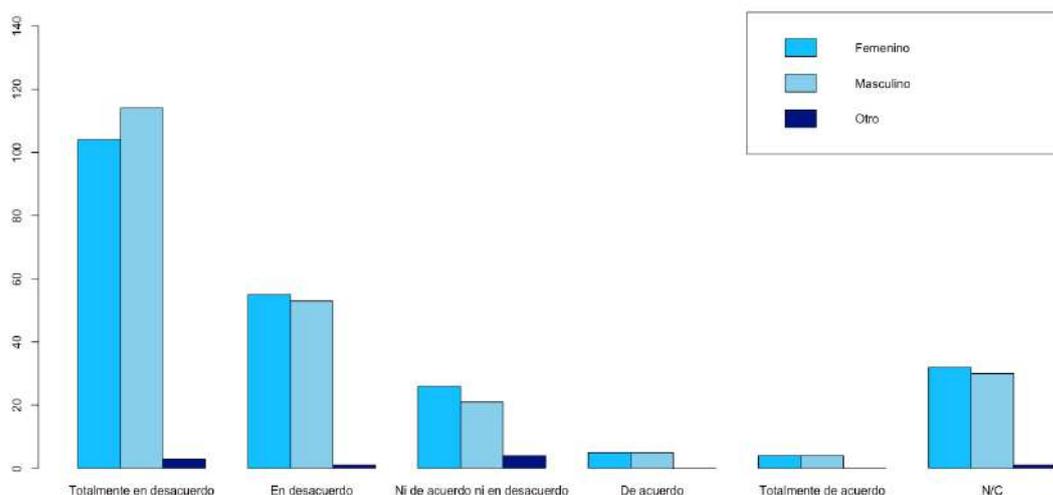
*“Me siento seguro/a de hacer comentarios y/o preguntas libremente en plataformas virtuales -RRSS, Foros de Aula Virtual, clases virtuales-”.*



Respecto a la percepción de seguridad en espacios virtuales, una gran cantidad de académicos y no académicos identificados con el género femenino, masculino y otros se encuentran *“De acuerdo”* (Femenino: 60, Masculino: 67, Otro: 2) y *“Totalmente de acuerdo”*

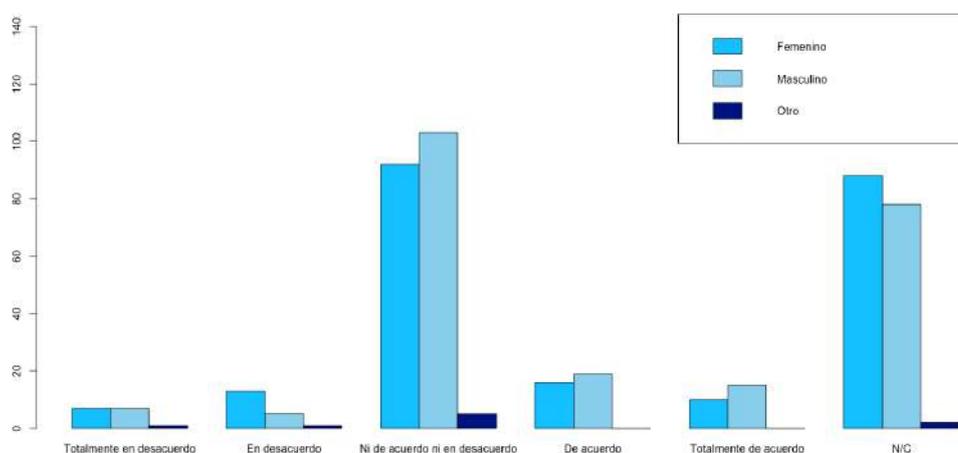
(Femenino: 95, Masculino: 92, Otro: 3) frente a la afirmación *“Me siento seguro/a de hacer comentarios y/o preguntas libremente en plataformas virtuales -RRSS, Foros de Aula Virtual, clases virtuales-”*.

Gráfico 92. Inseguridad en la universidad por identidad de género.  
*“Prefiero estar acompañado/a cuando camino por la Universidad por miedo a sufrir una situación de discriminación y violencia de género”*.



Se puede observar en el Gráfico 92 un mayor grado de desacuerdo total, correspondiente al 46%, 50% y 33% (Femenino: 104, Masculino: 114, Otro: 3) ante la afirmación *“Prefiero estar acompañado/a cuando camino por la Universidad por miedo a sufrir una situación de discriminación y violencia de género”*.

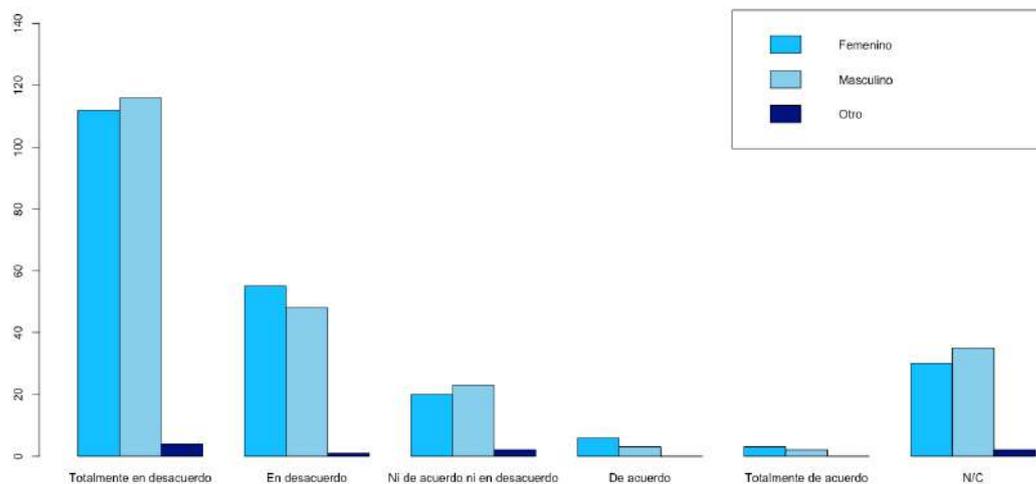
Gráfico 93. Conocimiento de grupos de apoyo por identidad de género  
*“Existen grupos en las redes sociales de la Universidad que acompañan y apoyan a mujeres, disidencias, minorías y otros”*.



Al preguntar por el conocimiento de grupos en las redes sociales de la universidad que acompañen a estudiantes mujeres, disidencias y otros grupos, hay un gran número de académicos y no académicos quienes no se encuentran *“Ni de acuerdo ni en desacuerdo”* (Femenino: 92, Masculino: 103, Otro: 5) con la afirmación, mientras que hay un 38%, 34% y 22% que desconoce la existencia de estos (Femenino: 88, Masculino: 78, Otro: 2).

Gráfico 94. Miedo a vivir situaciones de acoso, violencia o discriminación por identidad de género.

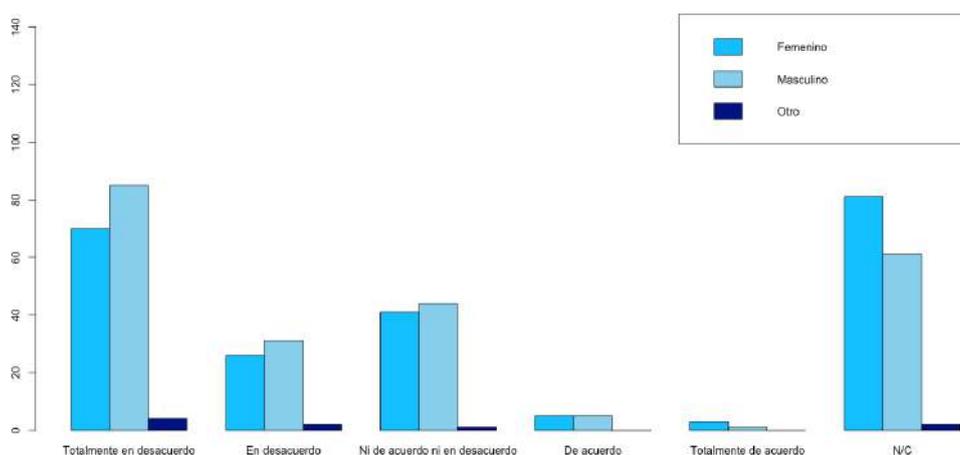
*“Cuando puedo, prefiero no estar en el sector de la Universidad donde trabajo por miedo a vivir una situación de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género”.*



Frente a la afirmación *“Cuando puedo, prefiero no estar en el sector de la Universidad donde trabajo por miedo a vivir una situación de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género”*, una gran proporción de personas identificadas con el género femenino, masculino y otros se encontraron en total desacuerdo, correspondiente al 49,5%, 51% y 44% (Femenino: 112, Masculino: 116, Otro: 4).

Gráfico 95. Redes sociales y violencia por identidad de género.

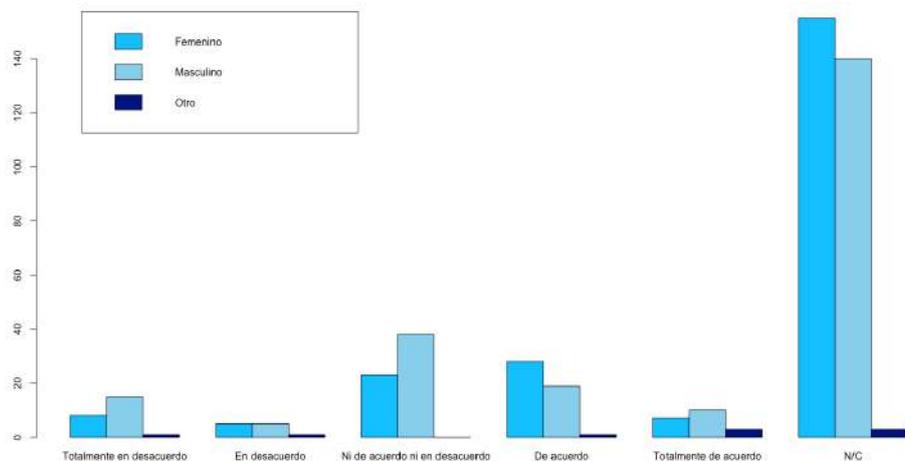
*“Conozco grupos en las redes sociales de la Universidad que violentan y discriminan a las personas por su género y preferencias sexuales”.*



Respecto al conocimiento de grupos en las redes sociales que violentan y discriminan a las personas por su género y preferencia sexual, se puede observar, por una parte, una tendencia hacia las respuestas *“Totalmente en desacuerdo”* (Femenino: 70, Masculino: 85, Otro: 4), *“Desacuerdo”* (Femenino: 26, Masculino: 31, Otro: 2), y *“Ni de acuerdo ni en desacuerdo”* (Femenino: 41, Masculino: 44, Otro: 1). Por otra parte, hay una importante cantidad de personas, en particular identificadas con el género femenino quienes desconocen si existen estos grupos en las redes sociales de la universidad (Femenino: 81, Masculino: 61, Otro: 2).

Gráfico 96. Funas en la universidad por identidad de género.

*“En la Universidad se han reportado distintas funas relacionadas a temáticas de violencia y discriminación de género. (Si usted desconoce, marque 6= no aplica)”.*

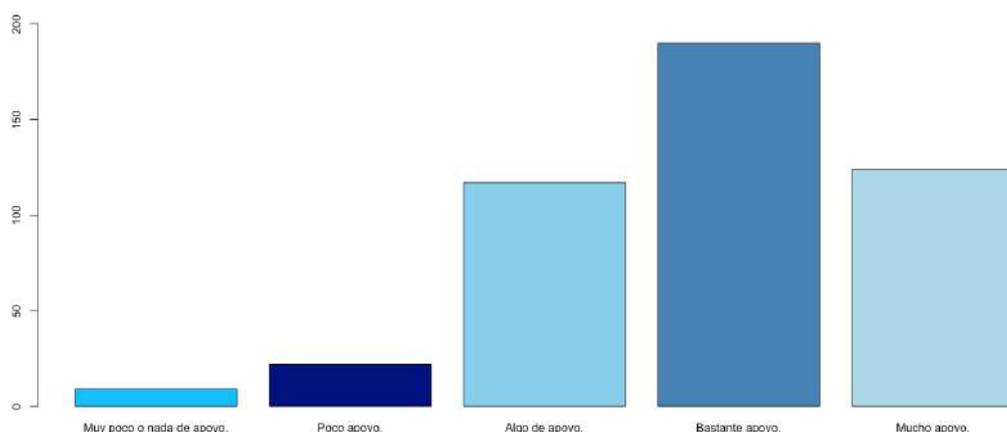


Por último, y a raíz de los crecientes casos de “funas” reportados en distintas instituciones de educación superior en Chile, se les preguntó a los y las encuestadas si, a su conocimiento, se han reportado en la universidad distintas situaciones de funas vinculadas a temáticas de violencia y discriminación de género. Frente a esto, una importante cantidad de personas - correspondiente al 68,5%, 61,6% y 33%- contestó no conocer (Femenino: 155, Masculino: 140, Otro: 3), mientras que el resto de los y las encuestadas se reparte entre las opciones “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” (Femenino 23, Masculino. 38, Otro: 1), De acuerdo (Femenino: 28, Masculino: 19, Otro: 3).

Junto a estas preguntas, se indagó sobre el grado de apoyo que la institución le entregaría a algún miembro de la comunidad en una situación de denuncia por haber vivido una situación de discriminación y/o violencia (Ver Gráfico 97).

Gráfico 97. Apoyo a un miembro de la comunidad frente a una denuncia.

*¿Cuánto apoyo cree que la Universidad le daría a algún miembro de la comunidad que denuncie un acto de discriminación y/o violencia de género cometido por otra persona?*



Ante esta pregunta, un 42% de los y las encuestadas consideran que la universidad proporcionaría “*Bastante apoyo*” a una persona de la comunidad que denuncie alguna cto de discriminación y/o violencia (N: 190). Las siguientes dos mayorías se dividen, por una parte, en un 29% de personas quienes consideran que la institución le entregaría “*Mucho apoyo*” (N: 124) y 25% “*Algo de Apoyo*” (N: 117).

Con el objetivo de explorar si el personal académico y no académico conoce a qué personas puede recurrir frente a una situación de acoso, violencia o discriminación de género, se preguntó lo siguiente:

*“En caso de que un(a) funcionario(a) o académico(a) sufra un hecho de acoso sexual, violencia o discriminación de género, realizado por otro miembro de la comunidad en la Universidad o en alguna actividad que realice la Universidad o cualquier organización vinculada directamente a ella, ¿a quién se puede contactar para activar los protocolos que ha dispuesto la Universidad para enfrentar estas situaciones? Puede marcar más de una opción”.*

Tal como establece la pregunta, las personas encuestadas tenían la posibilidad de seleccionar más de una opción en el caso de conocer distintas fuentes de apoyo para activar protocolos.

Dentro de las respuestas, se obtuvo la siguiente información (Ver Tabla 15):

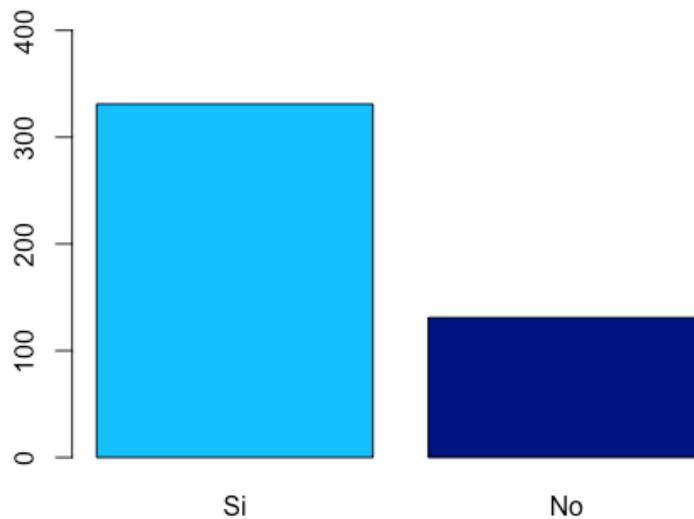
Tabla 15. Contactos disponibles frente a una situación de acoso, violencia y discriminación de género.

<b>CONTACTO FRENTE SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO</b>	<b>NÚMERO DE VECES SELECCIONADA.</b>
<i>DIRECCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</i>	268
<i>OFICINA DE DENUNCIAS</i>	93
<i>DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</i>	116
<i>DIRECCIÓN DE LA ESCUELA</i>	188
<i>DECANATURA</i>	44
<i>NO CONOZCO</i>	86
<i>OTRO</i>	11

Frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación de género en la Universidad, los y las encuestadas seleccionaron en su mayoría que la Dirección de Género y Diversidad es uno de los contactos a los cuales se puede recurrir (N: 268), seguido de la Dirección de la Escuela (N: 188). Es importante reconocer que todavía existe un número importante de personas quienes no seleccionaron ninguna opción, y en cambio reportaron no conocer a quién recurrir (N: 86).

Se indagó también sobre el interés por parte del personal académico y no académico de participar en instancias y actividades como asambleas, talleres, entre otros para prevenir la violencia de género (Ver Gráfico 98).

Gráfico 98. Participación en actividades de prevención de violencia de género. *Si la universidad realizara actividades para prevenir la violencia de género, como asambleas, talleres, creación de protocolos, etc. ¿Le gustaría participar de estas actividades?*



Con respecto a la pregunta anterior, una gran cantidad de personas se encuentran interesadas en participar de actividades para prevenir la violencia de género (71%, N: 331), mientras que 29 % (N: 131) no estarían interesados.

## Discusión Discriminación de Género en UNIACC, Estamento Académico-No Académico

Con el objetivo de profundizar en las percepciones del personal académico y no académico sobre distintas situaciones en UNIACC, como por ejemplo la seguridad percibida en el campus, aulas virtuales, redes sociales, se crearon preguntas específicas que permitieran indagar en estos ámbitos. De esta forma, desde la Dirección de Género y Diversidad se espera poder abordar problemáticas específicas a la institución.

Dentro de los resultados, en primer lugar, los indicadores reportan que una gran parte de la población muestral considera que no existe discriminación por razones de género en la Universidad. Frente a este resultado, y considerando aquellos de las dimensiones de “Experiencias de Acoso, Violencia y Discriminación”, y “Ambiente Laboral”, es importante plantearse la pregunta si realmente no hay experiencias de discriminación en la universidad, o si estas son normalizadas en el día a día (Garcés Estrada et al., 2020).

Por otra parte, se reporta un alto grado de acuerdo frente a la seguridad de lugares como baños, espacios dentro del campus, sesiones virtuales, entre otros. En particular, se encontró alto grado de acuerdo ante la declaración *“Los protocolos de prevención y ayuda frente a situaciones de desigualdad y violencia de género serán un aporte importante para la Universidad.”* (Gráfico 89), al igual que al apoyo que le daría la universidad a algún miembro de la comunidad que sufriera alguna situación de vulneración (Gráfico 97). Estos resultados pueden ser tomados por la institución como indicios positivos y complementarios, donde la creación de protocolos y medios de acción puedan ser una de las vías para apoyar a los distintos miembros de la comunidad.

Los resultados también dan cuenta de desconocimiento por parte del personal académico y no académico sobre iniciativas universitarias en las redes sociales que apoyen y acompañen a mujeres, disidencias, al igual que situaciones de “funas” relacionadas a temáticas de acoso, violencia y discriminación de género.

Junto a esto, se puede apreciar un mayor grado de heterogeneidad frente a la afirmación *“No creo que la Universidad cuente con los espacios físicos para promover un ambiente seguro, libre de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género”* (Gráfico 90). Si bien las respuestas tienden hacia las opciones “Totalmente en desacuerdo” y “En desacuerdo”, queda como desafío tanto por UNIACC como en el resto de las instituciones de educación superior poder promover espacios y ambientes seguros para la comunidad educativa.

Una gran parte de la muestra contactaría a la Dirección de Género y Diversidad, seguido de la Dirección de la Escuela al vivir alguna situación de acoso violencia y discriminación de género. No obstante, existe todavía una cantidad importante de personas quienes no saben a quién recurrir. Sobre esto último, es importante continuar socializando las distintas vías de denuncia y apoyo con las que cuenta la universidad.

Para finalizar, se encontró que un 71% del personal académico y no académico estaría interesado/a a participar de actividades de prevención de violencia de género. Sobre este resultado, queda por indagar, por una parte, de qué manera la institución puede motivar al

29% que no quiere participar de estas actividades, y por otra, cuáles son las razones por las que no le interesaría participar -falta de tiempo o tiempo no considerado en honorarios, poco interés por el tipo de actividad o temáticas a desarrollar, etc.-.

## Conclusiones

El Diagnóstico Institucional de Género desarrollado por la Dirección de Género y Diversidad UNIACC, permite aproximarse al panorama de la comunidad universitaria, profundizando en creencias de género, experiencias y situaciones de acoso, violencia, y discriminación, y la percepción del ambiente de estudio y laboral en múltiples ámbitos.

A nivel general, se encontró que tanto para la población estudiantil como para el estamento académico y no académico, hay pocos reportes de experiencias de acoso, violencia y discriminación. Junto a esto, se expresan altas expectativas respecto al aporte que serán los protocolos de prevención y ayuda frente a situaciones de desigualdad y violencia de género.

Sin embargo, como comunidad educativa es fundamental seguir reflexionando sobre las distintas medidas y acciones a desarrollar que permitan fortalecer el ambiente educativo y de trabajo de los distintos integrantes de UNIACC.

Esto es particularmente relevante, considerando los objetivos propuestos en el Plan Estratégico Institucional 2021-2025 UNIACC. Con el objetivo de aumentar progresivamente la complejidad de la universidad, el Plan Estratégico Institucional propone fortalecer la consolidación del proyecto institucional por medio del aseguramiento de la calidad académica. Frente a esto, es importante reconocer que el aseguramiento de la calidad también implica contar con igualdad de oportunidad para que tanto académicos/as como estudiantes puedan participar en el desarrollo del proyecto educativo. Esto pues mediante la promoción de una cultura de calidad, donde se fomente la participación de los distintos actores, se puede fortalecer el compromiso institucional.

De igual forma, la diversidad y bienestar institucional son aristas que han cobrado particular relevancia en los procesos de acreditación, por lo que es fundamental reflexionar sobre el rol que cumple la promoción de la equidad de género en el bienestar, y cómo esto percola en la calidad institucional. Es a partir de lo anterior que el Objetivo Estratégico III enfocado en la actualización del modelo de aseguramiento, debe ser capaz de integrar la perspectiva de género, y así analizar desde una postura crítica como esta repercute sobre los criterios de “Plan de Estudio”, “Cuerpo Docente”, logro del “Perfil de Egreso”, “Apoyos Institucionales”, y otras áreas de evaluación.

Por otra parte, el mismo Plan Estratégico Institucional refiere a la promoción de investigación con el fin de impactar positivamente en la docencia. A partir de este objetivo, las acciones que se propongan debieran tener una perspectiva de género que considere las dificultades y limitaciones que enfrentan las mujeres para desarrollar proyectos de investigación. Al potenciar la participación de mujeres, disidencias y otras personas, se puede ampliar la perspectiva de investigación, desarrollar nuevas áreas de estudio, y percolar en los intereses estudiantiles.

Sobre esto, se desarrollan algunas ideas que tener en cuenta a la hora de promover una comunidad educativa segura, libre de violencia y discriminación de género:

- Ahondar en las causas que acentúan y continúan reproduciendo la segregación vertical y horizontal tanto en el estamento estudiantil como en el personal académico y no académico, para así proponer acciones que contrarresten dicho panorama.
- Concientizar a la comunidad universitaria sobre las distintas situaciones de inequidad, con el objetivo de aumentar su visibilización, y promover la toma de acción por parte de las personas vulneradas, como también por parte de la institución.
- Reflexionar sobre las creencias de género presentes en el contexto educativo, reconocer aquellos espacios y prácticas en donde se replican -salas de clases, patios, reuniones estudiantiles y laborales, entre otras-, para así tomar acciones frente a este panorama.
- Continuar difundiendo los mecanismos de denuncia y apoyo a los cuales estudiantes, personal académico y no académico pueden recurrir frente a una situación de acoso, violencia, y discriminación de género, al igual que las respectivas sanciones para aquellos victimarios.
- Reconocer aquellas prácticas normalizadas por la comunidad estudiantil, académica y personal laboral que pudiesen atentar o vulnerar a otras personas producto de su identidad de género, para así tomar acción frente a ellas y erradicarlas de la comunidad.
- Potenciar prácticas pedagógicas que se encuentren alineadas con la perspectiva de género; de esta manera, se puede potenciar la integración activa de contenidos, materiales y dinámicas que trabajen de manera crítica la perspectiva de género, para así lograr su transversalización a lo largo de la formación estudiantil.
- Privilegiar tratos entre los distintos actores de la comunidad educativa basados en los principios de la equidad, libertad y respeto por la identidad de género.
- Promover e incentivar la participación de personas identificadas con el género femenino, masculino y otros en otras facultades de estudio y trabajo, para así poder influir sobre la misma concentración estudiantil.
- Desarrollar estudios que permitan conocer en mayor profundidad el panorama de la comunidad, mantener actualizada la información en relación con la temática de género, y proponer acciones basadas en evidencia que se encuentren en línea con dichos hallazgos.
- Adoptar la perspectiva de género en acciones y medidas que potencien el ejercicio académico, con el objetivo de promover la generación de conocimiento por parte de los distintos actores de la comunidad educativa.
- Continuar el desarrollo de protocolos, políticas, y talleres que promuevan un ambiente seguro, libre de discriminación y violencia de género en los distintos espacios de la universidad.

## Referencias

- Aguayo Lorenzo, E., Freire Esparís, M. P., & Lamelas Castellanos, N. (2016). Incorporación de la perspectiva de género en el TFG: una experiencia en el Grado de Economía de la USC. *Revista Complutense de Educación*, 28(1), 11-28. [https://doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2017.v28.n1.48588](https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2017.v28.n1.48588)
- Alfaro-Álvarez, J & Pedraza, T. (2019). Estudiantes universitarias chilenas: discursos y prácticas contra la violencia sexista. *Nómadas*, 51, 31-47. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a2>
- Alonso-ruido, P., Martínez-Roman, R., Rodríguez-Castro, Y. & Carrera Fernandez, M. (2021). El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado. *Revista latinoamericana de Psicología*, 53, 1-9. <https://doi.org/10.14349/rfp.2021.v53.1>.
- Arcos, E., Molina, I., Trumper, R., & Guerra, D. (2005). Estudio de Perspectivas de Género en estudiantes y docentes de la Universidad Austral de Chile. *Revista Médica Chile*, (135), 708-717. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052006000200002>
- Asociación Chilena de Seguridad [ACHS]. (s.f.). Enfermedades profesionales con perspectiva de género. Manual de Consulta. [https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/17/estudio-incidencia-de-g%C3%A9nero-en-las-enfermedades-profesionales.pdf?sfvrsn=34cf7549\\_2](https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/17/estudio-incidencia-de-g%C3%A9nero-en-las-enfermedades-profesionales.pdf?sfvrsn=34cf7549_2)
- Azúa, X., Lillo, D., & Saavedra, P. (2019a). El desafío de una educación no sexista en la formación inicial: prácticas docentes de educadoras de párvulo en escuelas públicas chilenas. *Calidad en la educación*, (50), 40-82.
- Azúa Ríos, X., Saavedra Castro, P., & Lillo Muñoz, D. (2019b). Injusticia Social Naturalizada: Evaluación sesgo de género en la escuela a partir de la observación de videos de la evaluación docente. *Perspectiva Educativa*, 58(2), 69-97.
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European journal of social psychology*, 35(5), 633-642.
- Barrick, K., Krebs, C. P., & Lindquist, C. H. (2013). Intimate partner violence victimization among undergraduate women at historically black colleges and universities (HBCUs). *Violence Against Women*, 19(8), 1014-1033. <https://doi.org/10.1177/107780121349924>
- Becker, J. C., & Swim, J. K. (2011). Seeing the unseen: Attention to daily encounters with sexism as way to reduce sexist beliefs. *Psychology of Women Quarterly*, 35(2), 227-242.
- Bilan, Y., Mishchuk, H., Samoliuk, N., & Mishchuk, V. (2020). Gender discrimination and its links with compensations and benefits practices in enterprises. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 8(3), 189-204. <https://doi.org/10.15678/EBER.2020.080311>
- Bosson, J.K., Pinel, E.C. & Vandello, J.A. The Emotional Impact of Ambivalent Sexism: Forecasts Versus Real Experiences. *Sex Roles*, 62, 520–531 (2010). <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9664-y>

- Bothwell, E. (2022). Ten ways universities can tackle gender inequality. *Times Higher Education*. <https://www.timeshighereducation.com/campus/ten-ways-universities-can-tackle-gender-inequality>
- Bradley-Geist, J. C., Rivera, I., & Geringer, S. D. (2015). The collateral damage of ambient sexism: Observing sexism impacts bystander self-esteem and career aspirations. *Sex Roles*, 73(1), 29-42.
- Britton, D. M. (2017). Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender & society*, 31(1), 5-27.
- Buquet Corleto, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33(SPE), 211-225.
- Buquet, A., Cooper, J. & Rodríguez, H. (2010). *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior*. Universidad Autónoma de México.
- Buquet, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas (Col)*, (44), 27-43.
- Butler, A. M., & Chung-Yan, G. A. (2011). The influence of sexual harassment frequency and perceptions of organizational justice on victim responses to sexual harassment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 729–754. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.507351>
- Caballero Álvarez, R. (2011). El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 51(3-4), 45-64, <https://www.redalyc.org/pdf/270/27022351003.pdf>
- Cazares Palacios, I., Tovar Hernández, D. y Herrera Mijangos, S. (2022). Violencia de género en una universidad de Coahuila, México. *Sinéctica*, 58, 1-18. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2022\)0058-010](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2022)0058-010)
- Cerva Cerna, D. (2020). Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. *Revista de la educación superior*, 49(194), 137-157. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1128>
- Cismaru, M. y Cismaru, R. (2018). Protecting university students from bullying and harassment: A review of the Initiatives at Canadian Universities. *Contemporary Issues in Education Research*, 11 (4), 145–152.
- Consejo Nacional de Educación. (2021). Informe Tendencias Estadísticas de Educación Superior por Sexo 2021.
- Contreras Gómez, S., Sarmiento, C., Cárcamo-Ulloa, L., & Huerta Andrade, N. (2019). Diagnóstico de las condiciones de base para la incorporación de perspectiva de género en la carrera de Periodismo de la Universidad Austral de Chile (Valdivia). *Comunicación y género*, 3(1), 17-26. <https://dx.doi.org/10.5209/cgen.67499>
- Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres deferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 283-307. 10.1174/021347403322470864

- Davis, C. & Meerkotter, DN. (2017). Exploring the heuristic value of nonpersonal data for sexual-and gender based violence research and prevention in South Africa. *African Safety Promotion*, 15, 16–37.
- De la Torre-Pérez, L., Oliver-Parra A., Torres, X. & Bertrán M. (2022). How do we measure gender discrimination? Proposing a construct of gender discrimination through a systematic scoping review. *International Journal for Equity in Health*, 21, 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01581-5>
- De Lemus, S., & Estevan-Reina, L. (2021). Influence of sexist language on motivation and feelings of ostracism (La influencia del lenguaje sexista en la motivación y el sentimiento de ostracismo). *International Journal of Social Psychology*, 36(1), 61-97.
- Department of Higher Education and Training. (2019). Policy Framework to address Gender-Based Violence in the Post-School Education and Training System: For Public Comments. Department of Higher Education and Training.
- Drew, Eileen, and Claire Marshall. "Work-life balance in academia: Myth or reality?." *The Gender-Sensitive University*. Routledge, 2020. 52-66.
- Duque Monsalve, L., Cano Arango, B. Gaviria Gómez, A. & Montoya Escobar, M. (2022). Analysis of the prevalence and perception of sexual harassment between university students in Colombia. *Cogent Social Sciences*, 8, 1-19. <https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1080%2F23311886.2022.2073944>
- Ertan, D., El-Hage, W., Thierrée, S., Javelot, H., & Hingray, C. (2020). COVID-19: urgency for distancing from domestic violence. *European journal of psychotraumatology*, 11(1), 1800245. <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1800245>
- Fernando, D., & Prasad, A. (2019). Sex-based harassment and organizational silencing: How women are led to reluctant acquiescence in academia. *Human Relations*, 72(10), 1565–1594. <https://doi.org/10.1177/0018726718809164>
- Fleta-Asín, J., & Pan, F. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e investigaciones sociales*, (37), 187-214.
- Flores-Hernández, A., Espejel-Rodríguez, A & Martell-Ruíz, L. (2016). Discriminación de género en el aula universitaria y en sus contornos. *Ra Ximhai*, 12, 49-67.
- Follegati, L. (2018). El constante aparecer del movimiento feminista. Reflexiones desde la contingencia. En F. Zerán (Ed.), *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado* (págs. 77-90). Santiago: LOM ediciones.
- Foster, P. J., & Fullagar, C. J. (2018). Why don't we report sexual harassment? An application of the theory of planned behavior. *Basic and Applied Psychology*, 40, 148–160. <https://doi.org/10.1080/01973533.2018.1449747MINNOTTEANDLEGERSKI11 of 15>
- Fox, N., Hunn, A., & Mathers, N. (2009). Sampling and sample size calculation. *East Midlands/Yorkshire: the National Institutes for Health Research. Research Design Service for the East Midlands/Yorkshire & the Humber*.
- Frías, S. M. (2020). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia. *Estudios sociológicos*, 38(112), 103-139.

- Garcés Estrada, C., Santos Pérez, A., & Castillo Collado, L. (2020). Universidad y Violencia de Género: Experiencia en Estudiantes Universitarios de Trabajo Social en la Región de Tarapacá. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 14(2), 59-77.
- García, P. (2005). Identidad de género: modelos explicativos. *Escrito de Psicología*, 7, 71- 81.
- García-García, J. A., Reding-Bernal, A., & López-Alvarenga, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*, 2(8), 217-224.
- García Guevara, P. (2004). Mujeres Académicas:El caso de una universidad estatal mexicana. Plaza y Valdés/UdeG.
- García-Holgado, A., González-González, C. & García-Peñalvo, F. (2021). Introduction of the gender perspective in the university teaching: a study about inclusive language in Spanish, en *IEEE Global Engineering Education Conference* (pp. 1682-1686). <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/2254/3/1483-pre2.pdf>
- Garvey, J. C., & Rankin, S. R. (2015). The influence of campus experiences on the level of outness among trans-spectrum and queer-spectrum students. *Journal of homosexuality*, 62(3), 374-393.
- Global Protection Cluster Working Group. (2010). Handbook for the protection of internally displaced persons. [s.n.]. <https://reliefweb.int/report/world/handbook-protection-internally-displaced-persons-enar#:~:text=The%20Handbook%20for%20the%20Protection,%E2%80%9Cworking%20together%20for%20protection%E2%80%9D>
- Grauerholz, E. (1989). Sexual Harassment of Women Professors by Students: Exploring the Dynamics of Power, Authority, and Gender in a University Setting. *Sex Roles*, 21(11–12), 789–801. <https://doiorg.proxy.cc.uic.edu/10.1007/BF00289809>
- González, M.J., & Cuenca, C. (2020). Pandemia sanitaria y doméstica. El reparto de las tareas del hogar en tiempos del Covid-19. *Revista de ciencias sociales*, 26(4), 28-34.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.). Santa Fe, México: Ediciones McGraw Hill Education.
- Hernández Herrera, C. A., Jiménez García, M., & Guadarrama Tapia, E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la educación superior*, 44(176), 63-82.
- Hennelly, S. E., Hussain, S., Hale, T., Cadle, M., Brooke, J., & Davies, E. (2019). University student attitudes to prosocial bystander behaviours. *Health Education*, 119(5-6), 408–424. <https://doi.org/10.1108/HE-05-2019-0023>
- Hirsch, B. H. (2021). Participación Femenina en Gestión Directiva Universitaria en Chile. *Gobierno y Administración Pública*, (2), 62-77.
- Hossain, M. B., Memiah, P., & Adeynka, A. (2014). Are fe-male college students who are diagnosed with depression at greater risk of experiencing sexual violence on col-lege campus?. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 25(3), 1341-1359. <https://doi.org/10.1353/hpu.2014.0146>

- Instituto Nacional de Estadística. (2021). Género y Empleo: Impacto de la Crisis Socioeconómica por Covid 19. *Boletín Estadístico*. <https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>
- John, N., Casey, S. E., Carino, G., & McGovern, T. (2020). Lessons Never Learned: Crisis and gender-based violence. *Developing world bioethics*, 20(2), 65–68. <https://doi.org/10.1111/dewb.12261>
- Kafonek, K., & Richards, T. N. (2017). An examination of strategies for the prevention of gender-based violence at four-year institutions of higher education. *Journal of school violence*, 16(3), 271-285.
- Karami, A., White, C., Ford, K., Swan, S., & Yildiz Spinel, M. (2020). Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining. *Information Processing & Management*, 57(2), 102167–. doi:10.1016/j.ipm.2019.102167
- Kirkner, A. Lorenz, K. & Mazar, L. Faculty and staff reporting & disclosure of sexual harassment in higher education. *Gender and Education*, 35(2), 199-215. <https://doi.org/10.1080/09540253.2020.1763923>
- Kucharska, J. (2018). Cumulative trauma, gender discrimination and mental health in women: mediating role of self-esteem. *Journal of Mental Health*, 27(5), 416-423.
- Lara-Caba, E. (2019). Autoestima en las mujeres víctimas de violencia por la pareja íntima. *AULA Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 65(5), 9-16. <http://dx.doi.org/2636.2236/AULA.2019.010>
- Laruzzea-Urkixo, N., Cardeñoso Ramírez, O. & De la Fuente Gaztañaga, A. (2021). La discriminación de género autopercibida en la formación del futuro profesorado. *Revista Complutense de Educación*, 32 (4), 503-513. <https://doi.org/10.5209/rced.70706>
- Lehrer, J., Lehrer, E., & Oyarzún, P. (2007). Victimización sexual en mujeres universitarias en Chile: prevalencia y factores de riesgo. *International Family Planning Perspective*, 33(4), 168-179.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press.
- Martínez Sanz, A., Mañas Viejo, C. & Montesinos Sánchez, N. (2013). Maltrato sexual sobre las mujeres en sus relaciones de pareja: un estudio de caso. *Asparkia*, 24, 88-103. <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/1164/1040>
- Mazza, M., Marano, G., Lai, C., Janiri, L., & Sani, G. (2020). Danger in danger: Interpersonal violence during COVID-19 quarantine. *Psychiatry research*, 289, 113046. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113046>.
- Menon, J. A., Shilalukey, N. M. P., Siziya, S., Musepa, M., Malungo, J., & Serpell, R. (2011). Sexual harassment in academia: perception, understanding and reporting of sexual harassment in a Southern African University. *Journal of Peace, Gender and Development Studies*, 1(1), 8-14.

- Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2020). IV Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios. <https://juntasenaccion.cl/wp-content/uploads/2020/09/Presentaci%C3%B3n-de-Resultados-IV-ENVIF-VCM.pdf>
- Ministerio de Educación [Mineduc]. (2018). Comisión. Por una educación con equidad de género. Propuestas de acción. <https://equidaddegenero.mineduc.cl/wp-content/uploads/2020/08/propuestas-compressed.pdf>
- Milosevlevic, V. (2007). *Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina*. Naciones Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27843/LCG2321P\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27843/LCG2321P_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Minnotte, K. L., & Legerski, E. M. (2019). Sexual harassment in contemporary workplaces: Contextualizing structural vulnerabilities. *Sociology Compass*, 13(12), e12755.
- Moncayo Orjuela, B. C., & Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & Gestión*, (39), 142-177.
- Montt, H. (2022). Gender equality in higher education: maximising impacts. British Council .
- Montes-de-Oca-O'Reilly, A. (2019). Difficulties to Gender Mainstreaming at a Higher Education Institution. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 13(1), 105-125. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782019000100105>
- Muehlenhard, C. L., & Peterson, Z. D. (2011). Distinguishing between sex and gender: History, current conceptualizations, and implications. *Sex roles*, 64(11), 791-803.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. The National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. doi:10.17226/24994.
- Observatorio Contra el Acoso Callejero (2020). Radiografía del acoso sexual en Chile. Primera encuesta sobre el acoso sexual callejero en contexto educativo y ciberacoso. [s.n.].
- ONU (1993). Declaración de la eliminación de la violencia contra la mujer. [https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocities-crimes/Doc.21\\_declaration%20elimination%20vaw.pdf](https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocities-crimes/Doc.21_declaration%20elimination%20vaw.pdf)
- ONU Mujeres (s.f.). Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- ONU Mujeres. (2020). Background paper: a synthesis of evidence on the collection and use of administrative data on violence against women. Un Women. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Synthesis-of-evidence-on-collection-and-use-of-administrative-data-on-VAW-en.pdf>
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es).

- Organización Mundial de la Salud (2005). Resumen del Informe. Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43390/924359351X\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43390/924359351X_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Mundial de la Salud (s.f.). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO\\_RHR\\_12.37\\_spa.pdf;sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;sequence=1)
- Organización Mundial de la Salud. (8 de marzo 2021). Violencia contra la mujer. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Organización Mundial de la Salud. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO\\_RHR\\_12.37\\_spa.pdf;sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;sequence=1)
- Palomar, C. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género: La ventana*, 21, 7-43 <https://www.redalyc.org/pdf/884/88402101.pdf>
- Pereira, M.E., Álvaro, J.L., & Garrido, A. (2016). Procesos de esencialización de hombres y mujeres: Un estudio comparado Brasil-España. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 32(1), 190-198.
- Phipps, A., & Young, I. (2014). That's what she said: Women students' experiences of 'lad culture' in higher education. University of Sussex.
- Piedra Durán, M. (2022). Currículo oculto y no tan oculto de género en la educación superior. *Revista Reflexiones*, 101 (2), 1-23. <https://doi.org/10.15517/rr.v101i2.45869>
- Pokharel, S. (2008). Gender discrimination: Women perspective. *Nepalese Journal of Development and Rural Studies*, 5(2), 80-87. [https://www.researchgate.net/publication/215457309\\_Gender\\_Discrimination\\_Women\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/215457309_Gender_Discrimination_Women_Perspective)
- Popa, O. & Bucur, N.(2014). Gender Discrimination and Education Practitioners. Reality, Perception, Possible Solutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 459-463. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.290>
- Red Chilena Contra la Violencia hacia las Mujeres. (2021). Dossier Informativo:2020-2021. Violencia contra mujeres en Chile. <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2021/08/Dossier-Informativo-Violencia-contra-Mujeres-2020-2021-Red-Chilena.pdf>
- Rico, N. (1996). *Violencia de género: Un problema de derechos humanos*. Cepal Naciones Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674_es.pdf)
- Rocha Sánchez, T. (2009). Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico-socio-cultural: un recorrido conceptual. *Interamerican Journal of Psychology*, 43(2), 250-259.

- Rodríguez Hernández, K. & Rodríguez Barraza, A. (2021). Violencia de género en instituciones de educación superior. *Revistas Dilemas Contemporáneos: Educación, políticas y valores*, 14, 1-22. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00014.pdf>
- Rosa, R. (2022). The trouble with 'work–life balance' in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73.
- Rosenthal, M. N., Smidt, A. M., & Freyd, J. J. (2016). Still Second Class: Sexual Harassment of Graduate Students. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 364–377. <https://doi.org/10.1177/0361684316644838>
- Santos Pérez, A., Garcés Estrada, C., & Castillo Colorado, L. (2020). «Usted, chiquilla, también puede». Reflexiones en torno al sexismo en la universidad en estudiantes de derecho. *Revista Pedagógica Universitaria y Didáctica del Derecho*, 7(2), 119- 142. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-5885.2020.57746>
- Sediri, S., Zgueb, Y., Ouanes, S., Ouali, U., Bourgou, S., Jomli, R., & Nacef, F. (2020). Women's mental health: acute impact of COVID-19 pandemic on domestic violence. *Archives of women's mental health*, 23(6), 749–756. <https://doi.org/10.1007/s00737-020-01082-4>
- Stark, L., & Ager, A. (2011). A systematic review of prevalence studies of gender-based violence in complex emergencies. *Trauma, violence & abuse*, 12(3), 127–134. <https://doi.org/10.1177/1524838011404252>
- Subsecretaría de Educación Superior. (2021). Brechas de Género en Educación Superior. Ministerio de Educación, Santiago, Chile.
- Tasqueto Tassinari, T., Honnef, F. H., Arboit, J., Ferreira Langendorf, T., Cardoso de Paula, C., & de Mello Padoin, S. M. (2021). Violencia de género entre estudiantes universitarias: evidencia sobre prevalencia y factores asociados. *Acta Colombiana De Psicología*, 25(1), 105–120. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.8>
- Troncoso, L., Follegati L., & Stutzin, V. (2019). Más allá de una educación no sexista: aportes de pedagogías feministas interseccionales. *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1-15. <http://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.1>
- Trujillo Cristoffanini, M., & Pastor-Gosálbez, I. (2021). Gender violence in university students: A challenge for higher education. *Psicoperspectivas*, 20(1), 83-94. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-2080>
- UN WOMEN. (2020). Background paper. A synthesis of evidence on the collection and use of administrative data on violence against women. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Synthesis-of-evidence-on-collection-and-use-of-administrative-data-on-VAW-en.pdf>
- UNESCO. (2022a). Gender equality: how global universities are performing, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381739>
- UNESCO. (2022b). Universities contribution to gender equality: a global perspective. <https://www.iesalc.unesco.org/en/2022/06/07/universities-contribution-to-gender-equality-a-global-perspective/>

- UNICEF (2017). Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas. Perspectiva de género. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)
- Watts, C. & Zimmerman, C. (2002). Violence against women: global scope and magnitude. *The Lancet*, 359(9313), 1232–1237. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(02\)08221-1](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(02)08221-1)
- Wirtz, A. L., Perrin, N. A., Desgroppes, A., Phipps, V., Abdi, A. A., Ross, B., Kaburu, F., Kajue, I., Kutto, E., Taniguchi, E., & Glass, N. (2018). Lifetime prevalence, correlates and health consequences of gender-based violence victimisation and perpetration among men and women in Somalia. *BMJ global health*, 3(4), e000773. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2018-000773>
- Yousaf, R., & Schmiede, R. (2017). Barriers to women's representation in academic excellence and positions of power. *Asian Journal of German and European Studies*, 2(1), 1-13.
- Zambrano Guerrero, C. A., Perugache Rodríguez, A. D. P., & Figueroa Arias, J. J. (2017). Manifestaciones de la violencia basada en género en docentes universitarios. *Psicogente*, 20(37), 147-160.