COMISIÓN DE GÉNERO

DIAGNÓSTICO DE RELACIONES DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Ciudad Universitaria, marzo 2018

Universidad de Concepción

Diagnóstico de Relaciones de Género al interior de la Universidad de Concepción

---

Ma. Daniela Carrasco San Martín

Socióloga

Ciudad Universitaria, marzo 2018
Universidad de Concepción

Sergio Lavanchy Merino
Rector

Alejandro Santa María Sanzana
Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos

Cecilia Pérez Díaz
Coordinadora Comisión de Género

Investigadora a Cargo:
Ma. Daniela Carrasco San Martín

Investigadoras/es Colaboradoras/es:
Pamela Villalón Saavedra
Ma. Ester Espinoza Troncoso
Cristián Jullian Salgado
Ma. Constanza Lizana Tomasevich

Diseño y Composición:
Ma. Daniela Carrasco San Martín

Unidad de Trabajo Colaboradora:
Dirección de Tecnologías de Información

Comisión de Género

María Teresa Aedo Fuentes
Académica, Campus Concepción

Nicolás Dresdner Délano
Estudiante, Campus Concepción

Ximena Gauché Marchetti
Académica, Campus Concepción

Xeny Godoy Montecinos
Académica, Campus Los Ángeles

Paula Guerrero Alvarado
Estudiante, Campus Concepción

Claudia Maldonado Salazar
Estudiante, Campus Concepción

Tamara Mardones Villar
Profesional administrativa, Campus Chillán

Mónica Sánchez Bravo
Estudiante, Campus Concepción

Mariela Valverde Torres
Profesional administrativa, Campus Concepción

Tabla de Contenido

ÍNDICE DE TABLAS 6
ÍNDICE DE GRÁFICOS 8

INTRODUCCIÓN 10

CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL 13

1. ENFOQUES DE DERECHOS 13
   - Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos 13
   - Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (Cedaw) 14
   - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 16
   - Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes. 18

2. EL ENFOQUE DE DERECHOS Y EL GÉNERO 19

3. CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL GÉNERO 22
   - Enfoque MED/GED 22
   - Contexto nacional: SERNAM – SERNAMEG 25

4. INVESTIGACIÓN DESDE EL GÉNERO 29
   - ¿Por qué es importante hacer diagnósticos en género? 30
   - ¿Por qué es importante trabajar con indicadores de género? 30
   - Relevancia de la triangulación en género 32
   - Relevancia de los indicadores de género creados territorialmente 32

5. EL ROL DE LA UNIVERSIDAD 37
   - Brechas de género 37
   - Experiencias de universidades latinoamericanas y nacionales en la incorporación de género ... 46
   - Protocolos de actuación frente a situaciones de hostigamiento y acoso sexual en universidades chilenas……..65

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO 76

1. DIFICULTADES EN LA RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO 78
Catastro 78
Encuesta 78
Grupos focales 79

2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS 80
Entrevistas 80
Catastro 83
Encuesta 92
Grupos Focales 96

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO 102

1. LOS IMAGINARIOS DEL GÉNERO 106
2. EL GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR 107
3. EL GÉNERO DEL PODER 118
4. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA UNIVERSIDAD 127

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 130

1. ANÁLISIS GRUPO ACADÉMICO 130
Naturalización de roles de género 130
Hombres y mujeres en la academia 132
Brechas de género 141
Los obstáculos en las trayectorias de las académicas 151
¿Cómo avanzamos? 161
Violencia de género 165
Rol de la UdeC y política institucional 172

2. ANÁLISIS GRUPO ADMINISTRATIVO 178
Segregación ocupacional por sexo 178
¿Y por qué nosotras/os no? 185
Conciliación trabajo-familia 189
Violencia de género 195
Las soluciones desde la institucionalidad 203

3. ANÁLISIS GRUPO ESTUDIANTIL 208
Matrícula, elección de carrera y desempeño académico 208

El orden simbólico de género en la UdeC 220
Conciliación estudio-trabajo-familia 227
Discriminación y violencia de género 231
¿Cuál es el rol de la universidad frente al género? 239

4. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UDEC 245
¿Quiénes son las principales víctimas de hostigamiento y acoso sexual? 245
¿Dónde ocurre el hostigamiento y acoso sexual? 249
¿Cuál es la prevalencia del hostigamiento y acoso sexual dentro de la UdeC? 250
¿Cuáles son las principales reacciones y medidas de las víctimas frente a las situaciones de hostigamiento y acoso sexual? 264
¿Cómo reaccionan las víctimas? 267
¿Por qué la mayoría de las víctimas no denuncia? 269

5. OBSERVACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS 273

6. ACTITUDES Y CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS HACIA LA DIVERSIDAD SEXUAL 301

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 320

1. PRINCIPALES PUNTOS 320
Grupo académico 320
Grupo administrativo 322
Grupo estudiantil 322
Respecto a los resultados de la encuesta 324

2. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES 332

3. RECOMENDACIONES 333
¿Qué ha hecho hasta ahora la UdeC? 333
¿Qué hace falta por hacer? 336

BIBLIOGRAFÍA 349

Índice de Tablas

Tabla 1: Resumen de conferencias mundiales. 21
Tabla 2: Comparación de enfoques MED/GED 24
Tabla 3: Políticas y programas para la mujer 26
Tabla 4: Sistema de Indicadores de Género 35
Tabla 5: Carreras con mayor porcentaje de postulaciones de hombres y mujeres en proceso SUA, 2016 40
Tabla 6: Carreras con mayor concentración de mujeres en seleccionados/as en proceso SUA, 2016 41
Tabla 7: Carreras con mayor concentración de hombres en seleccionados/as en proceso SUA, 2016 41
Tabla 8: Porcentaje sobre la cantidad de docentes universitarios por año, sexo y tipo de jornada laboral. 44
Tabla 9: Porcentaje sobre la cantidad de docentes universitarios por año, sexo y tipo de grado académico. Comuna de Concepción 44
Tabla 10: Cantidad de estudiantes de pregrado y posgrado por año y sexo, el primer año de matrícula. 45
Tabla 11: Cantidad de estudiantes de pregrado y posgrado por año y sexo, matrícula total. 45
Tabla 12: Publicaciones UNAM 48
Tabla 13: Acciones que apuntan a la equidad de género en la UNAM por año 50
Tabla 14: Funciones actuales de la estrategia de Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM por programa. 53
Tabla 15: Comparación de diagnósticos e indicadores de la Universidad de Costa Rica 2001, 2007 y 2012 . 55
Tabla 16: Normativa Universidad de Costa Rica por año 56
Tabla 17: Indicadores por grupo 61
Tabla 18: Informe de iniciativas realizadas en género e interculturalidad 65
Tabla 19: Asignaturas relacionadas con el género por carrera y facultad. 68
Tabla 20: Técnicas y objetivos 77
Tabla 21: Muestra para entrevistas 81
Tabla 22: Indicadores Población Académica. 85
Tabla 23: Indicadores Población Administrativa 88
Tabla 24: Indicadores Población Estudiantil 89
Tabla 25: Dimensiones de la encuesta 92
Tabla 26: Población UdeC 93
Tabla 27: Distribución de hombres y mujeres en los distintos niveles en los que se ejerce la docencia 136
Tabla 28: Población académica UdeC por organismo 138
Tabla 29: Horas semanales totales por labor doméstica según sexo 154
Tabla 30: Distribución de hombres y mujeres según Escala de Renta Base Equivalente 182
Tabla 31: Distribución de hombres y mujeres según Escala de Renta Base Equivalente, Administrativos Profesionales 183
Tabla 32: Horas semanales totales por labor doméstica según sexo 190
Tabla 33: ¿Se han visto afectadas sus actividades laborales o académicas debido al cuidado de personas y/o labores domésticas? 192
Tabla 34: Distribución de Hombres y Mujeres en matrícula pregrado y postgrado 208
Tabla 35: Distribución de Hombres y Mujeres por área de conocimiento 210
Tabla 36: Distribución de hombres y mujeres según programa de postgrado 214
Tabla 37: Horas semanales totales por labor doméstica según sexo 227
Tabla 38: Distribución de hombres y mujeres por licencia médica aceptada 230
Tabla 39: Personas que han sufrido a lo menos un situación de acoso el interior de la UdeC 245
Tabla 40: Personas que han vivido a lo menos una situación de acoso por grupo UdeC 246
Tabla 41: Personas que han vivido a lo menos una situación de acoso por grupo UdeC 247

Tabla 42: prevalencia del hostigamiento y acoso sexual según facultades 249
Tabla 43: Hostigamiento y acoso sexual Grupo Académico 251
Tabla 44: Hostigamiento y acoso sexual Grupo Administrativo 254
Tabla 45: Hostigamiento y acoso sexual Grupo Estudiantil 258
Tabla 46: Distribución de personas que tomaron medidas frente a situaciones hostigamiento y acoso sexual 264
Tabla 47: Se excluye de un grupo a personas por ser lesbianas, gays, bisexuales y/o intersexuales (LGBTI) 275
Tabla 48: Se toman en serio las opiniones, sugerencias y/o respuestas de las mujeres en igual medida que las de los hombres 278
Tabla 49: Se toman más en serio las opiniones, sugerencias y/o respuestas de los hombres que de las mujeres 281
Tabla 50: Se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres 284
Tabla 51: Las mujeres defienden sus ideas y opiniones en igual medida que los hombres 286
Tabla 52: Los hombres defienden sus ideas y opiniones más que las mujeres 288
Tabla 53: Se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) 290
Tabla 54: Se incluyen a las mujeres en reuniones laborales o de estudios en igual medida que a los hombres 293
Tabla 55: Se incluyen a los hombres en reuniones laborales o de estudios más que a las mujeres 295
Tabla 56: Se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres 297
Tabla 57: Yo respeto a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, e intersexuales (LGBTI)..... 303
Tabla 58: Si alguien de un sexo diferente al mío se me insinuase, me molestaría 305
Tabla 59: Si alguien de mi mismo sexo se me insinuase, no me molestaría 307
Tabla 60: Sentirse atraído o atraída por una persona del mismo sexo no es normal 309
Tabla 61: Tener un amigo o amiga homosexual me haría sentir incómodo/a 312
Tabla 62: Yo respeto las demostraciones de afecto en público de personas heterosexuales 314
Tabla 63: Yo respeto las demostraciones de afecto en público de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) 316

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Años promedio de escolaridad de personas de 15 años o más por sexo. (1990-2015) 39
Gráfico 2: Seleccionados y no seleccionados IES SUA proceso de admisión 2010-2016 por sexo 40
Gráfico 3: Distribución porcentual y brecha entre personas tituladas en carreras profesionales del área de tecnología, por sexo y año 42
Gráfico 4: Distribución porcentual y brecha entre personas tituladas en carreras técnicas del área de tecnología, por sexo año 43
Gráfico 5: Distribución de hombres y mujeres a cargo de proyectos de investigación 132
Gráfico 6: Distribución de hombres y mujeres autores en Revistas ISI 133
Gráfico 7: Grado académico 136
Gráfico 8: Distribución de hombres y mujeres en los distintos niveles en los que se ejerce la docencia 137
Gráfico 9: Distribución de hombres y mujeres por área de conocimiento 137
Gráfico 10: Distribución de hombres y mujeres por tipo de Cargo Académico 141
Gráfico 11: Distribución de hombres y mujeres en los Consejos Directivos 142
Gráfico 12: Distribución de hombres y mujeres en cargos de Autoridad Académica 143
Gráfico 13: Distribución de hombres y mujeres en Comisiones Evaluadoras 145
Gráfico 14: Distribución de hombres y mujeres por escala de renta base equivalente 146
Gráfico 15: Distribución de hombres y mujeres por tipo de jornada 146
Gráfico 16: Distribución de hombres y mujeres por años de antigüedad 147
Gráfico 17: Distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato 148
Gráfico 18: Distribución de hombres y mujeres con reconocimiento Profesor Emérito por años 149
Gráfico 19: Distribución de hombres y mujeres con premios 150
Gráfico 20: ¿Qué tan afectadas se han visto sus actividades laborales o de estudios debido a las responsabilidades domésticas y de cuidados? 154
Gráfico 21: Situación de pareja 160
Gráfico 22: Crear medidas que favorezcan y compensen a grupos de personas que hayan sufrido perjuicios y/o discriminación debido a su sexo, género y/o identidad de género 163
Gráfico 23: ¿Por cuál de los siguientes medios usted ha adquirido principalmente conocimiento sobre temas de género? 169
Gráfico 24: Incorporar enfoque de género dentro del modelo de enseñanza de competencias genéricas de la universidad 173
Gráfico 25: Incorporar enfoque de género en el plan de estudio de cada carrera 173
Gráfico 26: Campaña sobre discriminación por género dirigida a toda la comunidad universitaria 174
Gráfico 27: Crear una unidad que atienda las denuncias de acoso sexual y discriminación 176
Gráfico 28: Distribución por sexo según cargo 178
Gráfico 29: Distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato 181
Gráfico 30: Distribución de hombres y mujeres por años de antigüedad 184
Gráfico 31: ¿Usted es responsable del cuidado de hijos/as, familiares, adultos mayores, personas enfermas? 193
Gráfico 32: Motivos por los cuales se ha sentido discriminada/o 197
Gráfico 33: Crear una unidad que atienda las denuncias de acoso sexual y discriminación 204
Gráfico 34: Crear medidas que favorezcan y compensen a grupos de personas que hayan sufrido perjuicios y/o discriminación debido a su sexo, género y/o identidad de género 205
Gráfico 35: Incorporar enfoque de género dentro del modelo de enseñanza de competencias genéricas de la universidad 205
Gráfico 36: Incorporar enfoque de género en el plan de estudio de cada carrera 206

Gráfico 37: Campaña sobre discriminación por género dirigida a toda la comunidad universitaria 206
Gráfico 38: Distribución de Hombres y Mujeres en matrícula pregrado y postgrado 208
Gráfico 39: Distribución de hombres y mujeres por área de conocimiento..... 210
Gráfico 40: Distribución de hombres y mujeres en carreras masculinizadas 211
Gráfico 41: Distribución de hombres y mujeres en carreras feminizadas 212
Gráfico 42: Aprobación y Reprobación de Hombres y Mujeres en Áreas Masculinizadas y Feminizadas... 218
Gráfico 43: Rendimiento Hombres y Mujeres en áreas masculinizadas y feminizadas 219
Gráfico 44: Distribución de hombres y mujeres egresados por conclusión de estudios de pregrado 219
Gráfico 45: Se toman más serio las opiniones, sugerencias y/o respuestas de los hombres que de las mujeres 222
Gráfico 46: ¿Se han visto afectadas sus actividades laborales o académicas debido al cuidado de personas y/o labores domésticas?..... 228
Gráfico 47: Opinión sobre campaña sobre discriminación por género dirigida a toda la comunidad universitaria 240
Gráfico 48: Opinión sobre incorporar enfoque de género en el plan de estudio de cada carrera 240
Gráfico 49: Incorporar enfoque de género dentro del modelo de enseñanza de competencias genéricas de la universidad 241
Gráfico 50*:* Crear una unidad que atienda las denuncias de acoso sexual y discriminación 242
Gráfico 51: Crear medidas que favorezcan y compensen a grupos de personas que hayan sufrido perjuicios y/o discriminación debido a su sexo, género y/o identidad de género..... 243
Gráfico 52: Personas que han sido acosada a lo menos una vez según rango de edad..... 248
Gráfico 53: Situaciones de acoso dentro del Grupo Académico 252
Gráfico 54*:* Situaciones de acoso dentro del Grupo Administrativo 257
Gráfico 55: Situaciones de acoso dentro del Grupo Estudiantil 262
Gráfico 56: Nivel de socialización de la denuncia 266
Gráfico 57: Medida tomada ante la situación de hostigamiento y/o acoso sexual 268
Gráfico 58: Razones por las cuales no tomó medida..... 269
Gráfico 59: Razones por las cuales no tomó medida..... 271
Gráfico 60: En caso de sufrir una situación de acoso u hostigamiento, ¿Sabe dónde acudir?..... 272
Gráfico 61: Observación de prácticas de discriminación en el Grupo Académico..... 299
Gráfico 62: Observación de prácticas de discriminación Grupo Administrativo 299
Gráfico 63: Observación de prácticas de discriminación Grupo Estudiantil 300
Gráfico 64: Actitudes y conductas homofóbicas..... 317
Gráfico 65: Barómetro de actitudes y conductas homofóbicas 318

INTRODUCCIÓN

El presente diagnóstico se inscribe en el contexto de las demandas estudiantiles del año 2016 donde, tras el acuerdo tomado entre las y los estudiantes movilizados y las autoridades de la universidad, se crea la Comisión de Género. Dicha instancia ha propuesto alcanzar una convivencia que se base en el respeto a las diferencias, a la diversidad y a la dignidad de las personas sin distinción alguna de sexo, identidad de género y orientación sexual.

La igualdad de género es fundamentalmente una cuestión de derechos humanos que, a la vez, impulsa el desarrollo humano. Cuando hablamos de desarrollo humano nos referimos al proceso de ampliación de las libertades y el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, abriéndose de esta manera muchas posibilidades respecto a la transformación de las relaciones de género. En este sentido, el ejercicio real de la igualdad y la libertad hacen posible que las personas construyan sus identidades y relaciones que resulten más valorables para sí mismas y que consideren más adecuadas para sus proyectos de vida.

La universidad es un espacio donde hombres y mujeres interactúan, se relacionan y conviven. A esto hay que agregar todos aquellos rasgos que nos hacen diferentes y que hacen del espacio universitario un lugar tremendamente diverso. La universidad es un lugar donde confluye la diferencia, pero no por ello debe ser un espacio injusto o desigual, por el contrario, la universidad debe fomentar la equidad e igualdad de condiciones y oportunidades entre sus integrantes y tiene la obligación de, a través de su rol formador, corregir las desigualdades y difundir hacia la sociedad los logros alcanzados en materia de igualdad, justicia social y equidad de género.

Las actividades que desarrolló la Comisión de Género durante el año 2017 apuntan a lo anterior por medio de la erradicación de la violencia de género, las inequidades, las prácticas discriminatorias y los estereotipos que provocan desigualdades y exclusión, los cuales impiden avanzar en la consecución de la equidad de género y el desarrollo de una comunidad universitaria diversa, inclusiva y equitativa en cuanto a sus derechos y oportunidades.

Es así que, bajo el presente estudio titulado "Diagnóstico de Relaciones de Género al interior de la Universidad de Concepción" se buscó generar información de carácter cuantitativo y cualitativo a través de distintas técnicas que recogieron información sobre el hostigamiento y acoso sexual y las brechas de género al interior de la universidad.

Hablar de relaciones de género resulta incómodo para las personas, además de ser un tema menospreciado, negado o sencillamente considerado subjetivo (Palomar, 2011) y perteneciente al mundo privado, como si el mundo del trabajo y académico estuviera exento o por sobre estas prácticas discriminatorias. Esta incomodidad no fue la excepción en el proceso de recolección de datos al interior de la universidad; durante esta etapa la mención de la palabra "género" causaba cierta actitud defensiva en las personas participantes. Esta incomodidad resulta de que, al hablar de género "se explicitan los supuestos de una práctica cultural injusta que platearía inevitablemente la necesidad de buscar cambiar las cosas en el mundo del trabajo y explicar la injusticia" (Palomar, 2011, pág. 49). Del mismo modo, hablar de hostigamiento y/o acoso sexual implicaba aún mayor evasión, tema que tiende ser silenciado por las implicancias que esto puede generar, ya que, "el tema de la violencia de género es un tema incómodo para las propias universidades, incluso para aquellos centros de investigación dedicados al estudio de la realidad social" (Mendoza Morteo, 2011, pág. 32). Esto también pudo ser observado durante el periodo de recolección de datos que, a pesar de haber sido realizado en pleno contexto de denuncias por acoso sexual, los y las participantes evadían llegar a este tema o guardaban reserva por no conocer resultados oficiales sobre la investigación de dichos casos.

Así, este informe representa un esfuerzo por dar a conocer la violencia de género que viven las mujeres al interior de la universidad, donde una de sus manifestaciones más graves es la del acoso sexual, pero también se pesquisaron otras formas de violencia más silenciosas y simbólicas. También se detectaron importantes brechas de género manifestadas en los distintos indicadores recogidos, así como distintos tipos de exclusión; prácticas discriminatorias y homofóbicas por medio de los grupos focales realizados En general, los resultados presentados a continuación no difieren de la realidad latinoamericana y chilena de las instituciones de educación superior, la cual habla de condiciones de desventajas para las mujeres y minorías.

La estructura del siguiente informe se encuentra organizada en cinco capítulos.

El primero de ellos se refiere al marco contextual, el que recoge información sobre el género desde el enfoque del Derecho Internacional, sobre la actual legislación chilena en torno al tema, así como los diversos estudios y diagnósticos desarrollados en instancias de educación superior tanto en Chile como en otros países Latinoamericanos.

El segundo capítulo se refiere al marco teórico que guía la investigación, el cual desarrolla los principales conceptos bajo los cuales se analizó e interpretó la información.

El tercer capítulo desarrolla el marco metodológico de la investigación. En él se presentan los distintos procedimientos metodológicos que permitieron llevar a cabo cada una de las técnicas de investigación, a saber, entrevistas, caracterización, encuesta y grupos focales.

El cuarto capítulo presenta el análisis e interpretación de los datos, la que fue realizada desde un enfoque mixto, es decir, analizando y vinculando los datos cuantitativos y cualitativos, logrando obtener una perspectiva más amplia y comprensiva del fenómeno.

El capítulo cinco corresponde a las conclusiones y recomendaciones, describiendo las sugerencias que nacen a partir de los hallazgos con el fin de prevenir y erradicar las inequidades de género.

Finalmente, y debido a la cantidad y complejidad de los datos reunidos, **los anexos correspondientes a los resultados** de cada una de las técnicas desarrolladas y aplicadas en la investigación se presentan de manera separada en cuatro tomos diferentes.

CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL

1. Enfoques de Derechos

A nivel internacional han existido diversas convenciones, convenios y declaraciones que han establecido derechos para las personas. A continuación, se describen brevemente los principales instrumentos jurídicos sobre Derechos Humanos.

Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos

La Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos se realizó en 1993. En ella se estableció que los derechos humanos tienen su origen en la dignidad, el valor de las personas y el respeto por las libertades fundamentales, sin distinción por motivo de raza, sexo, idioma o religión. También se establece la igualdad de derechos entre las naciones, así como entre hombres y mujeres (ONU, 1993).

Sobre las mujeres, la conferencia señala su preocupación por las diversas formas de violencia y discriminación a la que están expuestas tanto mujeres como niñas en todo el mundo, planteando que:

> Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. (ONU, 1993, pág. 7)

Se establece que la violencia y todas sus formas son incompatibles con la dignidad de las personas y deben ser eliminadas, lo que puede realizarse por medio de actividades nacionales o de cooperación internacional, así como medidas legislativas que apunten a la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. (ONU, 1993)

De esta forma, se hace énfasis en la violencia contra las mujeres, la que requiere ser eliminada

> En la vida pública y privada (…) todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso. (ONU, 1993, pág. 12)

Siendo violaciones a los derechos humanos de la mujer algunas situaciones de conflictos armados, asesinatos, violaciones sistemáticas, esclavitud sexual y embarazos forzados, las que requieren respuestas eficaces por parte de los estados.

Sobre las mujeres además pide se les conceda el disfrute en condiciones de igualdad, donde esta debe convertirse en agente participativo y beneficiaria de los procesos de desarrollo, con enfoque sostenible y equitativo. Dentro de la participación se insta a los gobiernos a que faciliten el acceso a las mujeres a puestos de poder y mayor participación en la toma de decisiones (ONU, 1993).

También se menciona la educación como un espacio en el que pueden promover los derechos humanos

> la educación en materia de derechos humanos y la difusión de información adecuada, sea de carácter teórico o práctico, desempeñan un papel importante en la promoción y el respeto de los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna por motivos de raza, sexo, idioma o religión y debe integrarse en las políticas educativas en los planos nacional e internacional. (ONU, 1993, pág. 12)

En este sentido, la educación, la capacitación y la información pública sobre derechos humanos, son consideras indispensables para establecer y promover relaciones armoniosas entre las comunidades, la comprensión mutua, la tolerancia y la paz, abarcando temáticas sobre democracia, desarrollo y justicia social (ONU, 1993).

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (Cedaw)

Chile ratifica en 1998 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). En ella se establece, en una primera instancia, que la discriminación contra la mujer viola

> los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad. (ONU, 1979, pág. 1)

Es así que, la discriminación contra la mujer se entiende como:

> toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la

> mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (ONU, 1979, pág. 2)

Es por ello, que los Estados Partes deben apuntar a eliminar la discriminación hacia las mujeres, en temas como la maternidad o matrimonio, prácticas culturales estereotipadas, el empleo y educación.

Se reconoce el aporte de las mujeres en el bienestar de la familia y el desarrollo de la sociedad, debido a su rol importante en la maternidad, reconociendo que este rol no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños y niñas requiere de la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres, por lo que resulta necesario modificar los roles tradicionales dentro de la familia y la sociedad. Para ello, se requiere mayores esfuerzos e iniciativas de sensibilización, sobre el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales, que deben asumir tanto hombres como mujeres, compartiendo las tareas de cuidado de hijas e hijos, es decir, se deben buscar las estrategias para conciliar trabajo y familia, ya sea por medio de reformas legales, fomento de buenas prácticas laborales y/o la ampliación del cuidado infantil (ONU, 1979; ONU, 2012).

Así mismo, se recomienda erradicar la discriminación en el derecho a trabajar por motivos de maternidad o matrimonio, por lo que los Estados Partes deben prohibir el despido por motivo de embarazo, asociarle sueldo pagado o prestaciones sociales a las licencias por maternidad, estimular servicios sociales para permitir que los padres puedan combinar sus obligaciones familiares y laborales, y prestar protección especial a la mujeres que por su tipo de trabajo pueda ser perjudicial (ONU, 1979).

Es en este sentido que, en las observaciones finales del 2012, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer menciona:

> Si bien celebra la reciente legislación en la que se establece el permiso posnatal parental en el caso del hombre (Ley Nº 20.545), el Comité sigue preocupando por la persistencia de estereotipos tradicionales en relación con las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y la sociedad, que refuerzan el papel tradicional de la mujer como madre y esposa, lo que sigue afectando a sus posibilidades educativas y profesionales. Además, preocupa profundamente al Comité el hecho de que, tal como reconoció la delegación durante el diálogo, haya ciertos grupos de mujeres que son objeto de múltiples formas de discriminación y violencia en razón de su orientación sexual, su identidad de género, su origen indígena o el hecho de ser seropositivas. (ONU, 2012, pág. 4)

Por este motivo, los Estados Partes deben apuntar a modificar patrones socioculturales de conducta entre hombres y mujeres, con el objetivo de eliminar prejuicios basados en la inferioridad estereotipada de cualquier sexo (ONU, 1979).

Otro elemento a considerar para promover la no discriminación, es que los Estados Partes aseguren las condiciones de igualdad, en ámbitos de empleo, en relación a los hombres. Para ello establecen que el trabajo es un derecho inalienable de todo ser humano, en que se deben tener las mismas oportunidades de empleo, criterios de selección y evaluación, ascenso, prestaciones, estabilidad, formación profesional superior, remuneración, igual trato, seguridad social y protección de salud, salvaguardando la función de reproducción. También se plantea como un derecho elegir libremente profesión y empleo, tener acceso a jubilación y vacaciones pagadas.

En la educación, la no discriminación, se centra en asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, en carreras y capacitaciones profesionales, tanto en el acceso, exámenes, personal docente de calidad, becas y subvenciones para cursar estudios, así como:

> La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza. (ONU, 1979, pág. 5)

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se realiza en 2006, pero en Chile se ratifica en 2008. Esta comienza reconociendo la discapacidad como un concepto que "resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (ONU, 2006, pág. 1). Es decir, se define como el resultado de las barreras que las personas enfrentan en su vida cotidiana, para participar en igualdad de condiciones en la sociedad. Reconocen, además, la discriminación por razón de discapacidad como constitutivo de una vulneración a la dignidad humana.

Es así como cobra importancia mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, tanto en su autonomía e independencia individual, considerando la libertad en la toma de decisiones, participación en las decisiones sobre políticas y programas que atañen, promoviendo y protegiendo la igualdad de oportunidades en lo civil, político, económico, social y cultural (ONU, 2006).

La Convención establece además cuatro conceptos fundamentales:

Discriminación por motivos de discapacidad "se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables" (ONU, 2006, pág. 5).

Ajustes razonables "se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales" (ONU, 2006, pág. 5).

Diseño universal "se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten" (ONU, 2006, pág. 5).

Accesibilidad "…las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas" (ONU, 2006, pág. 10).

Preocupa además las múltiples discriminaciones a las que se ven enfrentadas las mujeres con discapacidad, por motivos de raza, color, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, etnia, patrimonial o edad, siendo las mujeres y niñas con discapacidad las que suelen estar más expuestas, en los espacios públicos como privados, a violencia, lesiones, abandonos o tratos negligentes y explotación. Es por ello que la Convención plantea la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el derecho de las personas con discapacidad. Lo anterior, se cruza además con el hecho que la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza (ONU, 2006).

En este sentido, en 2016, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, en sus observaciones finales plantea que "Preocupa al Comité que las políticas de género y las políticas de discapacidad del Estado Parte no incluyan a las mujeres con discapacidad, y que tampoco existan políticas y estrategias dirigidas a ellas específicamente" (p. 2), recomendando incluirlas.

La igualdad de oportunidades y no discriminación atañe también el área de la educación, haciendo que las personas con discapacidad puedan participar plenamente, desarrollando su potencial, autoestima, talentos y creatividad, así como sus actitudes mentales y físicas.

Para ello, los Estados Partes deben apuntar a no excluir del sistema educacional a las personas con discapacidad, en todos sus niveles, realizando ajustes razonables y medidas de apoyo personalizadas en función de sus necesidades, como facilitar el aprendizaje Braile, lengua de señas y medios tecnológicos especializados.

Es así que, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en sus observaciones finales, recomienda a Chile, implementar un plan de educación inclusiva, en todos sus niveles (primario como superior), donde se capaciten docentes, se realicen campañas de integración y toma de conciencia, donde se pueda asegurar una educación individualizada, disponiendo de los apoyos y recursos necesarios, tomando en cuenta las personas con discapacidad intelectual o psicosocial, asegurando la accesibilidad a las instituciones de educación superior, mediante ajustes razonables tanto en la admisión como en los demás procesos (ONU, 2016).

Finalmente, se plantea como una necesidad crear o modificar el sistema legal, con el fin de garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes.

En la conferencia mundial sobre derechos humanos (1993) se plantea preocupación de los grupos étnicos, donde

> los Estados deben tomar medidas positivas concertadas, acordes con el derecho internacional, a fin de garantizar el respeto de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las poblaciones indígenas, sobre la base de la igualdad y la no discriminación, y reconocer el valor y la diversidad de sus diferentes identidades, culturas y sistemas de organización social. (ONU, 1993, pág. 8)

donde grupos o personas tienen derecho a profesar y practicar su religión e idioma, tanto en los espacios públicos como privados (ONU, 1993).

Ya desde 1989 la Organización Internacional del Trabajo realiza el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, el que Chile ratifica el 2008. Allí se establece que, los pueblos indígenas y tribales deben gozar plenamente de los derechos humanos y sus libertades, sin discriminación o que se les emplee fuerza de coerción.

En materia de educación, se establece que se debe promover la participación de los pueblos indígenas y tribales en los programas de formación profesional. En caso de que estos programas no se adapten a sus necesidades, se debe disponer de programas y medios especiales de formación, que consideren el entorno social, cultural y económico, de los pueblos interesados, considerando la participación de los mismos (OIT, 1989).

2. El enfoque de derechos y el género

Entender los derechos humanos desde diversos enfoques nos permite visibilizar la diversidad y lo multidimensional que son las personas. Considerar cada una de estas aristas implica también reflexionar sobre los distintos tipos de exclusiones que puede experimentar una persona a lo largo de su ciclo vital, dándose lugar la discriminación por variados motivos. Por ejemplo, si centramos el análisis en el género o en las desigualdades entre hombres y mujeres, se pueden experimentar múltiples exclusiones, al cruzar esta característica con la etnia, la discapacidad o la diversidad sexual. En este sentido,

> el análisis de género ha puesto de manifiesto la fuerte interrelación entre la desigualdad de género y otras formas de desigualdad. La desigualdad que sufren las mujeres respecto a los hombres se acentúa o suaviza dependiendo de su intersección con otras formas de desigualdad. La desigualdad de género ha de entenderse dentro de un marco de desigualdades múltiples. (Espinosa, 2010, pág. 8)

Al considerar los derechos humanos, se establecen pisos mínimos en el trato digno, justo y respetuoso, en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, desde las complejidades de lo cultural, económico, social, político e histórico, donde:

> Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales" (ONU, 1993, pág. 5). Dichos derechos inciden en la vida de todas las personas, aunque son inherentes, no son estáticos, ya que son el resultado

> de circunstancias macro y micro sociales, así como derivados de las diferentes etapas de las personas, sus necesidades, posibilidades y habilidades. (CEPAL, 2006, pág. 20)

Sin lugar a dudas, el ejercicio de los derechos ha sido desigual entre hombres y mujeres, es por ello, que, sumado a las convenciones internacionales, se han realizado conferencias mundiales que buscan disminuir las brechas de género, donde la más relevante es la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing el año 1995. A continuación, se presenta una tabla resumen sobre las conferencias más relevantes en esta área.

Tabla 1: Resumen de conferencias mundiales.

AÑO	CONFERENCIA MUNDIAL	DESCRIPCIÓN
1975	La Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, (Ciudad de México).	Se establecieron los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que consideraba directrices para el progreso de las mujeres hasta el año 1985.
1980	La Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Copenhague).	Esta conferencia tenía por objetivo evaluar los avances de la conferencia anterior, en temas como empleo, salud y educación. Se realizó un llamado a las naciones a garantizar la apropiación y el control de la propiedad de las mujeres, introducir mejoras en la protección de los derechos de herencia, la custodia de los hijos e hijas, y la nacionalidad de estas.
1985	La Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Nairobi).	Se aprobó un mandato que consistía en establecer medidas concretas para superar los objetivos del decenio, como la igualdad de género a nivel nacional, así como promover la participación de las mujeres en la paz y el desarrollo.
1995	La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing).	Se creó la Declaración y plataforma de Acción de Beijing, que fue adoptada por 189 países, con el objetivo de impulsar el empoderamiento de las mujeres. Este se transformó en un documento clave para la política mundial sobre igualdad de género, estableciendo objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres. La conferencia trató 12 esferas cruciales: (1) La mujer y la pobreza, (2) Educación y capacitación de la mujer, (3) La mujer y la salud, (4) La violencia contra la mujer, (5) La mujer y los conflictos armados (6) La mujer y la economía, (7) La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, (8) Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, (9) Los derechos humanos de la mujer, (10) La mujer y los medios de difusión (11) La mujer y el medio ambiente, (12) La niña.
2000	La Mujer en el año 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI (Nueva York).	La Asamblea General se reunió para evaluar los avances de la Plataforma de Acción de Beijing. Como resultado, se realizó la declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.
2005	La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.	En ella se llevó a cabo un examen y evaluación decenal de la Plataforma de Acción de Beijing.
2010	Examen quinquenal de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000).	La Asamblea General se reunió para evaluar los avances de la Plataforma de Acción de Beijing.
2015	Beijing +20	La Asamblea General se reunió para evaluar los avances de la Plataforma de Acción de Beijing.

Fuente: ONU, 2018

3. Contexto institucional del género

Enfoque MED/GED

Cuando analizamos la relación mujer – género – desarrollo, existen dos enfoques que se deben destacar en la implementación de políticas, proyectos y programas, ellos son "Las Mujeres en el Desarrollo" (MED) y "El Género en el Desarrollo" (GED). Ambas son expresiones de cómo las mujeres han intentado incluirse en las políticas del desarrollo, sin embargo, ponen el énfasis en aspectos distintos, por lo que conocer sus diferencias radica también en saber cómo las políticas y programas fueron abordadas desde lo teórico y lo metodológico (León, 1996).

El MED tiene sus inicios en la década de los setenta, donde se incorpora la mujer en las políticas públicas, en una etapa en que los organismos internacionales y las agencias de cooperación de los países desarrollados comienzan a preocuparse por las desigualdades entre hombres y mujeres, ya que comprenden la importancia de las mujeres en la economía, por su aporte laboral al comercio y a la educación, así como estos aspectos impactan en otras áreas de la vida de las mujeres creando desigualdades (Varela, 2012; León, 1996).

Las impulsoras del enfoque MED fue una red de mujeres que trabajaba las temáticas del desarrollo en Washington. Estas reflexionaron sobre cómo el desarrollo afectaba de manera desigual a hombres y a mujeres, así como los beneficios por chorreo que el desarrollo prometía. Este enfoque se centró en integrar a las mujeres al desarrollo, enfocándose en el carácter productivo de estas, incorporándolas como un componente dentro de las políticas internacionales. Bajo este enfoque, las mujeres habían estado excluidas del desarrollo, transformándose en un recurso que no se estaba aprovechando, por ende, su marginalidad obstaculizaba el desarrollo (Varela, 2012; León, 1996).

Desde las organizaciones de mujeres y la academia, surge la crítica hacia el MED, señalando que no se consideraban las relaciones de poder que dan lugar a las desigualdades de género, produciendo una homogenización a la figura de las mujeres ya que, según esta crítica, realizaban un tratamiento parcial del tema (centrado en lo económico), dándoles un carácter pasivo a las mujeres y sin capacidad de agencia. Esto se explica en parte, en que el MED se focaliza en la identidad de la mujer y su capacidad transformadora, dejando de lado a los hombres, por tanto, no cuestiona las relaciones de poder, ni los privilegios de estos en la sociedad. Debe reconocerse el aporte del enfoque MED al posicionar a las mujeres en las discusiones sobre el desarrollo, sin embargo, la valoración que hace este de las mujeres es en función de los procesos productivos pensados típicamente como femeninos (artesanías, lavandería, etc.) y de baja productividad, actividades que no apuntaban a lograr un desarrollo

democrático y equitativo, tanto en el rol productivo y reproductivo de las mujeres (Patricia Varela, 2012; León; 1996; Varela, 2012; Fassler, 2007).

A finales de la década de los noventa se plantea un nuevo enfoque llamado "Género en el Desarrollo" (GED), como consecuencia del avance de las teorías feministas, siendo un hito importante, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se llevó a cabo en Beijing (1995) (Varela, 2012; León; 1996).

Con el GED se cambia el foco hacia las asimetrías e injustas entre hombres y mujeres, dándose lugar al concepto de género y empoderamiento, así como sus respectivas problematizaciones. Se busca entonces el mejoramiento de las personas en sociedad, tanto materiales, físicas y emocionales (Varela, 2012; León; 1996).

Se reconoce el GED como un enfoque que permite dar cuenta de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, haciendo posible analizar su cruce con otras categorías, como la clase, la etnia y la edad, reconociendo así la diversidad de las mujeres, considerando las relaciones culturales y su historicidad. Visibiliza además las dimensiones de lo público y lo privado, lo reproductivo y lo productivo, considerando estructuras que dan lugar a la desigualdad de género (Varela, 2012; León; 1996).

El concepto de empoderamiento, surge entonces, como un constructo impulsado desde el "Tercer Mundo", transformándose en la estrategia con la que las mujeres y organizaciones acceden o se posicionan como agentes de cambio de las estructuras sociales, teniendo como objetivo la autonomía, llegando a ello por medio de acciones participativas. Estos procesos deben darse entre los países, dentro de los países hasta llegar a los aspectos más privados, como en los espacios domésticos (León; 1996).

La aplicabilidad del GED ha resultado difícil, por el carácter transformador y confrontacional, ya que se cuestiona desde los espacios privados, como las relaciones al interior de las familias, hasta los procesos estatales, como la planificación y la implementación de las políticas del desarrollo, lo que significaría adquirir compromisos democráticos, ciudadanos y de protección a los derechos humanos de manera radical (León; 1996; Varela, 2012).

En la siguiente tabla se realiza una comparación entre ambos enfoques:

Tabla 2: Comparación de enfoques MED/GED

	MUJERES EN EL DESARROLLO	GÉNERO EN EL DESARROLLO
ENFOQUE	Mujeres como centro del problema.	Desarrollo de mujeres y hombres.
TEMA CENTRAL	Mujeres y niñas.	Relaciones entre mujeres y hombres.
PROBLEMA	La exclusión de las mujeres en el proceso de desarrollo (siendo la mitad de los recursos humanos productivos).	Relaciones desiguales de poder (riqueza y pobreza, hombres y mujeres) que frenan un desarrollo igualitario y la plena participación de las mujeres.
OBJETIVO	Desarrollo más eficiente.	Desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.
SOLUCIÓN	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	"Empoderamiento" de las mujeres y personas desfavorecidas. Transformación de relaciones desiguales.
ESTRATEGIAS	• Proyectos de mujeres. • Componentes de mujeres. • Proyectos integrados. • Aumentar la productividad de las mujeres. • Aumentar los ingresos de las mujeres. • Aumentar las habilidades de las mujeres para cuidar el hogar.	• Identificar y señalar las necesidades prácticas de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida. • Identificar y señalar los intereses estratégicos de las mujeres.
PROBLEMAS Y CONSECUENCIAS	Este enfoque ha aumentado a menudo la carga de trabajo de las mujeres sin poder lograr un mayor poder económico. Las mujeres no han sido consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se da una "integración" en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder.	Las intervenciones del proyecto se basan en los roles, responsabilidades y el poder de las mujeres y los hombres en la sociedad a la que pertenecen y las necesidades resultantes para cambiar su situación. Se puede entender el GED como un esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

Fuente: Fuente: De la Cruz, 1998

Las diferencias entre ambos enfoques, influye en:

> la finalidad y el objeto de evaluación como al tipo de criterios de valor, preguntas e indicadores de evaluación, que se derivan de la propia concepción de la desigualdad de género. Estos rasgos específicos de cada tipo marcan el abordaje metodológico, el tipo de análisis y recomendaciones generadas, así como su potencial uso. (Espinosa, 2010, pág. 5)

Contexto nacional: SERNAM – SERNAMEG

La institucionalidad de la mujer, y la promoción de los derechos de estas, tiene una data desde 1969 en Chile, cuando el Presidente Eduardo Frei Montalva, creó la Oficina Nacional de la Mujer de la Presidencia de la República, la que dependía de la Secretaría General de Gobierno.

En 1972, Salvador Allende crea la Secretaria Nacional de la Mujer, la que en el régimen de Augusto Pinochet, pasó a formar parte de la División de Organizaciones Civiles de la Secretaría General de Gobierno.

Una vez en democracia, en el Gobierno de Patricio Aylwin, se crea el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), en el año 1991, el que surge en el marco de los compromisos adquiridos al ratificar la CEDAW, unido a las demandas de los movimientos de mujeres de la época (Tele13, 2016).

Desde allí, se han impulsado diferentes políticas y programas, así como leyes que favorecen a las mujeres. A continuación en la tabla n°3, se presenta un resumen de estas:

Tabla 3: Políticas y programas para la mujer

AÑO	LEY / ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
1998	Ley 19.591	Modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad.
2003	Artículo 95 bis del Código del Trabajo	Impone al empleador la obligación de proporcionar sala cuna a las trabajadoras temporeras.
2005	Ley 20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual.
2005	Ley 20.066	Ley de Violencia Intrafamiliar.
2007	Ley 20.166	Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos/as aun cuando no exista sala cuna.
2008	Ley 20.255	Establece la reforma previsional y otorgá a las mujeres un bono por hija e hijo nacido vivo.
2009	Ley 20.399	Otorga derecho a sala cuna al trabajador.
2009	Ley 20.348	Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres.
2010	Ley 20.418	Fija normas sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad.
2010	Ley 20.480	Modifica el Código Penal y la Ley sobre Violencia Intrafamiliar.
2011	Ley 20.507	Tipifica el delito de tráfico de niños y personas adultas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal
2011	Ley 20.533	Faculta a las matronas para recetar anticonceptivos.
2011	Ley 20.545	Modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso de posnatal paternal.
2012	Ley 20.595	Crea el Ingreso Ético Familiar para las familias de pobreza extrema y el subsidio de empleo de la mujer.
2012	Ley 20.609	Establece medidas contra la discriminación.
2014	Ley 20.786	Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

Fuente: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género , 2017

Pese a todas estas medidas, en pro de establecer derechos en equidad de género, en el 2012, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en las Observaciones finales, sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile, señalaba sobre el SERNAM: "…al Comité le preocupa la insuficiente coordinación existente entre el SERNAM y el Parlamento y la sociedad civil así como el hecho de que las mujeres desfavorecidas no estén suficientemente incluidas en los programas, planes de acción y políticas del SERNAM." (ONU, 2012, pág. 3), recomendando mejorar dicha situación.

En el 2013, la presidenta Michelle Bachelet Jeria, realiza su programa de gobierno 2014-2018, donde establece como prioridad, dentro de los 100 primeros días de gobierno, crear el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, junto con reinstalar el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, esto último, con la intención de generar una instancia de asesoría técnica ministerial (Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018, 2013).

Allí se plantea, a grueso modo, una agenda de género transversal, que debería estar incluida en las reformas educacionales, sistema electoral, en las políticas laborales y en la Nueva Constitución Política. Con miras a establecer un sistema nacional de cuidado, apuntando a la no discriminación de la mujer y la corresponsabilidad en la crianza. Al mismo tiempo, se plantea el fortalecimiento de las Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género (Programa de Gobierno Michelle Bachelet, 2013).

Una vez que Michelle Bachelet llegó a la presidencia en su segundo periodo (2015), y bajo la Ley N° 20.820, se crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el que tiene la función de:

> planificar y desarrollar políticas y medidas especiales con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres, procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género, la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales y velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes. (Ministerio de Desarrollo Social, 2015, pág. 12)

debiendo materializar esto al:

> proponer medidas, planes y programas de carácter temporal que impliquen ventajas concretas para las mujeres o que prevengan o compensen las desventajas que puedan afectarlas en los ámbitos público, político, laboral, social, económico o cultural, con el fin de alcanzar la mayor igualdad posible entre hombres y mujeres. (Ministerio de Desarrollo Social, 2015, pág. 3)

El ministerio se debe organizar a partir de un Ministro o Ministra, el Subsecretario o Subsecretaria, y por medio de las Secretarías Regionales Ministeriales. Es con esta ley que se modifica el nombre del Servicio Nacional de la Mujer, para pasar a denominarse Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), modificándose así la ley N° 19.023. De esta manera, pasa a cumplir la función de ejecutar las políticas, planes y programas que, guiados desde Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, deben considerar aspectos culturales, de desarrollo integral, participación, violencia contra las

mujeres, multiculturalidad, trabajo doméstico, corresponsabilidad, entre otros (Ministerio del Interior, 2016).

Las Secretarías Regionales Ministeriales deben estar presentes en todas las regiones del país, dependiendo técnica y administrativamente del ministerio, debiendo asesorar:

> a) Prestar asesoría técnica al Intendente o Intendenta; b) Elaborar una agenda regional de igualdad de derechos y equidad de género y velar por su ejecución; c) Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas de los órganos de la Administración del Estado con competencia en la región; d) Impulsar la participación de las mujeres de la región en las políticas, planes y programas vinculados con la promoción de sus derechos y la equidad de género; e) Colaborar con el Ministerio en la coordinación de las acciones y diagnósticos de género en las regiones; f) Colaborar con las municipalidades y el gobierno regional en las materias de equidad de género; g) Desempeñar las demás funciones y atribuciones que le encomiende la ley. (Ministerio de Desarrollo Social, 2015, pág. 4)

Lo anterior se realiza en coordinación con los agentes locales comunales llamados Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género (OMMEG).

Con la Ley N°20.820 se crea además el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, el que debe incorporar la perspectiva de género en la labor del Estado, implementando políticas, planes y programas necesarios para ello (Ministerio de Desarrollo Social, 2015).

En dicha ley, además se establece qué se entiende por equidad de género, que corresponde a "el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos" (Ministerio de Desarrollo Social, 2015, pág. 2).

Es desde este enfoque que el SernamEG desarrolla cuatro áreas de trabajo:

a) **Violencia Contra las Mujeres:** Se divide en dos líneas, la primera corresponde a la prevención, desde donde se ejecutan las campañas nacionales y la formación de monitoras y monitores comunitarios. La segunda línea tiene relación con la atención, protección y reparación integral para las mujeres. Para ellas se encuentran los Centros de la Mujer, las Casas de Acogida y los Centros de Atención Reparatoria a mujeres víctimas de agresiones sexuales, mientras que para los hombres se encuentran los Centros para Hombres que Ejercen Violencia de Pareja (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2017).

b) **Mujeres y Trabajo:** Con el objetivo que las mujeres logren autonomía económica, el SernamEG cuenta con cuatro programas; el programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento, el programa Buenas Prácticas Laborales y trabajo decente para la Igualdad de Género, el programa Mujeres Jefas de Hogar, y el programa 4 a 7 (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2017).
c) **Mujer, Ciudadanía y Participación:** En esta área se encuadran los talleres municipales de formación en ejercicio de derechos ciudadanos y los conversatorios en participación ciudadana y las escuelas de liderazgo (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2017).
d) **Buen vivir de la sexualidad y la reproducción:** Apuntando a la autonomía física de las mujeres y jóvenes de ambos sexos, realizando talleres, trabajo comunitario y coordinación intersectorial público- privada, en materia de sexualidad y reproducción, con un enfoque de derechos y género (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2017).

En términos legales, luego de la creación del ministerio, el 2015 se aprueba la Ley N° 20.840 que sustituye el sistema electoral binominal, por uno proporcional y con criterios de paridad de género; el año 2017 se aprueba la Ley N° 21.030, que despenaliza la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales y, finalmente, en enero de 2018, la Cámara de Diputados aprobó en general el proyecto de Ley de Identidad de Género que permitirá a las personas trans cambiar su sexo registral. Respecto a esto último, tras el rechazo por parte del Senado de las modificaciones introducidas por la Cámara Baja, principalmente aquellas referidas a la situación de niños, niñas y adolescentes y de las personas que quieren acceder al cambio y cuentan con vínculo matrimonial, el proyecto concluye su tercer trámite y pasa a la Comisión Mixta. Tras la designación de las y los diputados que conformarán dicha comisión, se está a la espera que la Cámara Alta designe a los/as cinco senadores/as que conformarán la Comisión Mixta.

4. Investigación desde el género

Realizar investigaciones desde el enfoque de género implica tomar decisiones teóricas y metodológicas, situando el análisis en la categoría del género, donde se:

> a) visibiliza a las mujeres como parte de la población destinataria de las acciones; b) advierte la existencia de una situación de desigualdad entre hombres y mujeres; c) analiza que esta desigualdad es resultado de patrones culturales y prácticas institucionales que retroalimentan dicha desigualdad; d) incluye las relaciones, entre hombres y mujeres, como una expresión de la desigualdad social y como una

> categoría analítica y; e) actúa en consecuencia, por una razón de justicia y equidad social. (Varela, 2012, pág.113 citando a Ruiz-Bravo y Barriga, 1998)

Dentro de las relaciones de género se deben considerar la división sexual del trabajo, así como los roles de género, la condición y posición de hombres y mujeres, el acceso y control de recursos económicos y sociales (como la educación), el uso del tiempo, la inferencia en la toma de decisiones, la autonomía de los cuerpos y la participación en los espacios públicos y privados (Varela, 2012; Espinosa, 2010). Lo anterior va desde los espacios más macro, como puede ser el Estado, hasta los espacios más micro, como las comunidades, la familia o las relaciones de pareja, y gurda relación con cómo estos distintos espacios interactúan entre sí, para dar lugar a estructuras desiguales e inequitativas.

De acuerdo con el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe, la igualdad de género se puede analizar a partir de tres pilares definidos: autonomía económica, autonomía física y autonomía en la toma de decisiones (CEPAL, 2012). Siguiendo la misma línea, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), trabajan con cuatro indicadores para analizar la situación del género en nuestro país, estos son: la autonomía física, entendida como la capacidad de control sobre nuestros cuerpos (violencia, salud y sexualidad), la autonomía en la toma de decisiones, como la plena participación colectiva en el trabajo y la comunidad, la autonomía económica, definida como la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlarlos y, finalmente, consideran los procesos de aprendizaje para el cambio cultural, donde se incluyen los procesos de socialización, medios de comunicación y educación (Instituto Nacional de Estadística, 2018; Ministerio de Desarrollo Social, 2017).

¿Por qué es importante hacer diagnósticos en género?

Esta investigación tiene por finalidad convertirse en un diagnóstico con enfoque género. Un diagnóstico, a modo general, tiene la finalidad de identificar situaciones y problemas de una población objetivo en un contexto determinado. Cuando a ello se incluye el género, podemos dar cuenta de los procesos sociales, económicos y políticos que dan lugar a diferentes desigualdades (Varela, 2012).

Es entonces, cuando se reconocen dichas situaciones, que pueden crearse instrumentos que tengan el carácter transformador que tiene el enfoque de género, apuntando a condiciones más equitativas e igualitarias. Un diagnóstico puede entonces servir de guía para la construcción de políticas, planes, programas y protocolos.

¿Por qué es importante trabajar con indicadores de género?

Los indicadores de género, tanto su utilización como su construcción, tienen como base el reconocimiento de los derechos humanos y la diversidad, brindando la posibilidad de

utilizarlos en la creación de herramientas conceptuales que apunten a que los derechos se reconozcan, y por ende puedan defenderse (CEPAL, 2006).

Este tipo de indicadores dan cuenta de las manifestaciones en las relaciones de género (las que habitualmente quedan invisibilizadas en los indicadores tradicionales), permitiendo ver sus cambios, la situación y posición de mujeres y hombres, como sus desigualdades. Se distinguen, además, por tener un carácter participativo, tanto de hombres como mujeres, utilizando distintos tipos de indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, que permitan describir como profundizar en el análisis, considerando un tiempo y territorio determinado. (Varela, 2012; Espinosa, 2010).

Evidencian entonces:

> Cambios en la distribución del poder entre hombres y mujeres a lo largo de su ciclo de vida [y] en la situación de grupos y personas pertenecientes a un sexo en comparación con el otro respecto de variables como educación, trabajo, ingreso, salud, vivienda, entre otros. (Rotondo & Vela, 2004, pág. 11)

Incluyen información desagregada por sexo, lo que permite la formulación de políticas y sus seguimientos, sensibilizar autoridades, formular planes locales y nacionales y transparentar las acciones de los organismos públicos. Pero los indicadores de género no se agotan en la desagregación por sexo (que es la primera forma de caracterización del fenómeno de estudio), sino que permiten además dar cuenta de las inequidades de género, buscando establecer la magnitud de dichas brechas, otorgando con ello visibilidad a las mismas (CEPAL, 2016).

Construir indicadores de género también está relacionado con las voluntades políticas, ya sea en utilizarlos o en modificar los indicadores tradicionales, teniendo herramientas que velen por disminuir las asimetrías y desigualdades de género, que se traduzcan en políticas de desarrollo equitativas (CEPAL, 2006).

La Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE) plantea además que:

- "Son una poderosa herramienta de información que hace visible la magnitud y la intensidad de las distintas formas de inequidad de género.
- Ofrecen respuestas a problemas específicos que se han planteado sobre la forma diferenciada en que mujeres y hombres se ven afectados en distintos ámbitos de la vida.
- Ofrecen estimaciones de magnitud de las contribuciones que realizan mujeres y hombres en ciertos campos específicos.
- Son un mecanismo eficiente para apoyar la toma de decisiones políticas, evaluar los resultados de aquellas que ya han sido implementadas, monitorear los avances, retrocesos o estancamiento de estas acciones en el tiempo para promover la equidad.

- Ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en la manifestación de los aspectos de inequidad, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios.
- Ofrecen una importante fuente de retroalimentación para la generación de otras estadísticas de género que no han sido identificadas como fuente de inequidad; informan sobre la necesidad de mejorar los métodos y las clasificaciones requeridas para reflejar adecuadamente la realidad de género.
- Proveen una base imparcial y comparable para la evaluación del progreso hacia las metas acordadas para mejorar la situación de las mujeres en distintas cumbres internacionales.
- Permiten que la opinión pública se sensibilice y visualice los problemas de género promoviendo un cambio de roles y de estereotipos arraigados en la sociedad". (CEPAL, 2006, pág. 23)

Relevancia de la triangulación en género

La incorporación del enfoque de género en la investigación ha apuntado además la necesidad de realizar triangulaciones metodológicas, mezclando enfoques cuantitativos y cualitativos, siempre respetando y resaltando el carácter participativo de ambos, desde sus construcciones hasta los procesos evaluativos.

La metodología cuantitativa y cualitativa, tienen una gran riqueza por si solas, las que pueden complementarse, para así lograr mayor complejidad en los procesos de análisis. La metodología cuantitativa da cuenta de lo que está pasando y a quiénes, mientras que la metodología cualitativa permite ver cómo suceden los fenómenos y porqué (De la Cruz, 1998). En definitiva, las metodologías cuantitativas permiten describir, caracterizar y problematizar, complementándose con un análisis más profundo sobre cómo se gestan los procesos sociales, que entregan las metodologías cualitativas, como, por ejemplo, analizar las dinámicas de poder y la calidad de la igualdad de género (Espinosa, 2010).

Relevancia de los indicadores de género creados territorialmente

Podemos entender el territorio como un medio de transformación social, de carácter multidimensional, con espacios económicos, empleo y geográficos, en que conviven diversas identidades sociales, históricas y culturales, en donde se lleva a cabo un sistema de relaciones sociales de género, pero que también expresa:

> La división y desigualdad entre los géneros [donde] Mujeres y hombres tienen distintas necesidades y aspiraciones y distintas posibilidades de usar y acceder a los bienes y recursos del espacio que habitan. Ello es consecuencia, de la división sexual del trabajo, y de los papeles diferentes que ambos grupos desempeñan en la esfera privada y en la esfera pública, en el ámbito del trabajo reproductivo no remunerado,

> y en el ámbito del trabajo productivo por cuya realización se percibe una compensación económica. (CEPAL, 2016, págs. 23-24)

Ejemplo de lo anterior, es que la educación superior es un factor de empoderamieto de las mujeres, activa su participación en el mundo laboral, así como en su bienestar individual y social. En cambio, para los hombres el impacto de la educación en el mercado del trabajo no es tan determinante como para las mujeres (CEPAL, 2006).

Así, se hace necesario focalizar el estudio de las relaciones de género a espacios acotados, tratando de incorporar la diversidad de realidades y estructuras que se dan en su interior, por ello la importancia de realizar diagnósticos participativos, incorporando distintas visiones, que puede tener como resultado instrumentos de sensibilización pública en torno a inequidades de género, gatillando debates y consensos entre los diferentes agentes políticos y sociales del territorio (CEPAL, 2016).

Levantar indicadores territoriales de género también viene a solucionar o a apaliar la carencia de información desagregada a nivel micro, información que habitualmente no se encuentra disponible o no se ha creado. Además, posibilita hacer comparaciones con los datos macro, como puede ser una comuna, región, país o entre países, permitiendo además la posibilidad de hacer estudios longitudinales.

En el caso de este diagnóstico, por territorio se entienden los diferentes campus universitarios de la Universidad de Concepción (Concepción, Chillán y Los Ángeles), con sus diferentes composiciones físicas (espaciales y estructurales) y relaciones de género inter y intra estamentales, de facultades y carreras, así como, con distintas estructuras organizacionales y jerárquicas entre los campus y dentro de ellos. En este sentido:

> Las instituciones de educación superior, espacios de creación y transmisión de conocimientos científicos, de producción y reproducción de valores y comportamientos, y de convivencia entre diferentes sectores sociales y generacionales, tienen la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos que favorezcan la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre los sexos. (UNAM; Instituto Nacional de las Mujeres, 2010, pág. 12)

Estas son especies de organismos vivos que reproducen y se relacionan con las dinámicas sociales, culturales y políticas dentro de sus comunas, y bajo un contexto país de desigualdades de género, contextos que pueden absorber y reproducir o bien crear instancias de cambios significativos, apuntando a la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, debemos reconocer que las instituciones de educación superior son espacios,

como en el resto de la sociedad, jerárquicos y de subordinación que oculta la discriminación hacia las mujeres, dando lugar a fenómenos como el techo de cristal, el techo de cemento y los problemas de conciliación entre familia y trabajo. Elementos que se hacen visibles cuando se incorpora al análisis la carga del trabajo doméstico o la doble carga laboral de las mujeres, posibilitando la discriminación de las mujeres en los espacios públicos, apreciándose de formas diferentes según la posición que las mujeres ocupen en los estamentos académico, administrativo o estudiantil (UNAM; Instituto Nacional de las Mujeres, 2010).

Considerando estos elementos es que la Universidad Autónoma de México y el Instituto Nacional de las Mujeres crearon un “Sistema de Indicadores para la Equidad de Género para las Instituciones de Educación Superior” (IES). Este contempla cinco indicadores; de entrada, insumo, proceso, resultado e impacto, todos ellos diferenciados por personal docente, personal administrativo y población estudiantil.

En la siguiente tabla se muestra un cuadro resumen de la propuesta que realizan las autoras.

Tabla 4: Sistema de Indicadores de Género

TIPO DE INDICADOR	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
Entrada	Diagnostican la presencia de equidad o inequidad entre mujeres y hombres, dónde y cómo ocurren las diferencias. Diferenciados por personal académico, personal administrativo y población estudiantil	Personal Académico: Se pueden apreciar indicadores relacionados con los nombramientos, la representación por sexo en las áreas de conocimiento, los niveles educativos en que se ejerce la docencia, la participación en espacios de decisión, la obtención de premios y estímulos, condiciones de trabajo que posibiliten la conciliación trabajo –familia, entre otros.	Cuantitativo: Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes nombramientos académicos. Cualitativos: Opinión de mujeres y de hombres respecto a la distribución de los nombramientos académicos por sexo.
		Población estudiantil: Se pueden construir indicadores que den cuenta de la segregación por sexo en las carreras y los niveles de estudio, la diferenciación en el rendimiento académico y el egreso, las desigualdades en la distribución del tiempo para el estudio y para el trabajo.	Cuantitativo: Porcentaje de mujeres y de hombres en cada carrera o facultad. Cualitativos: Opinión de mujeres y de hombres respecto a su participación en los espacios de toma de decisiones.
		Personal Administrativo: Indicadores que apunten a las desigualdades en la ocupación de cargos por sexo, puestos e ingresos.	Cuantitativo: Proporción de mujeres y hombres en los distintos rangos de ingreso. Cualitativos: Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación.
Insumo	Corresponde a los recursos o condiciones que se requieren para que el proceso de equidad de género	Incorporación de los estudios de género en el currículo Universitario, como clases y programas con perspectiva de género.	Porcentaje de carreras con uno o más cursos de género. Porcentaje de materias obligatorias por carrera que incluye contenidos con temas de género.
		Políticas de acción afirmativa, que apuntan a conocer las medidas que impulsa la	Número de programas de acción afirmativa para las mujeres que fomenten su incorporación a las

	pueda desarrollarse.	universidad para lograr la equidad de género.	áreas de conocimiento y carreras de menor participación femenina.
		Capacitación y sensibilización en género, que tengan como objetivo promover relaciones equitativas entre hombres y mujeres.	Número de cursos o talleres sobre equidad de género a funcionarios/as y personal administrativo realizados.
Proceso	Muestran las tendencias respecto al avance o retroceso de las situaciones.	Permiten observar la línea temporal de la participación de mujeres y hombres en las instituciones de educación superior.	Relación entre el número de mujeres y de hombres contratadas/os en un periodo.
Resultado	Permiten evaluar proyectos o programas implementados.	Permite conocer los avances en materia de equidad de género.	Número de mujeres que se incorporaron a las áreas de conocimiento de menor participación, a través de programas de fortalecimiento académico en un año. Cambios en el porcentaje de mujeres en espacios de decisión.
Impacto	Evalúan los cambios en las relaciones de género en diferentes ámbitos, producto de los programas establecidos para alcanzar la equidad.	Evalúan los cambios en las relaciones de género en diferentes ámbitos y son resultado de los programas establecidos para alcanzar la equidad.	Cambio en el porcentaje de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento sexual en el trabajo.

Fuente: UNAM, Instituto Nacional de las Mujeres, 2010.

Se recomienda utilizar estos indicadores como un continuo, es decir, ir desde los indicadores de entrada hasta los de impacto, para poder observar las distintas manifestaciones de género en la población, así como también es recomendable utilizar conjuntamente indicadores cuantitativos y cualitativos, para percibir las situaciones de forma integral. Por último, se sugiere cruzar cada indicador con las variables de etnia y nivel socioeconómico, para así identificar las desigualdades con mayor precisión (UNAM; Institulo Nacional de las Mujeres, 2010).

5. El rol de la universidad

Brechas de género

El Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizado en Beijing, plantea en el área de Educación y capacitación de la mujer, seis objetivos estratégicos:

1. Asegurar la igualdad de acceso a la educación.
2. Eliminar el analfabetismo entre las mujeres.
3. Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente.
4. Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios.
5. Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas.
6. Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres (ONU, 1995).

Lo anterior es importante ya que nos da cuenta de los lineamientos en materia de equidad de género en el área de la educación, las aspiraciones y metas a nivel mundial.

Para evaluar dichas metas es que se consideran las brechas de género existentes en la educación superior, entendiendo que brecha es "… la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos." (Foro Económico Mundial, 2018). Si bien esta definición apunta a los logros obtenidos, también puede entenderse por brechas las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, ello dependerá de la fuente institucional o estadística donde se obtengan los datos.

El Índice Global de Brecha de Género, creado por el Foro Económico Mundial, trabaja en cuatro líneas: salud, educación, economía y política, con una escala que va del 0 (imparidad) al 1 (paridad) (Fondo Económico Mundial, 2017). Allí se estableció que, para el año 2017, a nivel mundial, un 68% (0.68 en términos de índice) de los países habían logrado cerrar las brechas de género, considerando 144 países. Al desagregar el índice según las categorías mencionadas anteriormente, se obtiene que un 58% de ellos lo han hecho con respecto a la

participación económica y oportunidades, un 95% en los logros educacionales, un 96% en empoderamiento político y un 23% en salud y supervivencia (Fondo Económico Mundial, 2017).

Chile ocupa el puesto 63 del ranking, con un índice global de 0.704. En la participación económica y oportunidades ocupa el lugar 117, con un índice de 0.573; en logros educacionales ocupa el puesto 39, con un índice de 0.999; en salud y la supervivencia se ubica en el número 47, con un índice de 0.978. Por último, en empoderamiento político, se posiciona en el puesto 36, con un índice de 0.266 (Fondo Económico Mundial, 2017).

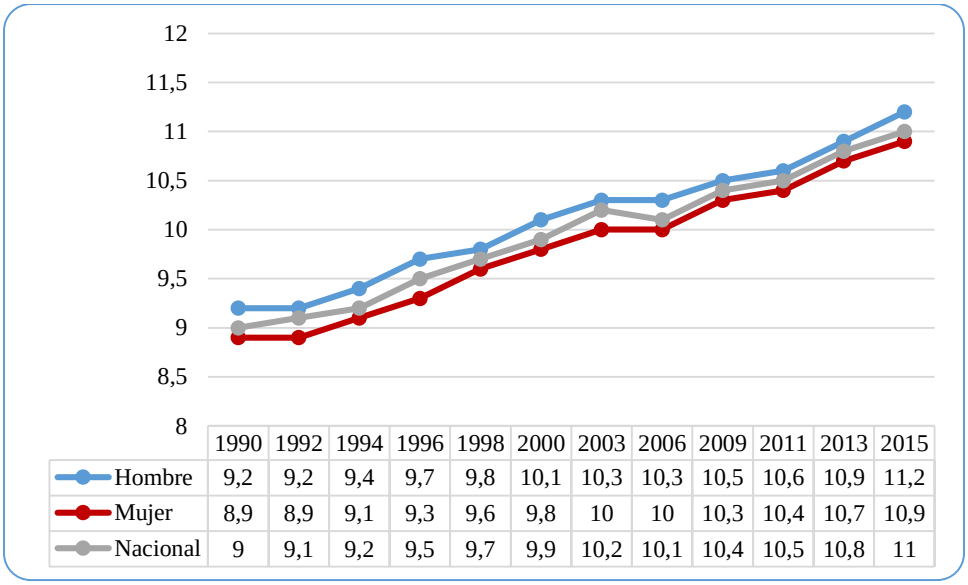
Al comparar Chile con los países de Latino América y el Caribe, este ocupa la posición 7 de un total de 24 (Fondo Económico Mundial, 2017).

En el área de educación se utilizan cuatro variables, donde Chile obtiene un índice de 0.998 en la tasa de alfabetización, 0.998 en la matrícula en educación primaria, 1 (paridad) en la inscripción en educación secundaria, y 1 (paridad) en la inscripción en educación terciaria, es decir, estos indicadores apuntan a la proporción en que hombres y mujeres tienen acceso a la educación (Fondo Económico Mundial, 2017).

Sobre esto último, cabe mencionar que las Naciones Unidas en el año 2015 realizó los Objetivos de Desarrollo del Milenio, donde en su Objetivo N°3 plantea "Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer", donde la meta fue "Eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para el año 2015". La importancia de esta meta radica en la relación que existe entre nivel educacional de las mujeres y su efecto multiplicador en otras áreas del desarrollo, como en el mercado laboral, donde las mujeres aún participan en menor medida que los hombres, reciben menor ingreso, presentan una mayor tasa de desempleo por nivel de educación, sumándose a ello las barreras de las tareas domésticas, así como las limitaciones culturales (ONU, 2015).

En Chile, según la Encuesta CASEN 2015, el promedio de años de escolaridad en la población de 15 años y más es de 11.0 donde, al desagregarlo por sexo, los hombres tienen 11.2 y las mujeres 10.9 años. Como se aprecia en el siguiente gráfico, desde 1990 al 2015, el promedio de años de escolaridad de los hombres ha sido mayor el de las mujeres y el promedio nacional, mientras que las mujeres están bajo la media nacional.

Gráfico 1: Años promedio de escolaridad de personas de 15 años o más por sexo (1990-2015)



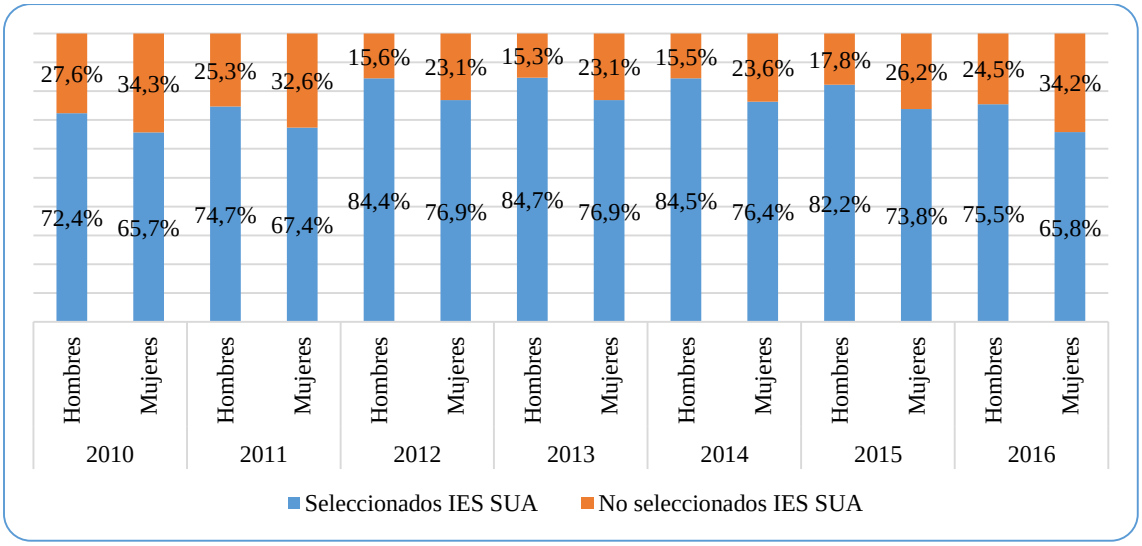
	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015
Hombre	9,2	9,2	9,4	9,7	9,8	10,1	10,3	10,3	10,5	10,6	10,9	11,2
Mujer	8,9	8,9	9,1	9,3	9,6	9,8	10	10	10,3	10,4	10,7	10,9
Nacional	9	9,1	9,2	9,5	9,7	9,9	10,2	10,1	10,4	10,5	10,8	11

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, 2016

Notas:
Diferencias a través del tiempo: Al 95% de confianza, las diferencias SON estadísticamente significativas entre los años 2013-2015 para cada categoría.
Diferencias entre grupos: Al 95% de confianza, las diferencias SON estadísticamente significativas para el año 2015 entre hombres y mujeres.

Centrándonos en el proceso de la educación superior, el Sistema Único de Admisión (SUA) nos entrega datos interesantes sobre el proceso de admisión a la educación superior en Chile entre los años 2010 a 2016, planteando que pese a que las mujeres se inscriben en mayor proporción al sistema de admisión (52,3%), así como rinden la P.S.U (52,8%) y realizan su postulación (52,6%) en un mayor porcentaje que los hombres, son seleccionadas en menor cantidad (49%) que estos (Ministerio de Educación, 2017). Dicha situación se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico 2: Seleccionados y no seleccionados IES SUA proceso de admisión 2010-2016 por sexo



Fuente: Ministerio de Educación, 2017

El SUA indica además que existen diferencias entre hombres y mujeres al preferir postular a una carrera profesional, así como diferencia de representación por sexo en algunas carreras, una vez seleccionados los y las alumnas, como se puede apreciar en las siguientes tres tablas.

Tabla 5: Carreras con mayor porcentaje de postulaciones de hombres y mujeres en proceso SUA, 2016

N°	Carreras con mayor proporción de mujeres en postulación	% mujeres	N°	Carreras con mayor proporción de hombres en postulación	% hombres
1	Pedagogía en Educación de Párvulos	98,9%	**1**	Técnico en Mecánica Automotriz	95,1%
2	Pedagogía en Educación Diferencial	95,0%	**2**	Técnico en Electricidad y Electricidad Industrial	94,7%
3	Obstetricia y Puericultura	93,4%	**3**	Ingeniería en Electrónica	94,5%
4	Diseño de Vestuario	90,7%	**4**	Ingeniería en Electricidad	94,3%
5	Psicopedagogía	85,2%	**5**	Técnico en Electrónica y Electrónica Industrial	93,9%
6	Fonoaudiología	85,8%	**6**	Técnico en Mecánica Industrial	93,4%
7	Nutrición y Dietética	85,2%	**7**	Ingeniería en Automatización, Instrumentación y Control	92,5%
8	Pedagogía en Educación Básica	84,9%	**8**	Técnico en Computación e Informática	92,1%
9	Terapia Ocupacional	82,9%	**9**	Técnico en Instrumentación, Automatización y Control Industrial	91,8%
10	Diseño Teatral	82,5%	**10**	Ingeniería Civil Electrónica	91,7%

Fuente: Ministerio de Educación, 2017

Tabla 6: Carreras con mayor concentración de mujeres en seleccionados/as en proceso SUA, 2016

N°	Carreras	Seleccionados Hombres	Seleccionadas Mujer	Total seleccionados/as	% Mujeres	Puntaje promedio PSU
1	Pedagogía en Educación de Párvulos	9	873	882	99,0%	487,6
2	Pedagogía en Educación Diferencial	43	920	963	95,5%	507,9
3	Obstetricia y Puericultura	67	932	999	93,3%	586,1
4	Nutrición y Dietética	280	1.990	2.270	87,7%	523,7
5	Fonoaudiología	204	1.415	1.619	87,4%	526,8
6	Terapia Ocupacional	165	1.065	1.230	86,6%	518,1
7	Psicopedagogía	41	240	281	85,4%	429,7
8	Pedagogía en Educación Básica	203	1.066	1.269	84,0%	537,1
9	Enfermería	623	2.550	3.173	80,4%	567,0
10	Trabajo Social	335	1.274	1.609	79,2%	477,6
Total		**1970**	**12.325**	**14.295**	**86,2%**	**-**

Fuente: Ministerio de Educación, 2017

Tabla 7: Carreras con mayor concentración de hombres en seleccionados/as en proceso SUA, 2016

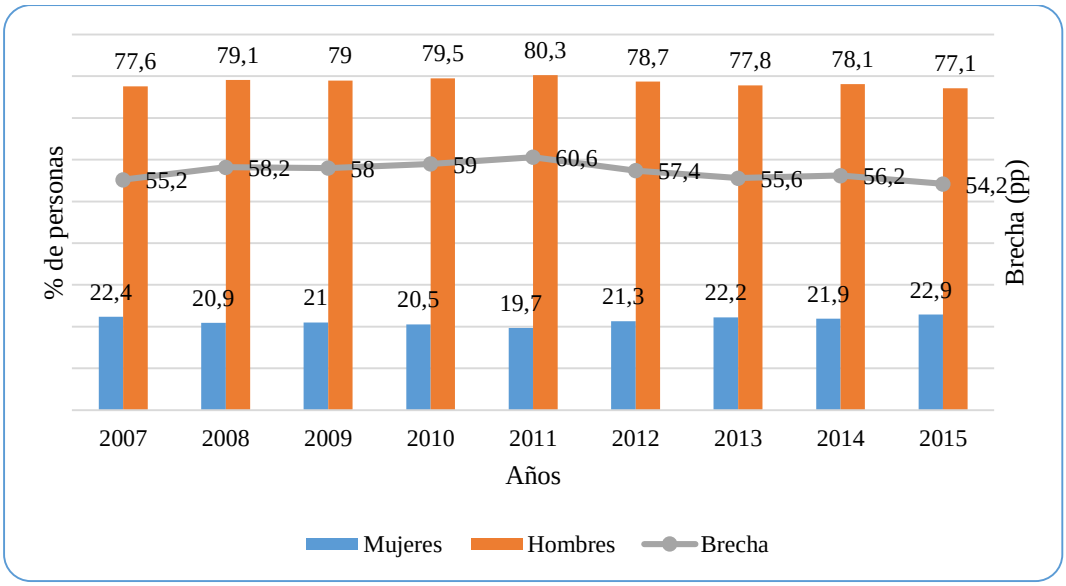
N°	Carreras	Seleccionados Hombres	Seleccionadas Mujer	Total seleccionados/as	% Mujeres	Puntaje promedio PSU
1	Ingeniería en Electrónica	147	4	151	97,4%	520,5
2	Técnico en Mecánica Automotriz	133	4	137	97,1%	427,5
3	Ingeniería en Electricidad	211	11	222	95,0%	530,9
4	Técnico en Electricidad y Electricidad Industrial	153	8	161	95,0%	441,5
5	Técnico en Electrónica y Electrónica Industrial	112	8	120	93,3%	500,8
6	Ingeniería Mecánica	435	36	471	92,4%	513,1
7	Ingeniería Civil Electrónica	480	44	524	91,6%	607,4
8	Técnico en Computación e Informática	131	14	145	90,3%	458,5
9	Ingeniería Civil Mecánica	773	83	856	90,3%	619,0
10	Ingeniería Civil Eléctrica	609	75	684	89,0%	602,7
Total		**3.184**	**287**	**91,7%**	**91,7%**	**-**

Fuente: Ministerio de Educación, 2017

Los datos anteriores dan luces que las carreras feminizadas, ya sea en su postulación o selección, están relacionadas con áreas como la educación, las artes, la salud y las tareas de cuidado de otros, mientras que las carreras masculinizadas se relacionan con la tecnología y las ingenierías, asociadas en general a las ciencias exactas.

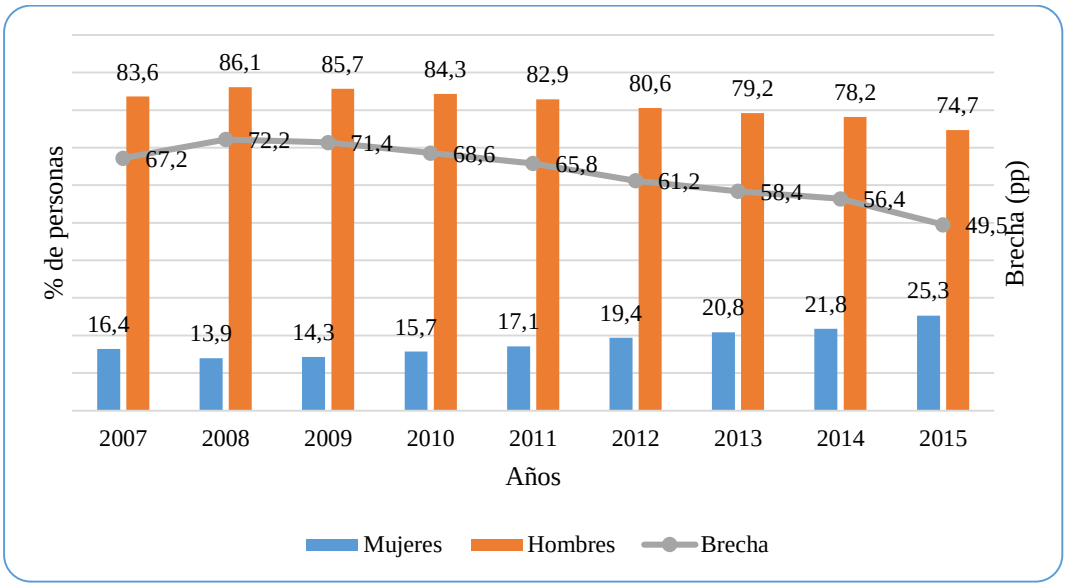
Misma situación nos entrega el INE sobre las brechas de titulación de carreras profesionales del área de la tecnología, mencionando que "En todos los años las mujeres representaron menos del 23% del total de personas tituladas en carreras profesionales del área de tecnología. En 2015 fueron 22,9%, con una brecha de -54,2 puntos porcentuales" (Instituto Nacional de Estadística, 2018). Ello se refleja también en las carreras técnicas del área de la tecnología, como se puede apreciar en los siguientes gráficos.

Gráfico 3: Distribución porcentual y brecha entre personas tituladas en carreras profesionales del área de tecnología, por sexo y año



Fuente: Ministerio de Educación, 2017

Gráfico 4: Distribución porcentual y brecha entre personas tituladas en carreras técnicas del área de tecnología, por sexo y año



Fuente: Ministerio de Educación, 2017

Sobre ello la UNESCO hace un llamado a intensificar la participación de las mujeres en las ciencias y la tecnología, planteando que:

> Quedan aún por eliminar importantes barreras institucionales y culturales que obstaculizan el progreso de la mujer en la enseñanza y la investigación científica, y que les impiden asumir responsabilidades en un pie de igualdad con los hombres. El logro de un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades científicas, que representa por sí solo un objetivo esencial por razones de equidad, también supone que el enfoque y el contenido de los adelantos científicos podrían ser modificados para centrarlos más en las necesidades y aspiraciones de la humanidad. (UNESCO, 2000, pág. 22)

Por otro lado, desagregando la información de forma territorial, el Consejo Nacional de Educación (CNED), nos permite conocer la cantidad de docentes universitarios hombres y mujeres, de la comuna de Concepción, y al mismo tiempo analizar cómo cambia dicha relación en función de la jornada laboral y el grado académico con el que cuentan.

Tabla 8: Porcentaje sobre la cantidad de docentes universitarios por año, sexo y tipo de jornada laboral. Comuna de Concepción

Jornada Laboral	2011		2013		2015		2017	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Completa	36,0%	64,0%	41,5%	58,5%	41,0%	59,%	40,9%	59,1%
Media	54,6%	45,4%	48,3%	51,7%	48,7%	51,3%	49,2%	50,8%
Jornada por horas	45,5%	54,5%	46,7%	53,3%	47,2%	52,8%	47,9%	52,1%
Total	**44,2%**	**55,8%**	**45,2%**	**54,8%**	**45,3%**	**54,7%**	**45,7%**	**54,3%**

Fuente: Consejo Nacional de Educación, 2018

Podemos apreciar que, al considerar la cantidad de docentes universitarios, existe una mayor proporción de hombres que mujeres. Al considerar el tipo de jornada laboral la diferencia se hace más significativa entre hombres y mujeres, en la jornada completa los hombres aumentan más aún su representación respecto a las mujeres, cuando se considera la media jornada las mujeres aumentan su presencia (aunque sin superar a los hombres), mientras que respecto a los docentes que trabajan por horas, los hombres siguen siendo mayoría, pero no existe una diferencia significativa respecto al total.

Tabla 9: Porcentaje sobre la cantidad de docentes universitarios por año, sexo y tipo de grado académico. Comuna de Concepción

Grado Académico	2011		2013		2015		2017	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Doctor	30,2%	69,8%	30,5%	69,5%	33,1%	66,9%	33,4%	66,6%
Especialidad Médica	45,7%	54,3%	40,2%	59,8%	40,3%	59,7%	41,7%	58,3%
Magister	46,%	53,6%	50,4%	49,6%	47,8%	52,2%	49,2%	50,8%
Profesional	45,3%	54,7%	47,2%	52,8%	49,0%	51,0%	48,9%	51,1%
Técnico	36,4%	63,6%	31,8%	68,2%	33,3%	66,7%	21,1%	78,9%
Total	**44,2%**	**55,8%**	**45,2%**	**54,8%**	**45,3%**	**54,7%**	**45,7%**	**54,3%**

Fuente: Consejo Nacional de Educación, 2018

Al hacer el análisis por grado académico, los hombres toman una distancia significativa con respeto a las mujeres en el grado de doctor y técnico, siendo menos radical en las especialidades médicas, magister y profesionales, reconociendo que en todas ellas existe una brecha significativa.

El CNED también nos entrega información desagregada por los estudiantes de pregrado y postgrado en la comuna de Concepción. Ante ello, lo primero es señalar que desde el 2011 al 2017 han aumentado las matrículas, siendo mayor la presencia de mujeres, tanto en las carreras de pregrado y postgrado, en el primer año de estudio o al considerar las matriculas totales del año consultado, situación que se aprecia en las siguientes tablas.

Tabla 10: Cantidad de estudiantes de pregrado y posgrado por año y sexo, el primer año de matrícula. Comuna de Concepción

Estudiantes de la Comuna de Concepción		2011	2013	2015	2017
Pregrado	Matrícula primer año hombres	6.369	6.595	6.385	6.331
	Matrícula primer año mujeres	7.044	7.400	7.122	7.770
	Matrícula primer año total	13.413	13.995	13.507	14.101
Postgrado	Matrícula primer año hombres	828	836	873	-
	Matrícula primer año mujeres	839	1.110	1.118	-
	Matrícula primer año total	1.667	1.946	1.991	-

Fuente: Consejo Nacional de Educación, 2018

Tabla 11: Cantidad de estudiantes de pregrado y posgrado por año y sexo, matrícula total. Comuna de Concepción

Estudiantes de la Comuna de Concepción		2011	2013	2015	2017
Pregrado	Matrícula hombres	26.906	29.063	29.414	28.913
	Matrícula mujeres	30.628	33.273	33.444	34.408
	Matrícula total	57.556	62.336	62.858	63.321
Postgrado	Matrícula hombres	1.988	2.316	2.594	-
	Matrícula mujeres	2.047	2.583	2.869	-
	Matrícula total	4.035	4.899	5.463	-

Fuente: Consejo Nacional de Educación, 2018

Si bien, a nivel nacional, regional y comunal se cuentan con estos datos, se debe recordar que conocer la información desagregada por sexo no es suficiente para realizar un análisis de género sobre las instituciones de educación superior, ya que la presencia de mujeres en estos espacios, como es la situación de las estudiantes en la comuna de Concepción, no implica una igualdad de género, sino que:

> es necesario el estudio de las condiciones de equidad en las instituciones de educación superior para conocer la situación en que mujeres y hombres desarrollan sus actividades académicas y profesionales, así como para diseñar y poner en marcha planes y programas, adecuados a las necesidades particulares de cada institución, que

conduzcan a alcanzar relaciones igualitarias entre los sexos. (UNAM; Institulo Nacional de las Mujeres, 2010, pág. 12)

Experiencias de universidades latinoamericanas y nacionales en la incorporación de perspectiva de género

- Universidad Nacional Autónoma de México

La universidad mexicana tiene una larga experiencia en incorporar la perspectiva de género dentro de su quehacer, ello se puede remontar a la década del 70' y 80', donde algunas académicas y estudiantes incorporaban el género dentro de los estudios universitarios. Sin embargo, fue en 1992 que dicho trabajo se institucionalizó, dando lugar al "Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)" (Buquet & Parra, Equidad de género en la UNAM: un componente de la identidad universitaria, s.f.).

En una primera instancia, el PUEG se centró en consolidar una perspectiva teórica y metodológica mediante la investigación en áreas tales como: población y salud, ciudadanía, sexualidad, cultura, educación, trabajo y medio ambiente, formando espacios de discusión académica sobre temáticas como masculinidad y diversidad sexual, conformando redes académicas, gubernamentales y no gubernamentales nacionales e internacionales, así como instruyendo recursos humanos en la temática, por medio de seminarios, diplomados y talleres (Buquet & Parra, Equidad de género en la UNAM: un componente de la identidad universitaria, s.f.).

Para conocer la situación interna de la comunidad universitaria se crea el proyecto "Institucionalización y transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM" en el 2004, bajo el Plan de Desarrollo Académico 2004-2007. El proyecto tiene por objetivo "promover la equidad de género dentro de nuestra institución en todas sus estructuras académico-administrativas, en sus poblaciones, prácticas, procesos y funciones sustantivas. El reto es contribuir a la disminución de asimetrías, discriminación y marginación por motivos de género en la UNAM." (UNAM, 2018)

Cada una de las acciones del proyecto ha sido diseñada por el Comité Asesor de Institucionalización, el que además debe revisar los avances, evaluar y orientar la toma de decisiones (UNAM, 2018).

El proyecto cuenta con diferentes líneas de trabajo. Estas son:

- **Formación y sensibilización en género:** formando personal docente e incorporando la perspectiva en planes y programas de estudio. Para ello se desarrollan talleres de sensibilización en género, cursos de formación en género a docentes y la asignatura "Trayectos de género en su encuentro con diversos campos del conocimiento. Guía para el estudio de la perspectiva de género como asignatura en las licenciaturas de la UNAM",

que considera temas como cambio climático, innovación tecnológica, pobreza, violencia y justicia.

- **Difusión:** tiene por objetivo transmitir valores de equidad de género, dentro de las que se realizan campañas, una serie radiofónica, eventos culturales, concursos de 'cineminuto' y hojas informativas con hallazgos de investigaciones, acciones realizadas por los tres estamentos universitarios.

- **Vinculación:** destinado a promover y acompañar procesos de equidad de género en las instituciones de educación superior nacional e internacional. A nivel nacional se destaca en 2012 la creación de la Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior (RENIES), en la que participan 52 instituciones de educación superior. En términos internacionales, participó entre los años 2012 a 2014 en el proyecto "Medidas para la Inclusión Social y la Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina (MISEAL)" y en la Red MISEAL.

- **Investigación:** En esta línea han sido realizadas radiografías, sistema de indicadores, encuestas, diagnósticos y boletines estadísticos, como se resume en la siguiente tabla:

Tabla 12: Publicaciones UNAM

TIPO DE INVESTIGACIÓN	PUBLICACIONES
Radiografías	2006: Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. 2009: Actualización al personal académico y administrativo, así como a la población estudiantil. 2012: Actualización al personal académico y administrativo, así como a la población estudiantil.
Sistema de indicadores	Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en las IES, el que ha servido como un instrumento teórico y metodológico para guiar diagnósticos de otras instituciones de educación superior (citado en el apartado "Relevancia de los indicadores de género creados territorialmente" de este documento).
Encuestas sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM	Realizadas a: Población Estudiantes de Licenciatura. Población Profesores de Carrera. Población Investigadores. Población Administrativos. Población Técnico Académico.
Diagnósticos	2010: Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia. Instituto de Matemáticas de la UNAM 2013: Intrusas en la Universidad.
Boletines estadísticos	• Segregación ocupacional. • Participación económica de las mujeres. • Violencia Contra las Mujeres. • Hogares, pobreza y género en México. • Niñas y niños que trabajan. • Un vistazo a la Facultad de Ingeniería. • Mujeres universitarias en el área de CIENCIAS. • La academia y el trabajo doméstico y de cuidados. • La Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia a través del tiempo. • Una mirada de género sobre la conformación académica en los centros de Investigación Científica. • Estudiantes por áreas de estudio a nivel superior en México. • Directoras en la UNAM. • ¿Al compás de quién suena la Música Clásica?

Fuente: UNAM, 2018

- **Igualdad en la UNAM:** Continuando con las líneas de trabajo, desde aquí se han creado comisiones, protocolos, reformas acuerdos y lineamientos, que apuntan a realizar cambios en la comunidad universitaria en materia de equidad de género. En la tabla n°13 se presenta un resumen de ello:

Tabla 13: Acciones que apuntan a la equidad de género en la UNAM por año

AÑO	ACCIÓN/DESCRIPCIÓN
2005	**Se realiza la Reforma del Estatuto General de la UNAM**
Se establece que "en todos los casos las mujeres y los hombres en la universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria" (UNAM, 2018, s.p.)	
2005	**Comisión de seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM**
Funcionó desde el 2005 hasta el 2009, donde generó la propuesta para que este cuerpo colegiado se transformara en la Comisión Especial de Equidad de Género.	
2010	**Se crea la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario.**
Su objetivo es "… impulsar la equidad de género en los diversos ámbitos de la vida institucional. La Comisión promueve políticas institucionales en favor de la igualdad de género en la UNAM y fomenta sus prácticas entre la comunidad universitaria" (UNAM, 2018, s.p.). Sus funciones son: "(I) Impulsar la equidad de género en las prácticas, funciones y cultura institucional de la Universidad; (II) Solicitar información y estudios a las distintas instancias universitarias o a las autoridades competentes; (III) Elaborar lineamientos necesarios para lograr la equidad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria; (IV) Promover políticas institucionales a favor de la equidad de género en esta Casa de Estudios a través de las autoridades, entidades y dependencias, órganos colegiados y de la participación organizada de los integrantes de la comunidad universitaria; (V) Fomentar la cultura y prácticas de la comunidad universitaria en el tema de la equidad de género; (VI) Promover acciones que estimulen a la comunidad universitaria para que participe activamente con la Comisión en el cumplimiento de sus objetivos; (VII) Informar de sus actividades al Consejo Universitario y difundir las mismas en la comunidad universitaria, y (VIII) Las demás que se desprendan de sus funciones y las encomendadas por el pleno del Consejo Universitario" **(UNAM, 2018)**	
2013	**Se establecen los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM**
Lineamientos de carácter obligatorio que tienen por finalidad establecer normas generales para regular la equidad de género como una condición necesaria para lograr la igualdad género. Para ello, definen y delimitan conceptos como género, acoso (sexual y laboral), agresor o agresora, denuncia, discriminación de género, equidad de género, hostigamiento sexual, igualdad de género, perspectiva de género, sensibilización, sexismo, víctima, violencia de género, entre otras. Se establecen las funciones que deberán realizar las autoridades universitarias, así como la comunidad universitaria en materia de género, como en el diseño de políticas, programas, promoción, diagnósticos, estadísticas, acciones, sensibilizaciones, medidas y protocolos, que apunten a la detección y solución de problemas en la interacción entre hombres y mujeres, y las instancias universitarias donde se debe recurrir **(UNAM, 2013)**.	

2016	Se publica el Acuerdo por el cual se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México
Allí se norman las funciones que deben cumplir las autoridades, en cuanto a impulsar declaraciones, programas, campañas, capacitaciones, sensibilizaciones, estrategias de prevención, entre otras. Se establece la Oficina de la Abogada General como la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y acompañamiento de los casos de violencia de género, la que se coordinará con la Defensoría de los Derechos Universitarios. Se establece que en las diferentes instancias universitarias se deben diseñar y ejecutar programas, proyectos y acciones para erradicar la violencia de género, tanto en el imaginario social como en las prácticas al interior de la universidad. Así mismo, se debe instaurar un sistema de evaluación de dichas instancias. La Oficina de la Abogada General debe además publicar anualmente las estadísticas sobre casos de violencia de género que se presenten en la Universidad **(UNAM, 2016)**.	
2016	**Se crea el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género, vinculado a la campaña HeforShe de la ONU Mujeres.**
Se establecen los principios que rigen la atención de casos de violencia de género, como la debida diligencia, confidencialidad, transparencia y accesibilidad. Se define qué se entenderá por casos de violencia de género, los tipos de procedimientos y etapas que se deben llevar a cabo, las instancias competentes en la atención y la evaluación de los mecanismos de atención **(UNAM, 2016)**.	

Fuente: UNAM, 2018

En 2016 el PUEG pasa a ser el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), desde donde se crea el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2021, a cargo de la Doctora Ana Buquet Corleto (Buquet & Parra, Equidad de género en la UNAM: un componente de la identidad universitaria, s.f.).

En este último plan, se establecen las funciones actuales de la estrategia de Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM, la que se describe a continuación:

Tabla 14: Funciones actuales de la estrategia de Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM por programa.

PROGRAMA	PROYECTO ASOCIADO
Programa 4.1: Desarrollar investigaciones sobre las condiciones de igualdad de género en la UNAM.	**Proyecto a:** Continuar con el desarrollo de investigaciones y la generación de productos de investigación.
	Proyecto b: Gestionar recursos institucionales para la obtención de financiamiento para la investigación de las condiciones de igualdad de género en el ámbito universitario.
Programa 4.2: Promover la formación del personal docente y la sensibilización en género de la comunidad universitaria.	**Proyecto:** Impartir cursos de formación en género a docentes y talleres de sensibilización en género a la comunidad universitaria.
Programa 4.3: Colaborar con instancias y órganos colegiados universitarios pertinentes en el diseño, desarrollo y ejecución de políticas que promueven la igualdad de género en la UNAM.	**Proyecto a:** Contribuir al cumplimiento de los proyectos asignados al CIEG orientados a favorecer la igualdad de género del *Plan de Desarrollo Institucional de la UNAM*
	Proyecto b: Colaborar con la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario, cuyo objetivo es impulsar la igualdad de género en las prácticas, funciones y cultura institucionales.
Programa 4.4: Promover la vinculación entre instituciones de educación superior de México y otros países con la finalidad de generar una sinergia interinstitucional que logre consensos a favor de la igualdad de género.	**Proyecto a:** Conformar y mantener el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior.
	Proyecto b: Fortalecer la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género.
	Proyecto c: Consolidar el micrositio #TendenciasDeGénero como punto de encuentro orientado al cambio cultural en la comunidad.

Fuente: UNAM, 2018

- Universidad de Costa Rica

La Universidad de Costa Rica crea en 1987 el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PRIEG). En 1999 el PRIEG da lugar al Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), ampliándose así sus competencias y autonomía, que:

> coordinará, realizará y apoyará actividades bajo una perspectiva integradora de lo académico que conjuga la docencia, la investigación y la acción social que se ejecutan en la Universidad de Costa Rica, con el propósito de promover la búsqueda del

> conocimiento sobre las relaciones de género y la equidad entre los sexos. (UCR, 1999, pág. 16)

En CIEM ha trabajado en áreas como la violencia contra las mujeres, donde tratan temáticas de hostigamiento sexual, lenguaje no sexista, currículo inclusivo y el respeto a las diversidades y los derechos humanos de las mujeres. Es en ese contexto que participaron en la creación del Proyecto de Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

En cuanto a la investigación, la universidad cuenta con una larga experiencia en publicaciones, pero es desde el año 2000 que focalizan su atención en la situación interna de la casa de estudios. Para ello han realizado balances del estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica, realizados en el año 2001, 2007 y 2012. En la siguiente tabla se muestra una comparación de los diagnósticos y los indicadores que se consideraron:

Tabla 15: Comparación de diagnósticos e indicadores de la Universidad de Costa Rica 2001, 2007 y 2012

ÁREAS ANALIZADAS	INDICADORES	2001	2007	2012
Presencia de mujeres y hombres en la Universidad de Costa Rica	• Número de personal administrativo, personal académico y población estudiantil desagregada por sexo. • Personal académico: Grados académicos de profesoras y profesores, profesoras y profesores en régimen académico, y jornadas de las y los profesores. • Estudiantes graduados.	✓	✓	✓
Toma de decisiones	• Autoridades por cargo y sexo	✓	✓	✓
Acceso a recursos y oportunidades	• Sistema de becas. • Propiedad e interinato. • Proyectos de investigación. • Niveles salariales (balance 2007 y 2012). • Becas en el exterior (balance 2007 y 2012). • El Centro Infantil Laboratorio (sólo en el balance 2007).	✓	✓	✓
Estrategias para el cambio	• Acciones afirmativas. • Erradicación del hostigamiento sexual. • Currículo sensible a las diferencias de género y lenguaje no sexista. • Otros estilos de acceder y ejercer puestos de dirección.	-	✓	-
Percepciones sobre la segmentación por sexo de la matrícula	• Entrevistas realizadas a Directoras, Directores y docentes de carreras feminizadas como Nutrición y Trabajo Social, así como a carreras masculinizadas como Ingeniería Mecánica e Ingeniería Eléctrica. • Grupos focales realizados con estudiantes mujeres y hombres de las carreras mencionadas.	-		✓

Fuente: UCR, 2001; UCR, 2007; UCR, 2012

También han creado e instalado normativa universitaria, como se muestra en la tabla resumen n°16:

Tabla 16: Normativa Universidad de Costa Rica por año

AÑO	INICIATIVA	DESCRIPCIÓN
1997	Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual.	• Se establece quienes están sujetos al reglamento, tanto en la denuncia como en la sanción. • Se define qué es el hostigamiento sexual, cuál es la política institucional sobre el tema, las tipificaciones y sus respectivas sanciones. • Norma quienes estarán a cargo de hacerlo cumplir, sus funciones y orgánica. • Detalla los procedimientos para realizar la denuncia en caso de hostigamiento sexual y las medidas cautelares que se pueden aplicar (UCR, 1997)
2003	ACTA DE LA SESIÓN N. 4814	"Incorporar el lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales de la Universidad, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución." (UCR, 2003, pág. 1)
2006	Reglamento del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer.	• Allí el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer realiza su definición institucional, establece sus objetivos, crea la instancia del Consejo Asesor para guiar las políticas del centro y el Concejo Científico para coordinar las actividades científicas. • Norma las funciones de la dirección del centro y su personal (UCR, 2006).
2011	Pronunciamiento "Universidad de Costa Rica, un espacio libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género"	Declara que la universidad respeta los derechos humanos, por ende, debe estar libre de discriminación por motivos de género y orientación sexual. Para ello, se solicita que sea de interés institucional las actividades de conmemoración o las actividades de reflexión sobre la diversidad sexual (UCR, 2011).
2016	Resolución R-239-2016	Solicita a la "Vicerrectoría de Administración que, por medio de la Oficina de Recursos Humanos, se tomen las medidas necesarias para que a las personas transgénero en cuya cédula de identidad aparezca consignado además de su nombre legal aquel por el cual son conocidas, sea reconocido este último en la documentación oficial de la Universidad" (UCR, 2016, pág. 1)

2016	**Resolución R-64-2016: sobre el respeto al derecho de las personas a decidir y utilizar el nombre por el que desean ser conocidas.**	**"1. Solicitar a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil que por medio de la Oficina de Registro e Información se tomen las medidas necesarias para que a las personas transgénero en cuya cédula de identidad aparezca consignado además de su nombre legal aquel por el cual son conocidas, sea reconocido este último en la documentación oficial de la Universidad.** **2. Solicitar al Centro de Informática que, en conjunto con las instancias correspondientes, procedan a incorporar en los formularios y documentos oficiales de la Universidad la opción para definir el nombre por el cual son conocidos los miembros de la comunidad universitaria.** **3. Hacer un llamado a la comunidad universitaria, para que de acuerdo con los valores y principios que rigen su vida institucional, respeten el derecho de las personas a decidir y utilizar el nombre por el que desean ser conocidas" (UCR, 2016, pág. 1).**
2017	Resolución R-156-2017	• Se establece que la Universidad de Costa Rica fortalecerá las condiciones de respeto, por medio de una política universitaria que prevenga y sancione los actos de discriminación por orientación sexual e identidad de género. • La Universidad de Costa Rica se compromete a fortalecer las condiciones de respeto y equidad e igualdad de condiciones para las personas no heterosexuales y con identidades de género trans, con acciones como difusión, formación y revisión de procesos administrativos internos. • Ratifica la vigencia de la Comisión Institucional para la Diversidad Sexual. • Establece las funciones de la Comisión Institucional para la Diversidad Sexual (UCR, 2017).

Fuente: UCR 2017

Respecto a las experiencias nacionales, a continuación, se describen las más relevantes:

- Universidad de Chile

La Universidad de Chile crea la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el año 2012, la que estuvo encargada de realizar un diagnóstico con representantes de los distintos estamentos, que describió los avances y brechas en materia de género en la Universidad, con el que se sentaron las bases para crear en 2014 la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, cuyo objetivo es "…impulsar medidas y políticas universitarias destinadas a avanzar en mayor igualdad de género" (Universidad de Chile, 2014). De forma más específica apunta a proponer un sistema de mejoramiento de gestión de equidad de género, monitorear el Plan de Igualdad de Oportunidades de Genero, elaboración y aplicación de buenas prácticas laborales, crear lineamientos en materia de igualdad de remuneraciones, impulsar mecanismos de corresponsabilidad que posibiliten conciliar familia y desempeño laboral o estudiantil, coordinar la institucionalidad de género, implementar procedimientos para abordar el acoso sexual y proponer el establecimiento de incentivos que promuevan la igualdad de género (Universidad de Chile, 2014).

Bajo el trabajo de dicha oficina el año 2014 se crea la Política de Equidad e Inclusión Estudiantil, que tiene como principios rectores la diversidad (en cuanto a género, etnia, nivel socioeconómico, discapacidad, habilidades y experiencias), la equidad y la inclusión como un derecho. Así mismo, establece como disposiciones generales que los y las estudiantes deben gozar de educación de calidad e igualdad de oportunidades, libre de discriminación, violencia, acoso o abuso de cualquier tipo. Para estimular la formación de culturas inclusivas, apuntando a desarrollar investigaciones interdisciplinarias, formación, promoción, diagnósticos e innovación (Universidad de Chile , 2014).

En el 2015 la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género crea el documento "Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile" y la "Respuesta Institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile", donde explican qué se debe entender por acoso sexual en el plano estudiantil y académico, indicando cómo este se vincula con los derechos humanos internacionales, qué se puede hacer en la Universidad cuando se es víctima de acoso sexual (según el estatuto administrativo y el marco jurídico actual) señalando también qué medidas han funcionado en otras universidades, y la propuesta que levantan como oficina. En esta última, se propone una comisión investigadora especializada con profesionales expertos y de carácter permanente, para todos los estamentos universitarios, con facultades autónomas, resguardando la confidencialidad y ofreciendo medidas reparatorias para las víctimas (Universidad de Chile, 2015).

En enero de 2017 se aprueba el Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, y en julio se aprueba la Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile.

En el mismo año, se aprueba la Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias, la que tiene por objetivo:

> adoptar un rol de corresponsabilidad social en el cuidado de niños y niñas que permita a las(os) académicas(os), personal de colaboración y estudiantes con responsabilidades familiares compatibilizar sus distintos roles, sin afectar el desarrollo de sus carreras y funciones. (Universidad de Chile, 2017)

Con ello se pretende superar las barreras culturales que impiden la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como la participación equitativa de estos, desarrollar medidas que favorezcan la corresponsabilidad social en el cuidado de los niños y niñas, creando un marco normativo para ello.

La política contempla cinco líneas de acción que se mencionan a continuación:

- Proveer servicios de cuidado y educación inicial a hijos o hijas de estudiantes, académicos o académicas y personal de colaboración, como la instalación progresiva de jardines infantiles.
- El establecimiento de normativa universitaria que permita que los y las estudiantes puedan obtener asistencia en las unidades académicas, en el marco de la corresponsabilidad social del cuidado de niñas y niños.
- Garantizar la equidad de género en los procesos de evaluación y calificación académica (desempeño y productividad), considerando los efectos de la maternidad y las responsabilidades familiares.
- Promover la coordinación institucional para el estudio de la maternidad en la Universidad.
- Planificar y desarrollar instrumentos que faciliten el cuidado de familiares directos (hasta tercer grado o bajo tutela) que tengan alguna enfermedad o estén ante un accidente grave (Universidad de Chile, 2017).

- Universidad Austral de Chile

En octubre de 2015 se constituye el Comité Paritario de Género y Diversidad de la Universidad Austral de Chile, con el objetivo de elaborar un reglamento de funcionamiento interno (UACh, 2015).

El mismo año, se aprueba la Política de prevención y sanción de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria, donde se definió que se entenderá por acoso

(sexual, discriminatorio y psicológico), violencia (de género y discriminatoria) y discriminación, además de crear líneas de acción como establecer un órgano encargado de realizar medidas de sensibilización, elaborar un proyecto de programas de estudios en temáticas de género, discriminación y violencia, adecuar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, para sancionar conductas de acoso, violencia y discriminación, y elaborar un reglamento que determine un procedimiento adecuado para canalizar, investigar y sancionar denuncias de acoso, violencia y discriminación (UACh, 2015).

En junio de 2016 se reglamenta los procedimientos para el acompañamiento, investigación, y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes, donde se establece la comisión y sus funciones, así como su dependencia administrativa. Se establecen además las normas generales de los procedimientos de intervención, la denuncia, las medidas de protección y acompañamiento, resolución, agravantes, atenuantes y sanciones, entre otras (UACh, 2016).

Para ello en julio de 2016 nombran los integrantes de la comisión para la intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes (UACh, 2016).

El 2016 la Universidad Austral de Chile realiza el primer Diagnóstico de Género y Diversidad, a cargo del Comité Paritario de Género y Diversidad, dependiente de la Unidad de Estudios y Seguimiento de la Dirección de Vinculación con el Medio.

Para realizar dicho trabajo utilizaron como base la propuesta de un Sistema de Indicadores de Género para las Instituciones de Educación Superior, de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), realizándole adaptaciones de acuerdo la realidad institucional.

El diagnostico abordó tres dimensiones:

- Género: considerando el acceso a recursos materiales y simbólicos, los roles asociados al género, los espacios de decisión y el hostigamiento sexual.

- Diversidad: caracterización de la comunidad universitaria.

- Discriminación: se basa en la definición de discriminación de la comunidad universitaria (D.R. 076/2015), aplicados al ámbito escolar, laboral y de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico (UACh, 2016).

A partir de dichas dimensiones se crearon indicadores diferenciados según grupo, ya sea estudiantes, académicos y no académicos, como se aprecia en la siguiente tabla nº17:

Tabla 17: Indicadores por grupo

Dimensión Asociada: Género		
SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	**ASPECTO ABORDADO POR EL INDICADOR**	**GRUPO ASOCIADO**
Acceso a recursos materiales y simbólicos	Correspondencia entre estudiantado y profesorado.	Académicos
	Desempeño académico.	Estudiantes
	Empoderamiento y autonomía de las mujeres.	Académicos, Estudiantes, No Académicos
	Estímulos y reconocimiento al trabajo académico.	Académicos
	Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación.	Estudiantes
	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	Académicos, No académicos
	Obstáculos para el avance en la carrera académica.	Académicos
	Obstáculos para el avance en la formación académica.	Estudiantes
	Permanencia.	Académicos, No académicos
	Satisfacción en el trabajo y clima laboral.	Académicos, No académicos
	Tensión entre los ámbitos laboral y escolar.	Estudiantes
Hostigamiento sexual	Hostigamiento sexual en el ámbito escolar.	Estudiantes
	Hostigamiento sexual en el trabajo.	Académicos, No Académicos
Roles	Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión.	Académicos, Estudiantes
	Tensión entre los ámbitos laboral y escolar.	Estudiantes
	Tensión entre los ámbitos laboral y familiar.	Académicos, No académicos
Espacios de decisión	Empoderamiento y autonomía de las mujeres.	Académicos, Estudiantes, No Académicos
Dimensión Asociada: Diversidad		
SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	**ASPECTO ABORDADO POR EL INDICADOR**	**GRUPO ASOCIADO**
NC	Discapacidad	Estudiantes
	Diversidad	Académicos, Estudiantes, No Académicos
Dimensión Asociada: Discriminación		
SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	**ASPECTO ABORDADO POR EL INDICADOR**	**GRUPO ASOCIADO**
NC	Discriminación en el ámbito escolar.	Estudiantes
	Discriminación en el ámbito laboral.	Académicos, No Académicos
	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico.	Académicos

Fuente: UACH, 2016

Se utilizó tres tipos de técnicas de recolección de datos: (1) revisión y análisis de registros administrativos de estudiantes, académicos y no académicos, (2) encuesta que tenía por objetivo la caracterización de la comunidad universitaria, sus percepciones y opiniones sobre el género, la diversidad y la discriminación y (3) grupos focales. Por ello el diagnóstico recogió información cuantitativa y cualitativa (UACh, 2016).

La recolección de datos descrita anteriormente dio lugar a 102 indicadores, 44 con fuente en los registros administrativos, 39 con origen desde la encuesta y 16 desde los grupos focales (UACh, 2016). Los resultados se resumen a continuación.

Respecto al grupo estudiantil:

- De la matricula total de la UACh, el 49% corresponde a mujeres y el 51% a hombres, al desagregarlo, la misma distribución se repite en las y los alumnos de pregrado y postgrado, 49% y 51% respectivamente. En las matrículas de carreras técnicas de pregrado, las mujeres representan el 48% y los hombres el 52%. Se aprecian diferencias en las matrículas de postítulo y especializaciones en el área médica donde las mujeres aumentan a un 54% y los hombres disminuyen a un 46%.
- Existen carreras feminizadas, como enfermería, obstetricia y puericultura y pedagogía en educación diferencial, donde sólo el 12 % de los estudiantes son hombres.
- En las carreras del área de ingeniería, se da una masculinización de sus estudiantes, donde sólo el 22% de las estudiantes son mujeres.
- Los espacios de decisión estudiantil, para el 2015, mostraban cambios respecto de la estructura tradicional de género. La FEUACh Valdivia en su cuerpo está constituida por 2 mujeres y 4 hombres, teniendo como presidenta una mujer. La FEUACh Puerto Montt tiene una representación de 5 mujeres y 1 hombre, siendo una mujer la presidenta. La FEUACh Coyhaique se conforma por 2 hombres y 2 mujeres, sin que exista el cargo de presidenta o presidente. Finalmente, el Consejo de Estudiantes de Postgrado (CEP - UACh) tienen una directiva compuesta por 4 hombres y 4 mujeres, siendo el presidente un hombre.
- Sobre las áreas de conocimiento, las mujeres tienen mayor representatividad en las carreras relacionadas con la salud (65%), educación (61%), ciencias sociales (54%) y derecho (51%). Los hombres tienen mayor representación en carreras relacionadas a la tecnología (77%), ciencias naturales y matemáticas (54%), administración y comercio (54%) y arte y cultura (51%). Existe una paridad en el área agropecuaria y ciencias del mar (50% hombres y 50% mujeres).
- El 2015 se titularon más mujeres que hombres, un 52% en las carreras de pregrado, un 52% en las de magister y un 57% en doctorado.

Respecto al grupo docente:

- Del total de docentes o personal docente, el 41% corresponde a mujeres y el 59% A hombres.
- El índice de feminidad da cuenta que, por cada 100 académicos 52 son mujeres, por cada 100 hombres técnicos académicos existen 117 mujeres, por cada 100 profesores adjuntos hay 118 mujeres, y por cada 100 profesores adjuntos a honorarios existen 78 mujeres.
- Según las categorías académicas, sólo el 9% de las profesoras se ubican en la más alta (I), seguidas por un 26% de mujeres que se ubican en la categoría siguiente (II), a medida que avanza a la categoría III las mujeres representan el 36%, y un 52% en la última categoría IV.
- En los espacios de decisión existen brechas significativas ya que las mujeres ocupan menos puestos de poder que los hombres (comisiones evaluadoras y cuerpos colegiados). Los cargos de autoridades unipersonales superiores son ocupados por hombres, a excepción de la secretaria general, que ocupa el puesto una mujer. De las decanaturas, al 2015, el 70% son ocupadas por hombres. A nivel de directores de instituto, el 79% son hombres, así como 69% de los directores de escuelas.
- En cuanto a las brechas de ingreso según nombramiento, la mayor diferencia se aprecia en los académicos, en que las mujeres reciben en promedio $375.167 menos que sus pares hombres. Las técnicas académicas reciben en promedio $139.498 menos que los hombres. Las profesoras adjuntas obtienen $42.762 menos que sus pares hombres. Respecto al nombramiento docente adjunto honorario es el único cargo en que las mujeres presentan un promedio levemente superior al de los hombres con $16.653.
- Dentro de las asignaciones por producto académico, en el año 2015, el 76% de ellas fueron destinadas a hombres y 24% a mujeres.
- Se aprecia una brecha de género significativa en las distinciones académicas, en que, de cuatro distinciones posibles, Profesor Titular Catedrático, Profesor extraordinario, Profesor al mérito y Doctor Honoris Causa, sólo una mujer ha sido distinguida (en la última categoría) de 82 distinciones en total.
- Misma situación se repite en la obtención de premios. En el Premio Luis Oyarzún se ha reconocido a 8 hombres y 2 mujeres, y en el caso del Premio Jorge Millas, este ha sido otorgado a 9 hombres y una mujer.

Finalmente, respecto al grupo de profesionales de administración, apoyo y servicios:

- El estatuto administrativo se compone de un 52% de mujeres y un 48% de hombres.
- Según el índice de feminidad en el área de administración, por cada 100 hombres existen 350 mujeres, en el área profesional por cada 100 hombres hay 109 mujeres, y en cuanto a asistentes de servicios de 100 hombres hay 39 mujeres.

- En cuanto a los espacios de toma de decisión, la directiva del Sindicato N° 1, al año 2015, era liderada por un hombre, secretaría y tesorería son puestos ocupados por mujeres y los dos puestos de director son ejercidos por hombres.
- En cuanto a las brechas de ingreso, las mujeres reciben menores ingresos que los hombres en cada tipo de nombramiento: administrativos (-$143.342), asistentes de laboratorio (-$142.279), auxiliares (-$175.113), auxiliares de laboratorio (-$89.827), porteros, rondines y serenos (-$225.430), profesionales (-$280.066), secretarias (-$12.564) y técnicos prácticos (-$110.282).

- Universidad de Concepción

La incorporación de la perspectiva de género en forma institucional es reciente en la Universidad de Concepción. El 2015 la comisión Educación no Sexista e Interculturalidad, perteneciente a la Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio, elaboró un informe donde se mencionaban algunas iniciativas realizadas por la universidad en género e interculturalidad, en el área de docencia, investigación, extensión y gestión institucional, como se aprecia en la tabla n°18:

Tabla 18: Informe de iniciativas realizadas en género e interculturalidad

1. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN		
ACCIONES E INICIATIVAS	**INSTANCIAS UNIVERSITARIAS**	**DESCRIPCIÓN**
Programa Multidisciplinario de Estudios de Género	Vicerrectoría Académica	Investigación, capacitación y asistencia técnica.
Programa de Estudios Interculturales	Vicerrectoría Académica	Proyecto de formación de Líderes Mapuches UdeC-CONADI 2012 y jardín infantil intercultural.
Investigaciones sobre interculturalidad y género.	Fac. de Cs. Sociales, Fac. de Educación y Fac. de Medicina Campus los Ángeles.	Diversos fondos.
Publicaciones sobre interculturalidad y género.	Fac. de Cs. Sociales, Fac. de Educación y Fac. de Cs. Jurídicas y Sociales.	Publicaciones centradas en las mujeres y el mundo mapuche.
Ponencias y charlas nacionales e internacionales sobre interculturalidad y género.	Fac. de Cs. Sociales, Fac. de Educación y Fac. de Obstetricia y Puericultura.	Centradas en las mujeres y el mundo mapuche.
Asistencia Técnica y Consultorías	Fac. de Cs. Sociales, Fac. de Educación, Fac. de Educación, Fac. de Medicina y Fac. de Cs. Jurídicas y Sociales.	Formación de Líderes Mapuches Urbanos.
Incorporación de temas de género e interculturalidad en el currículum de algunas carreras de pre y post grado.	Obstetricia y Puericultura, Trabajo Social, Antropología, Sociología, Historia y Enfermería.	En competencias genéricas, asignaturas obligatorias y electivas.
2. GESTIÓN INSTITUCIONAL		
ACCIONES E INICIATIVAS	**INSTANCIAS UNIVERSITARIAS**	**DESCRIPCIÓN**
Política de acceso especial para estudiantes pertenecientes a alguna etnia indígena.	Todos los campus y sus facultades.	103 cupos en 2015
Política de conciliación trabajo y familia	Dirección de Personal.	Premios al mejor lugar de trabajo para madres y padres del Mercurio y la Fundación Chile Unido.
Incorporación de la variable de género en la denominación de grados y títulos.	Secretaría General	Decreto U. de C. N° 2014-183

Fuente: Universidad de Concepción, 2015

En dicho informe además se plantean algunas recomendaciones para aplicar en la universidad, tales como:

- **Formación básica en relaciones de género e interculturalidad:** Destinadas a todo el personal universitario, así como el cuerpo estudiantil, en los planes de estudio, considerando temas de educación no sexista, orientación sexual e identidades de género.

- **Protocolo por la Igualdad y la No Discriminación:** Recopilar información de experiencias ya realizadas públicas o privadas, sobre estándares de convivencia y respeto al interior de las universidades y la relación de los diferentes estamentos.

- **Defensoría Universitaria:** Una institución independiente que pueda defender a las personas en casos de abusos o discriminación por motivos de género, étnico, laborales e interrelaciones entre estudiantes, docentes y personal administrativo.

- **Diálogo intercultural:** Sistematizar iniciativas académicas en que la universidad ha llevado a cabo en cuestiones interculturales, así como convocar a representantes de las comunidades indígenas rurales y urbanas, en que la universidad pueda recoger las expectativas para un trabajo conjunto.

- **Ampliar la cobertura de Extensión y Comunicación Universitaria:** Crear espacios para visibilizar asuntos indígenas y de interculturalidad, como podrían ser los medios de comunicación internos y masivos con los que dispone la universidad (UdeC, 2015).

En el 2016 se crea la Comisión de Género, por acuerdo del Consejo Académico, con el objetivo de propiciar la sana e integra convivencia en sus campus universitarios (UdeC, 2017).

En 2017 se crea la Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción, la que pertenece a Rectoría, esta Dirección tiene por objetivo "…proponer políticas de Equidad de Género y Diversidad, contemplando planes de prevención, sanción y reparación de Acoso, Violencia y Discriminación y asesorar a las reparticiones universitarias en estas materias." (UdeC, 2017, pág. 2)

Estará dirigida por una Directora o Director, designado por el Rector(a), contará con un Comité Ejecutivo tripartito constituido por seis integrantes, junto al apoyo profesional y administrativo necesario.

Se establece que la Directora o Director tendrá como funciones:

"a) Proponer una Política de Equidad de Género y Diversidad, con definiciones, mecanismos e instrumentos de corto, mediano y largo plazo, y que contemple un Plan Anual de Prevención, Sanción y Reparación de Acoso, Violencia y Discriminación de la Universidad de Concepción.

b) Conocer las denuncias y establecer las condiciones y procedimientos adecuados de investigación, sanción, divulgación y seguimiento.

c) Asesorar a las reparticiones universitarias en el tratamiento de sus relaciones de género y diversidad, como forma de prevención de situaciones de violencia y discriminación.

d) Generar y mantener información estadística sobre el comportamiento de las denuncias, sus procedimientos y resultados.

e) Proponer diseños y contenidos en las materias de su responsabilidad para el tratamiento transversal de las perspectivas de género y diversidad en los procesos formativos de estudiantes y trabajadores/as de la Universidad." (UdeC, 2017, pág. 2)

Finalmente, sobre las mallas curriculares, es posible señalar que de 91 carreras de pregrado sólo 3 tienen una asignatura de temáticas de género, todas ellas en el campus Concepción, y asociadas a carreras de la Facultad de Ciencias Sociales. De las 26 carreras de doctorado, 3 tienen alguna asignatura con temáticas de género, todas ellas especialidades. Por último, de las 66 carreras de magister, sólo 6 cuentan con dichos ramos, mayormente de tipo especialidades. Ningún diplomado cuenta con este tipo de asignaturas. A continuación, se presenta una tabla que ahonda en lo señalado:

Tabla 19: Asignaturas relacionadas con el género por carrera y facultad.

1. PREGRADO		
FACULTAD	CARRERA	CURSO
Fac. de Cs. Sociales	Antropología mención Antropología sociocultural	Estudios de género (Obligatorio).
Fac. de Cs. Sociales	Sociología	Estudios de género (Obligatorio).
Fac. de Cs. Sociales	Trabajo Social	Género (Obligatorio).
2. POSGRADO		
FACULTAD	**CARRERA**	**CURSO**
Fac. de Cs. Sociales	Doctorado en Psicología	Mujer y trabajo (especialidad)
Fac. de Cs. Sociales	Doctorado en Psicología	Violencia de Género (especialidad).
Fac. de Cs. Sociales	Magister en Investigación Social y Desarrollo	El Género y los desafíos de las políticas transnacionales (especialidad).
Fac. de Cs. Sociales	Magister en Investigación Social y Desarrollo	Género, poder y desarrollo (especialidad).
Fac. de Cs. Sociales	Magister en Trabajo Social y Políticas Sociales	Políticas sociales hacia la mujer (especialidad).
Fac. de Humanidades y Artes	Doctorado en Historia	Construcción de espacios y relaciones de género (especialidad).
Fac. de Humanidades y Artes	Doctorado en Literatura Latinoamericana	Escrituras del género, saber y poder (especialidad).
Fac. de Humanidades y Arte	Magister en Historia	Construcción de espacios y relaciones de género (especialidad).
Fac. de Humanidades y Arte	Magister en Historia	Las mujeres en la historiografía chilena (especialidad).
Fac. de Humanidades y Arte	Magister en Historia	Poder, género e historia (especialidad).
Fac. de Humanidades y Arte	Magister en Literaturas Hispánicas	Escrituras del género, saber y poder (especialidad).
Fac. de Educación	Magíster en Educación	El discurso pedagógico y la construcción de identidades sociales: género (especialidad).
Fac. de Educación	Magíster en Educación	El discurso pedagógico y la construcción de identidades sociales: género, etnicidad y clases (complementario).
Fac. de Ciencias de la Salud	Magíster en Salud Sexual y reproductiva	Cultura, género y salud sexual y reproductiva (básica).

Fuente: Universidad de Concepción, 2017

Protocolos de actuación frente a situaciones de hostigamiento y acoso sexual en universidades chilenas.

Por último, para finalizar este capítulo, se presentan a continuación los protocolos de actuación frente a situaciones de hostigamiento y acoso sexual que han sido elaborados desde distintas instancias de educación superior en Chile.

En primer lugar, el Ministerio de Educación, a través de la Unidad de Equidad de Género, presenta sugerencias para el desarrollo de protocolos contra acoso sexual en la educación superior. Este funciona como un marco normativo que permite abordar estos problemas y tiene el propósito de orientar a las instituciones respecto a medidas que apunten a la prevención, atención a víctimas y acciones para la erradicación del problema, y sobre todo aportar a construir espacios educativos respetuosos, igualitarios y que garantice derechos (Ministerio de Educación, 2016). Las sugerencias se hacen a partir de la revisión de protocolos de universidades de América Latina y el mundo.

Un aspecto fundamental que se considera, es poder determinar las condiciones necesarias para definir un hecho como acoso sexual, y como señala el MINEDUC (2016), si bien no hay consenso absoluto entre la comunidad científica, si hay acuerdo en tres condiciones constitutivas del acoso sexual que lo diferencia de otras formas de vulneración de derechos, estas son:

a) Una conducta de naturaleza o connotación sexual (involucra el cuerpo, la sexualidad, y la intimidad de una persona de manera explícita o implícita)
b) Es un hecho no consentido por el destinatario, afectando la dignidad de la víctima
c) Genera consecuencias negativas para la víctima, afectando el desarrollo personal de la víctima (consecuencias a nivel subjetivo/emocional, sobre su desempeño académico o laboral, a nivel institucional) (Ministerio de Educación, 2016).

Las sugerencias planteadas por el MINEDUC son abordadas a través cinco ejes centrales:

1. Promoción de relaciones de respeto e igualdad en la comunidad educativa mediante sensibilización y discusión constante sobre equidad (campañas, seminarios y foros; incluir perspectiva de género en capacitaciones; utilización de lenguaje no sexista a nivel institucional; incorporación del género en planes de estudio).
2. Prevención de situaciones de acoso sexual (Campañas periódicas de avances por distintos medios que permitan informar sobre situaciones que constituyen acoso, derechos de las víctimas, talleres de formación periódicos. También es importante establecer una guía de buenas prácticas).
3. Atención a víctimas de acoso, incluyendo recibimiento de denuncias y desarrollo de investigaciones y entregar acompañamiento durante el proceso.

4. Sanción a personas que cometen acoso sexual (definir claramente las faltas y las sanciones correspondientes).
5. Reparación a las víctimas y su entorno que considere atención desde que comienza la denuncia, la restitución de la situación, atención para la rehabilitación y garantías de no repetición para la víctima para su rehabilitación (Ministerio de Educación, 2016).

- Universidad Austral de Chile

Mediante el decreto con fecha 17 de diciembre de 2015 en Valdivia, se aprueba la Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria.

El documento presenta la postura de la universidad y menciona el trabajo realizado en cuanto a visibilizar problemas de violencia, acoso y discriminación en la institución. La política señala y define claramente las situaciones y conductas que serán consideradas acoso (esto incluye acoso sexual, acoso discriminatorio, acoso psicológico); violencia (violencia de género, violencia discriminatoria); y discriminación (como exclusión o restricción).

Se establecen cuatro líneas de acción que guardan relación con: (1) establecer un órgano que implemente y promueva de manera permanente medidas de formación, información, difusión y sensibilización para prevenir el acoso, violencia y discriminación, (2) elaboración de un proyecto para la creación de un programa de estudios en temáticas relacionadas al acoso, violencia y discriminación, (3) adecuar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para investigar y sancionar conductas de acoso, violencia y discriminación entre trabajadores y (4) elaborar una reglamentación que determine el procedimiento para canalizar, investigar y sancionar las denuncias de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes.

Luego, con fecha 22 de junio de 2016 en Valdivia, se reglamenta el procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes de la Universidad Austral de Chile.

En este, además de lo señalado en el decreto del año 2015, se establece la Comisión para la Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes, que es un órgano técnico dedicado a la prevención, investigación, asesoramiento, propuestas de solución, sanción y de seguimiento de las conductas que en el protocolo se señalan.

Luego se establecen las y los integrantes de la Comisión y sus funciones y el procedimiento para la intervención en los casos que correspondiera, los pasos para la denuncia, el inicio del procedimiento, las medidas de protección con carácter preventivo para las víctimas, como prohibir el contacto con la persona denunciada, medidas de acompañamiento que incluyan atención médica o psicológica, asesoría legal y apoyo social. También se establece una instrucción del procedimiento interno incluyendo los plazos para la documentación. Por último, se establecen las sanciones, las que van desde la amonestación verbal hasta la

cancelación definitiva de la matrícula en la universidad. Durante el proceso se aclara la posibilidad de la mediación (Universidad Austral de Chile, 2016).

Cabe destacar entonces que este protocolo sólo reglamenta el procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes.

- Pontificia Universidad Católica de Chile

Durante el mes de enero de 2017 la universidad da a conocer el Conjunto de protocolos de acción a seguir ante hechos de violencia sexual que afecten a miembros de la comunidad UC. Este conjunto desarrolla 4 protocolos que apuntan a situaciones fundamentales respecto al acoso sexual en relación a:

1. Acciones ante violencia sexual con ocurrencia dentro de los recintos universitarios y fuera de ellos: establece claramente qué hacer en caso de ser víctima o testigo de violencia sexual dentro de la universidad (llamar al teléfono de emergencias de la universidad, y dar aviso al administrador para que acuda al lugar con el fin de asistir a la víctima e identificar testigos e informar a la familia, etc.), y también cuando se trata de actividades universitarias fuera del campus (en caso de ser víctima llamar a carabineros, ubicar al responsable, y luego proceder con las medidas que debe tomar la institución). En ambos casos se establece claramente lo que debe hacer la víctima, y lo que debe hacer la institución. El protocolo establece claramente los tipos de apoyo entregados por la universidad (apoyo psicológico, médico, orientación y asesoría legal) (PUC, 2017).
2. Acciones ante violencia sexual ya ocurridos y cometidos por un miembro de la comunidad universitaria: frente a esto el protocolo indica claramente el apoyo que entrega la institución y especifica la forma de contacto con esta para obtener apoyo y orientación. Luego se detalla la manera de establecer la denuncia (PUC, 2017).
3. Protocolo de acción ante acoso sexual que involucren funcionarios y/o académicos: en este caso se define acoso sexual en el ámbito laboral y luego se explican los pasos a seguir en caso de que algún funcionario/a o académico/a haya sido víctima de la situación descrita. Se establece el apoyo entregado, la orientación y la forma de hacer la denuncia (PUC, 2017).
4. Protocolo ante situaciones de violencia sexual cometidas por un agresor externo a la comunidad universitaria: se establece que la universidad no tiene atribuciones legales, por lo tanto la denuncia debe ser realizada por la víctima ante el Ministerio Público, pero se indica el apoyo que se entrega a la víctima (PUC, 2017).

- Universidad de Chile

Mediante el decreto con fecha 10 de enero de 2017 en Santiago, se aprueba el Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.

El documento presentado por la universidad establece claramente la postura de la institución frente a las situaciones de acoso, definiendo acoso sexual de acuerdo al código del trabajo, pero estableciendo que abarca más allá de las relaciones laborales, por lo tanto, también aborda las situaciones que involucran a los/las estudiantes con funcionarios/as y académicos/as. Incorpora también la definición de acoso sexual del reglamento de estudiantes de la universidad y además incorpora la discriminación como un elemento relevante, la que también es definida (Universidad de Chile, 2017).

Por otro lado, señala la importancia de que, para lograr un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación, las autoridades deben tener las herramientas necesarias, así como pautas que indiquen cómo actuar frente a denuncias (Universidad de Chile, 2017).

El protocolo considera 11 artículos que abordan distintos puntos sobre los pasos a seguir tanto de la víctima como de la institución (encargados). Entre los aspectos que se abordan en los artículos, se encuentra el proceso de recepción de las denuncias y la manera en que deben ser hechas; el contenido de las denuncias en sus diferentes modalidades; las acciones de la autoridad ante las denuncias (incluyendo campañas informativas y charlas sobre temáticas de género y discriminación); instancias de mediación entre denunciado y víctima; acompañamiento y confidencialidad y respeto, siendo fundamentales estos últimos dos elementos (Universidad de Chile, 2017).

- Universidad de Valparaíso

Presenta el Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista (Universidad de Valparaíso, s/a).

El documento manifiesta la necesidad de contar con normativa que prevenga, inhiba y sancione conductas de acoso al interior de la universidad, para lo que se constituyó una comisión para abordar el acoso sexual u hostigamiento definiendo conductas, criterios y protocolos.

El documento se organiza en tres partes; la primera presenta la postura de la universidad sobre el problema, manifestando sus principios orientadores en cuanto a la convivencia universitaria. En segundo lugar, se presentan claramente los objetivos y alcance del reglamento propuesto, además de entregar definiciones de acoso sexual y hostigamiento. En tercer lugar, se desarrolla el capítulo de las denuncias y el protocolo de actuación, indicando claramente las garantías para las partes y el procedimiento de la denuncia. Se señala que este procedimiento es de manera escrita y dirigido al rector de la universidad o al decano de la facultad respectiva de acuerdo al formulario propuesto por la Unidad de Igualdad y Diversidad. Existe además una Comisión Técnica, conformada por tres personas (el o la

encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad, un psicólogo/a clínica y un abogado/a), cuya función es asesorar al rector y/o decano en el análisis de los reclamos formulados.

- Universidad de Santiago de Chile

Mediante el decreto con fecha 30 de marzo de 2017 en Santiago, se aprueba el Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual y otras conductas discriminatorias de la Universidad de Santiago de Chile.

El protocolo se organiza en siete capítulos. En el primero de ellos se declara la preocupación de la institución por erradicar toda forma de violencia sexual y de género tanto para aquellas personas que trabajan en la universidad como quienes estudian en ella por medio de una política institucional que prevenga, desaliente, evite, sancione y repare las conductas de acoso sexual y de género, y de discriminación en todas sus formas (Universidad de Santiago de Chile, 2017). En el segundo y tercer capítulo se indican las formas de manifestación de las conductas y comportamientos de violencia sexual y género, señalando, entre otros, los requerimientos de favores sexuales que impliquen una promesa, amenaza y/o exigencia respecto de una situación actual o futura de trabajo o estudios. También indican el uso de palabras con connotación sexual o de discriminación y "acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas u ofensivas para quien los reciba" (Universidad de Santiago de Chile, 2017), los que pueden presentarse en diferentes formas tales como condiciones materiales de trabajo, acciones que afecten el desempeño y cumplimiento laboral o académico y perjuicio en el estado general de bienestar personal.

Se señala también las personas que pueden realizar una denuncia y cómo realizarla, estableciendo los requisitos para estampar la denuncia. Se indica como ente competente de investigación de la denuncia a la Comisión Institucional, la que facilita y resguarda la correcta aplicación del protocolo y que se encuentra integrada por 5 personas representantes de los tres estamentos universitarios.

También el protocolo establece el acompañamiento y apoyo interdisciplinario para la víctima y persona denunciada en el caso que se requiriera, así como medidas cautelares.

- Universidad de la Frontera

Mediante un decreto con fecha 17 de agosto de 2017 en Temuco, se aprueba el Protocolo de buenas prácticas laborales y de gestión de denuncias de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual.

Este protocolo tiene la particularidad de acoger, investigar y sancionar la figura de maltrato, acoso laboral y/o sexual para funcionarios/as y agentes públicos (personal contratado a honorario), por lo que deja fuera de la normativa la población estudiantil.

El protocolo cuenta con seis capítulos. En el primer, segundo y tercer capítulo se establecen cuáles son las buenas prácticas laborales, las acciones prioritarias para lograr una buena convivencia y los principios básicos que rigen estas. En el capítulo cuarto se establecen las formas en que se expresa la violencia laboral, los tipos (distinguiéndose el maltrato laboral y acoso laboral). Se incorpora en este apartado una tabla comparativa que permite identificar las diferencias entre maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual. En el capítulo cinco se indica el procedimiento de denuncia en cualquiera de los tres casos donde se señala cómo realizar la denuncia (escrita o verbal) donde los órganos Receptores de la denuncia son la Dirección de Recursos Humanos y la Vicerrectoría Académica, quienes luego proponen al Rector la designación de las personas que actuarán como titulares y/o subrogantes en la función de Receptores, por lo que se señala también las funciones del Receptor. En el sexto y último capítulo se establecen las medidas precautorias ante la denuncia de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual. El protocolo tiene incorporado de manera anexa cuatro documentos, estos son: Identificación del denunciante, Formato de denuncia de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, Registro de denuncias de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual y Comprobante de recepción del documento.

Cabe destacar entonces que este protocolo sólo reglamenta las buenas prácticas laborales y de gestión de denuncias de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual entre las y los funcionarios de la universidad.

- Universidad Diego Portales

Con fecha 12 de septiembre de 2017 en Santiago, se aprueba la Normativa de prevención y sensación de acciones de violencia sexual de la Universidad Diego Portales.

En ella se dan a conocer las definiciones fundamentales respecto a qué será considerada una conducta de violencia sexual, acoso u hostigamiento sexual, agresión sexual, acecho sexual, así como la exhibición, exposición y voyerismo sexual. Se señala también el ámbito de aplicación y a quienes aplica, resultando ser un marco amplio de situaciones y actores.

Respecto a la orientación y acompañamiento existe la figura de Consejeros que pueden ser docentes y/o funcionarios/as que tienen la tarea de ser el primer agente de orientación sobre opciones, soportes y mecanismos disponibles de denuncias dentro y fuera de la universidad.

La Dirección de Recursos Humanos junto con la Dirección Jurídica son las instancias para presentar las denuncias, sin embargo, es esta última la encargada de iniciar los procesos de investigación, la cual evalúa si proceder o no la investigación o bien si instruye un proceso de mediación. También fija, junto con otros organismos de la universidad, las medidas de protección y propone las sanciones que deben ser ratificadas o modificadas por la Comisión Superior. En el caso de las o los estudiantes, las sanciones van desde la amonestación oral hasta la expulsión de la institución, en el caso de funcionarios/as no académicos y

académicos/as las sanciones van desde la amonestación oral hasta desvinculación por grave incumplimiento de las obligaciones.

- Universidad de Talca

Mediante el decreto con fecha 14 de septiembre de 2017 en Talca, se aprueba el Protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y/o de discriminación arbitraria de la Universidad de Talca.

Se indica qué se entenderá por violencia de género y discriminación arbitraria, estableciéndose los pasos para realizar la denuncia de manera escrita. El protocolo regula este tipo de conductas cometida por funcionarios académicos y no académicos, colaboradores y/o estudiantes. Frente a la denuncia, se conformará una Comisión Ad-hoc integrada por tres personas quienes tienen la función de poner los antecedentes en conocimiento de la entidad rectora para que esta instruya una investigación o sumario administrativo. Se establecen también las medidas de resguardo y medidas de acompañamiento.

Las sanciones, en el caso de ser funcionario/a administrativo/a, se establecen en el Estatuto Administrativo mientras que en el caso de las/los estudiantes estas se establecen en la Ordenanza sobre Conducta Estudiantil. En el caso de colaboradores la medida se adoptará para cada caso en específico.

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

En primer lugar, es necesario señalar que, el enfoque que guía toda la obtención de datos y el análisis de estos es el de género. Como ya fue indicado en el capítulo del marco contextual, la investigación realizada desde una perspectiva de género implica incorporar el sistema sexo-género dentro del marco explicativo de la investigación, pero también dentro del levantamiento de datos y diseños metodológicos. Es por ello que, la presente investigación parte del supuesto de que, en la base de las relaciones al interior de la UdeC, así como en la cultura universitaria y sus estructuras, subyacen normas y supuestos de género que muchas veces son invisibilizados y naturalizados, mientras que otros fuertemente criticados.

El siguiente diagnóstico tiene como propósito identificar los conflictos en torno a la violencia de género al interior de la comunidad universitaria, así como identificar y explicar las inequidades de género dentro de la población UdeC. Lo anterior con la intención de servir no sólo de documentación, sino que además contribuir como guía para la generación de políticas y mecanismos más democráticos, justos e inclusivos al interior de la universidad.

Para llevar a cabo el presente estudio se construyó un catastro y se realizaron entrevistas, encuestas y grupos focales. La incorporación de los enfoques cualitativo y cuantitativo hace posible trabajar desde un enfoque mixto que permite alcanzar una perspectiva más amplia del fenómeno estudiado; más integral, completa y holística (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio, 2006). En este sentido, los datos cuantitativos nos permiten conocer la presencia (diferente) de hombres y mujeres en términos numéricos, lo que nos habla de una mayor o menor equidad. Por otro lado, respecto a la metodología cualitativa debemos señalar que el plano simbólico y subjetivo no puede ser dejado de lado ya que "refleja las elaboraciones culturales acerca de la diferencia sexual y determina las relaciones sociales según dicha lógica" (Palomar, 2011, pág. 41).

Todas la técnicas de recolección de información fueron aplicadas a los tres estamentos de la universidad[1], es decir, al estamento académico, no académico[2] y estudiantil. Consideramos esto importante ya que las tres poblaciones de la universidad construyen diferencialmente el género (Palomar, 2011) por lo que es necesario identificar cada una de ellas; sus similitudes y diferencias.

La aplicación de las herramientas cualitativas y cuantitativas no siguieron un orden por etapas, si no que se desarrollaron algunas de ellas paralelamente. Esto se debió a que el

[1] De ahora en adelante "Grupos UdeC".
[2] De ahora en adelante Administrativo.

diagnóstico no buscaba aplicar una herramienta cualitativa para generar posteriormente una herramienta cuantitativa, ni tampoco buscaba cuantificar datos cualitativos. Es por este motivo que el diseño de aplicación fue en paralelo, donde simultáneamente se condujeron ambos tipos de estudio, pero que sus resultados fueron integrados en el capítulo de análisis e interpretación de resultados, es decir, se combinaron los datos cuantitativos y cualitativos en un sólo análisis, aunque los resultados de cada técnica también son presentados de manera independiente en los anexos de este informe.

El objetivo que persiguió cada técnica aplicada respondió a:

Tabla 20: Técnicas y objetivos

Técnica	Objetivos
Entrevistas	• Conocer el contexto de manera general dentro de la UdeC respecto a discriminación, hostigamiento y acoso sexual y brechas de género.
Catastro	• Conocer la distribución entre los sexos en espacios de trabajo y de estudio (brechas de género).
Encuesta	• Conocer la prevalencia de la violencia de género en la UdeC. • Conocer las formas de discriminación y exclusión en torno al género y orientación sexual.
Grupos Focales	• Identificar y explicar conflictos de género relevantes para la comunidad universitaria. • Conocer los roles y estereotipos que la comunidad universitaria construye en torno al género.

A continuación, y, en primer lugar, se detallan las dificultades que se presentaron en la recopilación de información para las cuatro técnicas conformes fueron aplicadas. En segundo lugar, se presenta el procedimiento metodológico (confección del instrumento, definición de la muestra, procedimiento, plan de análisis de la información) y consideraciones éticas para cada una de las técnicas.

1. Dificultades en la recopilación de información[3] y limitaciones del estudio

Catastro

Si bien no se presentaron grandes dificultades para la elaboración del catastro es necesario señalar que, ciertos indicadores que se pretendían generar desde el comienzo de la investigación tuvieron que ser descartados debido a la falta de información en los registros administrativos de las correspondientes poblaciones (académica, administrativa y estudiantil). Dichos indicadores fueron:

1) Distribución de hombres y mujeres pertenecientes a distintas etnias.
2) Distribución de hombres y mujeres en situación de discapacidad.
3) Relación de la condición de maternidad/paternidad con el grado académico obtenido
4) Relación de la condición de maternidad/paternidad con los años de estudio.

Respecto a estos indicadores estos no pueden ser conocidos en su totalidad ya que el registro de personas pertenecientes a distintas etnias, así como en situación de discapacidad, quedan sujetos a la voluntad de cada uno de los individuos. De forma similar, no existe un registro oficial que permita conocer el número actualizado de trabajadores/as y estudiantes que son padres, madres o cumplan una función de cuidadores/as.

Encuesta

El anonimato y autoadministración del cuestionario tienen una gran cantidad de ventajas, especialmente aquellas relacionadas a la honestidad con que responden las personas al garantizar que su identidad no será conocida y al no existir un entrevistador o intermediario que aplique el cuestionario. Lo anterior se traduce no sólo en respuestas más fidedignas, sino que además en una mayor tasa de respuesta, sin embargo, esto no hace que la encuesta on-line esté exenta de desventajas. El anonimato y la forma de autoadministración del cuestionario (on-line) no permite controlar la cantidad de veces de respuesta de una misma persona. Es por este motivo que se realizó un análisis previo detallado del origen desde donde se contestó la encuesta (IP) y, aquellos casos que resultaran reiterativos, se tomó la decisión previa de descartarlos. No obstante, esta situación no se produjo y no existió en la base de datos ningún comportamiento que indicara lo anterior.

Por otro lado, en relación a la forma de aplicación del cuestionario, es decir, a través de la red, es posible que se produzcan sesgos de autoselección. Esto se refiere al sesgo que ocurre

[3] No se presentaron dificultades para la ejecución de las entrevistas.

cuando personas que tienen mayor interés en un tema están más dispuestas a responder que las personas que son indiferentes a él. Por lo tanto, al ser este un estudio sobre género podría ocurrir que determinados elementos reunieran determinadas características (como por ejemplo el sexo, edad o área de estudios, etc.) que pudieran servir de incentivo para sentirse más motivado/a o incentivado/a a responder el cuestionario, provocando que este grupo de personas respondiera más.

Grupos focales

El principal pormenor en la ejecución de los grupos focales fue la dificultad de convocar a las personas participantes. Para el grupo académico y administrativo, la selección de las personas participantes tuvo que ser derivada a los decanos y decanas de cada facultad, con una fecha y horario ya establecido por el equipo investigador. Más allá de los otros criterios que debían ser cumplidos (que serán descritos más adelante), la selección de las personas participantes no aseguraba que la muestra estuviera exenta de sesgos, transformándose en la principal limitación para estas poblaciones respecto a los resultados de los grupos focales.

En el caso del grupo estudiantil la convocatoria fue de gran dificultad principalmente por dos motivos. En primer lugar, la coordinación de este grupo fue desarrollada entre el mes de noviembre y diciembre, periodos en que las y los estudiantes se encuentran con una carga académica alta y, por lo tanto, la disponibilidad de tiempo para participar en cualquier tipo de actividad disminuye considerablemente. En segundo lugar, la ausencia de un equipo dedicado exclusivamente a seleccionar la muestra de acuerdo a los criterios establecidos.

Respecto a la composición de los grupos (para las tres poblaciones), algunos criterios que fueron establecidos pudieron haber funcionado como limitantes en cuanto a su desarrollo. Nos referimos principalmente a:

1) Composición mixta de los grupos focales (hombres y mujeres).
2) Composición por área de conocimiento de los grupos focales.

Este último criterio podría haber dificultado que las personas se pudieran expresar con total libertad ya que, en ocasiones, los y las participantes se conocían entre ellos/as por lo que se limitaban a dar respuestas más moderadas y reservarse de emitir opiniones o relatar experiencias personales vividas en la UdeC[4]. De forma similar, la presencia de hombres y

[4] Como fue el caso de personas que, una vez finalizada la actividad, se acercaron a el/la moderador/a para contarle situaciones de hostigamiento y acoso sexual y acoso laboral. En relación a ello, existe una cantidad de narrativa institucional respecto a casos de abuso y acoso sexual tanto en el grupo estudiantil, académico y administrativo, la que también ha circulado por diferentes medios de comunicación. La dificultad para pesquisar estas experiencias, las que fueron "confesadas

mujeres en un mismo espacio donde convergen opiniones sobre las relaciones entre ambos puede dificultar que la conversación fluya de la manera más trasparente posible. Es por ello que, para futuras investigaciones, se recomienda utilizar otras técnicas cualitativas, como entrevistas en profundidad, para conocer con mayor detalle el fenómeno de violencia de género dentro de la universidad.

2. Procedimiento metodológico y consideraciones éticas

Entrevistas

- Confección del instrumento

Se elaboró una pauta de entrevista que buscaba ser flexible y abierta, por lo tanto, no se elaboraron preguntas estructuradas, si no que fue estructurándose a medida que avanzaba el trabajo de campo. Es por ello que, las entrevistas fueron de tipo abierta, sin una pauta preestablecida ni categorías y sólo fue ordenada de manera general como se señala a continuación:

Preguntas generales: que buscaban conocer la trayectoria de la persona en el contexto universitario. Por ejemplo, en el caso de ser una/a trabador/a, se consultaba sobre la cantidad de años de trabajo, el cargo, las principales funciones desempeñadas. Para el caso de las y los estudiantes se les preguntaba qué año cursaban, carrera, expectativas para el futuro sobre su desarrollo profesional, por qué habían elegido estudiar una determinada carrera. Esta parte inicial de la entrevista tenía como propósito generar el mayor clima de confianza en la medida de lo posible (ya que las entrevistas fueron desarrolladas en una sola sesión).

Preguntas de opinión: tras lo anterior se procedió a realizar preguntas de opinión sobre el ambiente y clima en cuanto a las relaciones que se vivían al interior de la universidad, especialmente aquellas referidas a relaciones de género. En el caso de las y los trabajadores (académicos/as y administrativos/as) se consultó sobre las relaciones entre alternos, pares y subalternos y luego se pidió la opinión de lo que observan respecto a las relaciones entre los tres estamentos de la universidad. De la misma forma, para el grupo estudiantil se consultó sobre cómo evaluaban las relaciones con sus pares y con los otros estamentos. En torno a este tema, se abordaron preguntas enfocadas a identificar los principales problemas al interior de la universidad (problemas que surgían desde las mismas personas entrevistadas) tales como discriminación de distintos tipos, violencia, abuso de poder, estructura y funcionamiento de la universidad.

---

off the record" tras la ejecución de los grupos focales, nos plantea la necesidad de repensar diferentes técnicas metodológicas que nos permitan acceder a ellas.

Ejemplos: junto con estas preguntan se solicitaban también ejemplos, donde se pedía a las y los entrevistados que ejemplificaran situaciones o eventos y que constituían un sustento de las opiniones y percepciones que tenían respecto a las relaciones y convivencia al interior de la universidad.

- Definición de la muestra

El tipo de muestreo fue intencional donde los criterios de selección respondieron al sexo, áreas de conocimiento, edad, grado de sensibilidad respecto al tema entre otros, identificando a personas informantes clave a través de la estrategia bola de nieve. La muestra se compuso de la siguiente manera:

Tabla 21: Muestra para entrevistas

	Hombre	Mujer	Total
Estudiantes	4	5	**9**
Personal Académico	3	4	**7**
Personal Administrativo	4	6	**10**
Total	11	15	**26**

- Procedimiento

Se realizó un total de 26 entrevistas, en el trascurso de los meses de marzo y abril de 2017. Su duración promedio fue de una hora y media en el caso del personal docente y funcionario y de dos horas y media en el caso del estudiantado. Las entrevistas fueron realizadas en dependencias de la universidad, específicamente en oficinas y salas de reuniones para del caso de personal docente y personas funcionarias respectivamente. Para la población estudiantil las entrevistas fueron desarrolladas en cafeterías de la universidad o cercanas a esta.

Las entrevistas no fueron grabadas, sino que se procedió a tomar apuntes de cada una de las conversaciones. Esta decisión respondió a que la actividad no tenía por objetivo realizar un análisis de discurso, si no que buscaba generar un conocimiento global y relevar situaciones percibidas como problemáticas para la comunidad universitaria.

- Consideraciones éticas

Las personas participantes, todas mayores de edad, fueron informadas previamente, en la mayoría de los casos, de manera telefónica o bien mediante correo electrónico sobre la temática a abordar, el contexto de la actividad y diagnóstico. Además, las y los entrevistados fueron informados del carácter anónimo de la entrevista, sin embargo, se aclaró que no era posible garantizar la confidencialidad de la información. Una vez dado a conocer lo anterior, se procedió a coordinar el lugar, fecha y hora para la realización de la entrevista, priorizando

aquello que resultara más cómodo para las personas informantes.

Al momento de realizar la entrevista, previo a su ejecución, se señaló nuevamente de manera más detallada lo conversado vía telefónica y se dio el tiempo para realizar consultas. Concluido este momento y obtenido el consentimiento informado de manera verbal, se precedió a realizar la entrevista.

Para aquellas situaciones de mayor sensibilidad, particularmente los casos de personas entrevistadas trans, el acercamiento fue hecho de manera paulatina y a través de mediadores que hicieron conversaciones previas con las personas a entrevistar para autorizar un primer acercamiento de manera telefónica. Tras esto el proceso siguió el mismo curso que el procedimiento mencionado anteriormente.

Finalmente, debido a la solicitud de algunas de las personas entrevistadas, cierta información no fue registrada bajo ninguna forma, tampoco forma parte del análisis ni de este diagnóstico.

- Plan de análisis de datos

La información de las entrevistas fue clasificada en base a la identificación de la posición de los temas tratados por los/las hablantes, y su relación a los conceptos centrales que rigen el presente estudio.

Para el análisis de las entrevistas, las situaciones percibidas como problemáticas y relevantes fueron organizadas en un total de 9 temas que no son excluyentes entre si, por el contrario, guardan estrechas relaciones entre ellos, por lo que no debe llamar la atención si al momento de explicar un tema otras situaciones también emerjan. Las conexiones entre estas situaciones es lo que revela la complejidad de los estudios realizados desde una perspectiva de género donde la interseccionalidad juega un papel fundamental.

El instrumento y resultados de las entrevistas pueden ser revisados en su totalidad en el Anexo I.

Catastro

- ### Confección del instrumento

El catastro es un instrumento que recopila información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los tres estamentos de la Universidad de Concepción. Los indicadores presentados son una herramienta para visibilizar las brechas de género que existen en la universidad y que sirven como línea base para conocer en un futuro si tales brechas se distancian, se acercan o se mantienen. La necesidad de generar este tipo de información ha sido destacada en distintas convenciones internacionales y declaraciones tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el Futuro para el adelanto de la Mujer (1985), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer en Beijing y el Plan de Comunidad de Acción sobre Género y Desarrollo, ambas desarrolladas el año 1995.

Para confeccionar el instrumento se utilizaron distintas guías internacionales que han sido elaboradas con el propósito de contribuir en el ámbito de la generación de indicadores de género, facilitando y coordinando el trabajo metodológico internacional. De esta forma, dichas guías facilitan la definición y el consenso en torno a aquellos indicadores que pueden convertirse en un lenguaje común para la generación de políticas y acuerdos internacionales.

Para el presente diagnóstico se utilizó el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior de la Universidad Autónoma de México (Programa Universitario de Estudios de Género, 2010), la Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de Indicadores de Género (CEPAL, 2006), y la guía Using Gender-Sensitive Indicators (Beck, 1999).

Primeramente, el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior , elaborado por la Universidad Nacional Autónoma de México a través del Programa Universitario de Estudios de Género y el Instituto Nacional de las Mujeres, está orientado a servir de apoyo para la formulación y evaluación de programas y actividades institucionales con el objeto de lograr la institucionalización de la perspectiva de género y su transversalización en las instituciones de educación superior, por lo que incluye dimensiones e indicadores específicos, los que se organizan según el tipo de dato (cuantitativo/cualitativo) fuente de dato (encuestas, registros administrativos, grupos focales) y tipo de actor (administrativos, docentes y estudiantes). Este instrumento fue de gran apoyo para el presente estudio, permitiendo determinar aquellos indicadores de mayor importancia dentro del contexto de la educación superior.

En segundo lugar, la Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de Indicadores de Género incluye indicadores mayoritariamente aceptados por los organismos de las Naciones Unidas e incorpora además otros que no son parte de este consenso, 'ya sea porque implican un debate conceptual y metodológico adicional, porque no existen fuentes en todos los países o simplemente por omisión' (2006, pág. 5). Los indicadores están organizados en torno a seis ejes temáticos: población; familia y hogares; educación; salud; trabajo y economía; participación política y violencia contra la mujer. En esta guía también se incluyen las fuentes para la obtención de datos e información tales como encuestas, registros administrativos y censos.

Finalmente, la guía Using Gender-Sensitive Indicators organiza los indicadores en diez grupos[5], incluyendo ejemplos de preguntas para cada indicador, señalando las fuentes de datos para su obtención, donde el autor las clasifica como censos, encuestas y otras.

A partir de los tres instrumentos señalados se construyó el instrumento que permitió recoger los datos de la comunidad UdeC. En las tres siguientes tablas, una para cada grupo UdeC, se muestran las dimensiones e indicadores que se utilizaron para la confección del catastro. Se incluye además la definición correspondiente a cada indicador[6].

[5] Adaptados a partir de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer en Beijing.

[6] Algunos indicadores no están numerados de manera secuencial debido a su incorporación posterior a la elaboración del informe realizado por la Unidad Inteligencia de Negocios de la Dirección de Tecnologías de Información (DTI).

Tabla 22: Indicadores Población Académica.

1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico	
Indicador	**Descripción**
A01 - Distribución de Hombres y Mujeres en el personal académico.	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal académico como expresión de oportunidades laborales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos nombramientos y para las brechas de participación entre ellos.
A02 - Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de jornada.	Presenta las diferencias entre hombres y mujeres sobre las horas contratadas como la presencia o ausencia de estabilidad y seguridad en las condiciones de trabajo.
2. Empoderamiento y autonomía de las mujeres	
Indicador	**Descripción**
A03 - Distribución de Hombres y Mujeres en las comisiones evaluadoras.	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras. Se espera que el porcentaje de mujeres en las comisiones evaluadoras sea igual a su participación en el personal académico.
A04 - Distribución de Hombres y Mujeres en consejos directivos.	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en los consejos directivos. Se espera que el porcentaje de mujeres en los consejos directivos sea igual a su participación en el personal académico.
A05 - Distribución de Hombres y Mujeres en cargos de autoridad académica.	Expresa las diferencias en la participación de las mujeres y los hombres en cargos de autoridad. Se espera que el porcentaje de mujeres en cargos de autoridad sea igual a su participación en el personal académico.
A06 - Distribución de Hombres y Mujeres que solicitan patentes.	Mide las diferencias en la solicitud de patentes entre mujeres y hombres. Se espera que el porcentaje de mujeres como solicitadoras de patentes sea igual a su participación en el personal académico.
A07 - Distribución de Hombres y Mujeres sindicalizadas.	Muestra la proporción en la participación de mujeres y hombres en sindicatos. Se espera que su número sea proporcional a la cantidad de personal académico.
A08 - Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de cargo	Muestra la participación de mujeres y hombres en los diversos cargos académicos. Se espera que los porcentajes sean iguales; expresa jerarquías, oportunidades, estabilidad e ingresos económicos.
A09 - Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de contrato.	Expresa la proporción de mujeres y hombres que logran obtener estabilidad en el trabajo. La meta es que sea igual.
A10 - Distribución de Hombres y Mujeres por escala de renta base equivalente.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor, se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.

A21 - Distribución de Hombres y Mujeres por escala de renta base equivalente y tipo cargo.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso según el cargo académico. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor, se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.
A20 - Distribución de Hombres y Mujeres en el consejo académico.	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en el consejo académico. Se espera que el porcentaje de mujeres en el consejo académico sea igual a su participación en el personal académico.
3. Carrera académica	
Indicador	**Descripción**
A11 - Distribución de Hombres y Mujeres a cargo de proyectos de investigación.	Mide las diferencias de la participación en la dirección de proyectos de investigación entre mujeres y hombres. Se espera que el porcentaje de mujeres a cargo de proyectos de investigación sea igual a su participación en el personal académico.
A12 - Distribución de Hombres y Mujeres con permiso para perfeccionamiento académico	Muestra la distribución por sexo en los permisos de perfeccionamiento académico. Se espera que el porcentaje de hombres y mujeres sea semejante.
A18 - Distribución de Hombres y Mujeres por grado académico.	Muestra la distribución de hombres y mujeres respecto al grado académico. Se espera que los porcentajes de hombres y mujeres en cada cargo sea similar.
A22 – Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y de hombres.	Muestra las diferencias de mujeres y hombres en el tiempo que les lleva ascender en su carrera. La meta es que el resultado de esta diferencia sea igual o tendiente a cero y que exprese un tiempo razonable para ambos.
4. Permanencia	
Indicador	**Descripción**
A13 - Distribución de Hombres y Mujeres en años de antigüedad.	Muestra la diferencia entre mujeres y hombres en la cantidad de años que tienen trabajando en la institución.
5. Distribución por nivel y disciplina	
Indicador	**Descripción**
A14 - Distribución de Hombres y Mujeres en los distintos niveles educativos en los que se ejerce docencia.	Mide las diferencias de la participación de mujeres y hombres por cada nivel en el que ejerce la docencia: pregrado y postgrado. Los porcentajes deben ser iguales. Con este indicador se puede observar la posible asimetría entre los niveles de educación en que hombres y mujeres ejercen la docencia.

A15 - Distribución de Hombres y Mujeres por áreas de conocimiento.	Expresa la distribución de hombres y mujeres en las áreas de conocimiento. Los porcentajes deben ser iguales. Un resultado desigual muestra la "división sexual del conocimiento" y la permanencia de áreas "femeninas" y "masculinas".
A19 - Distribución de Hombres y Mujeres en dirección de programas de postgrado.	Expresa la distribución de hombres y mujeres a cargo de la dirección de programas de postgrado. Se espera que el porcentaje de mujeres sea igual a su participación en el personal académico. Un resultado desigual muestra cómo la presencia de la mujer tiende a disminuir en la formación de capital humano avanzado.

6. Estímulos y reconocimientos al trabajo académico

Indicador	Descripción
A16 - Distribución de Hombres y Mujeres con Premios y Reconocimiento Profesor Emérito	Representa la distribución de los premios entre las mujeres y los hombres. Se espera que el porcentaje sea igual a su participación en el personal académico. Las diferencias por sexo que se presenten en la distribución de los premios remiten a la falta de reconocimiento y visibilidad del trabajo académico del sexo sub-representado.
A17 - Distribución de Hombres y Mujeres autores en revistas ISI	Mide las diferencias en la autoría de revistas científicas entre mujeres y hombres. Se espera que el porcentaje de mujeres como autoras principales sea igual a su participación en el personal académico.

Fuente: Elaborado a partir del Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior, UNAM 2010

Tabla 23: Indicadores Población Administrativa

1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo administrativo	
Indicador	**Descripción**
AD01 - Distribución de Hombres y Mujeres en el personal administrativo.	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal administrativo. Se espera que sean iguales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos puestos y permite comparar las brechas de participación entre ellos.
AD02 - Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de jornada.	Presenta las diferencias entre hombres y mujeres sobre las horas contratadas, como la presencia o ausencia de estabilidad y seguridad en las condiciones de trabajo.
2. Permanencia	
Indicador	**Descripción**
AD03 - Distribución de Hombres y Mujeres por años de antigüedad.	Muestra la diferencia entre mujeres y hombres en la cantidad de años que tienen laborando en la institución.
3. Empoderamiento y autonomía de las mujeres	
Indicador	**Descripción**
AD04 - Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de cargo.	Mide las diferencias de la participación de mujeres y hombres por cada rama. Los porcentajes deben ser iguales. Puede expresar las desigualdades en la participación de mujeres y hombres en los tipos de cargo administrativo.
AD05 - Distribución de Hombres y Mujeres por escala de renta base equivalente.	Muestra la proporción de mujeres y hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor, existe una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.
AD06 - Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de contrato.	Expresa la proporción de mujeres y hombres que logran obtener estabilidad en el trabajo administrativo. Se espera que las proporciones sean iguales.
AD07 - Distribución de Hombres y Mujeres sindicalizados.	Muestra la proporción en la participación de mujeres y hombres en sindicatos. Se espera que su número sea proporcional a la cantidad de personal administrativo
AD08 - Distribución de Hombres y Mujeres por escala de renta base equivalente y tipo cargo.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso según el cargo administrativo. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor, se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.

Fuente: Elaborado a partir del Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior, UNAM 2010

Tabla 24: Indicadores Población Estudiantil

1. Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación	
Indicador	**Descripción**
E01 - Distribución de Hombres y Mujeres en la matrícula estudiantil.	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en la matrícula global. Se espera que sean iguales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo y permite comparar las brechas de participación entre ellos.
E02 - Distribución de Hombres y Mujeres en carreras consideradas masculinas en relación con la matrícula total en esas carreras.	Expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras socialmente consideradas masculinas[7].
E03 - Distribución de Hombres y Mujeres en carreras consideradas femeninas en relación con la matrícula total en esas carreras.	Expresa el nivel de participación de los hombres en carreras socialmente consideradas femeninas[8].
E04 - Distribución de Hombres y Mujeres que ingresan vía sistema de admisión especial.	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres que ingresan a la universidad través del sistema de admisión especial. Se espera que el porcentaje de mujeres sea igual a su participación dentro de la población estudiantil.
E05 - Distribución de Hombres y Mujeres en cursos extra-programáticos.	Muestra la proporción de mujeres y hombres en las diferentes actividades extra-programáticas. Distribuciones desiguales pueden indicar la feminización o masculinización de dichas actividades.
2. Empoderamiento y autonomía de las mujeres	
Indicador	**Descripción**
E06 - Distribución de Hombres y Mujeres por becas.	Exhibe los porcentajes de mujeres y hombres en los diferentes tipos de becas. Representa circunstancias favorables para la continuidad de los estudios. Permite observar diferencias en la disponibilidad de este recurso.
E07 - Distribución de Hombres y Mujeres con becas Junaeb, alimentación.	Refleja los porcentajes de mujeres y hombres en los diferentes tipos de becas. Representa circunstancias que se vinculan de manera indirecta al desarrollo favorable de los estudios.
3. Desempeño académico	
Indicador	**Descripción**
E08 - Distribución de Hombres y Mujeres en situación de suspensión de estudios.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres que suspenden sus estudios. Se espera que sean semejantes.

[7] Una carrera masculina es aquella que cuenta con una participación de hombres en la matrícula de 60% y más.
[8] Una carrera femenina es la que cuenta con una participación de mujeres en la matrícula de 60% y más.

E09 - Distribución de Hombres y Mujeres egresados por conclusión de estudios.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres que concluyeron sus estudios. Se espera que sean semejantes. El avance y conclusión de los estudios refleja las diferencias por sexo en el desempeño académico.
E15 - Rendimiento de Hombres y Mujeres en carreras consideradas masculinas.	Muestra el rendimiento académico de hombres y mujeres en carreras consideradas masculinas. Se espera que el rendimiento de mujeres y hombres sea similar.
E16 - Rendimiento de Hombres y Mujeres en carreras consideradas femeninas.	Muestra el rendimiento académico de hombres y mujeres en carreras consideradas femeninas. Se espera que el rendimiento de mujeres y hombres sea similar.
E17 - Rendimiento de Hombres y Mujeres en áreas de conocimiento masculinizadas y feminizadas.	Muestra el rendimiento académico de hombres y mujeres tanto en carreras consideradas masculinas como femeninas. Se espera que el rendimiento de mujeres y hombres sea similar.
4. Distribución por nivel educativo y disciplina	
Indicador	**Descripción**
E10 - Distribución de Hombres y Mujeres por organismo.	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en las diferentes carreras y facultades. Se espera que sean iguales. La distribución de mujeres y hombres en las carreras muestra los sesgos de género en la elección de carreras y es base de la segregación disciplinaria.
E11 - Distribución de Hombres y Mujeres por área de conocimiento.	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en las diferentes áreas de conocimiento. Se espera que sean iguales. La distribución de mujeres y hombres en las áreas de conocimiento confirma los sesgos de género en la elección de carreras.
5. Diversidad socioeconómica	
Indicador	**Descripción**
E12 - Distribución de Hombres y Mujeres según nivel socioeconómico.	Muestra las oportunidades que tienen mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos de contar con formación profesional.
E13 - Distribución de Hombres y Mujeres por atenciones de salud.	Exhibe los porcentajes de mujeres y hombres en los diferentes tipos de atenciones médicas.
E14 - Distribución de Hombres y Mujeres por licencias aceptadas.	Exhibe los porcentajes de mujeres y hombres según los tipos de licencias médicas presentadas.

Fuente: Elaborado a partir del Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior, UNAM 2010

- Procedimiento

Los datos obtenidos, encomendados a la Unidad Inteligencia de Negocios de la Dirección de Tecnologías de Información, son el resultado de la extracción de información de los diferentes repositorios de gestión que tiene la universidad, aportado por modelos analíticos con los que cuenta la institución a través de las herramientas de inteligencia de negocios. Estos datos fueron posibles de obtener de manera consolidada y transparente, mientras que al mismo tiempo fue validado por cada área de negocio que proporciona su conocimiento como dueño del proceso que soporta cada uno de los indicadores trabajados.

Para cada modelo de análisis se estimó un conjunto de filtros y criterios que fueron acordados en conjunto entre el equipo investigador, la Unidad Inteligencia de Negocios y cada área de negocio para representar de manera más fidedigna el resultado para la muestra observada, considerando, por ejemplo, que la ventana de tiempo en un año (para este caso la basal del año 2016) sería tomada a fines de abril en pregrado, a fines de diciembre para los datos financieros, de beneficios estudiantiles, como también los contractuales, y por último, mirando todo el año para el caso de postgrado e investigación sin una fecha fija. Esto para homologar los criterios de otros requerimientos institucionales que deben mostrar los mismos universos de información. El trabajo realizado por la Unidad Inteligencia de Negocios en conjunto con cada área de negocio permitió la uniformidad de la información presentada, lo que facilitó la comparación de los datos.

Para la correcta interpretación de los datos se debe tener presente que las cantidades de cada indicador corresponden a un número de personas distintas. Es decir, en el caso de los indicadores de funcionarios, estos son contados por Rut, mientras que para el número de estudiantes se hizo pensando en el número de matrícula y/o Rut según cada caso, pudiendo una misma persona estar en más de una clasificación, pero sólo contada una vez en el totalizador final. También es importante recalcar, por ejemplo, que el indicador de estudiantes con becas y préstamos cuenta la cantidad de personas en vez de alumnos/as, ya que su Rut puede tener más de una matrícula, mientras que para el caso de académicos/as liderando proyectos de investigación, una persona puede tener más de un tipo de proyecto, por lo que en el total se cuenta como una sola persona.

- Consideraciones éticas

Para la confección de ciertos indicadores fue necesario cuidar el anonimato de identidades que pudieran ser fácilmente identificables por su escaza presencia en ciertas categorías, por lo que se tomó la decisión de reagrupar estas categorías con las que le seguían inmediatamente. Sin embargo, esta consideración fue necesaria sólo para la construcción de un indicador del grupo administrativo.

Los resultados del catastro pueden ser revisados en su totalidad en el Anexo II.

Encuesta

- ### Confección del instrumento

Para la construcción del instrumento se cotejaron las dimensiones e indicadores de los sistemas anteriormente descritos y se dio prioridad a aquellos desarrollados en el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior por guardar directa relación con el propósito del presente diagnóstico y por tratarse del mismo objeto de estudio. Además, se realizó una revisión de la bibliografía existente, recogiendo aquellos aspectos más destacados que eran necesarios incluir en la investigación de acuerdo a los objetivos propuestos.

De esta manera, la encuesta se organizó de acuerdo a las siguientes dimensiones:

Tabla 25: Dimensiones de la encuesta

N°	Nombre de la dimensión
1.	Características demográficas de la población encuestada
2.	Cuidados y labores domésticas
3.	Identificación por grupo UdeC Académico
4.	Identificación por grupo UdeC Administrativo
5.	Identificación por grupo UdeC Estudiantil
6.	Discriminación
7.	Conocimiento y actitud frente a temas de género
8.	Acoso y/o violencia sexual al interior de la UdeC
9.	Actitudes y conductas discriminatorias hacia la diversidad sexual

La encuesta se aplicó mediante un cuestionario estructurado y organizado en distintas preguntas cerradas y de tipo descriptivo. Las dimensiones "Discriminación", "Conocimiento y actitud frente a temas de género" y "Actitudes y conductas discriminatorias hacia la diversidad sexual" eran de escala. El tipo de respuesta variaba entre mono-respuesta y respuesta múltiple.

La matriz operacional del instrumento puede ser revisada en su totalidad en el Anexo III.

- Tasa de respuesta

Tabla 26: Población UdeC

Población	
Académica	1.989
Administrativa	2.570
Estudiantil	27.530

La encuesta fue enviada a toda la población universitaria descrita en la tabla anterior. Una vez procesadas las encuestas válidas, se obtuvo una tasa de respuesta de 0,14 que corresponde a un total de 4.546 y a un 14% de la población. El porcentaje de respuesta fue satisfactorio ya que cumplió con los criterios de representatividad para un nivel de confianza del 95% y un margen de error de ±1,34%.

Además, para cada grupo UdeC el comportamiento de la tasa de respuesta también fue favorable como lo demuestra la siguiente tabla:

Grupo UdeC	Población	% dentro de la población	% de tasa de respuesta
Académica	1.989	6,1%	14,2%
Administrativa	2.570	8,0%	13%
Estudiantil	27.530	85,7%	72,7%
Total	**32.085**	**100%**	**100%**

- Procedimiento

La validación de contenido se llevó a cabo por medio del juicio de expertos, quienes juzgaron la capacidad del instrumento para evaluar las dimensiones y variables que se querían medir. Para ello se escogió a académicos y académicas con trayectoria en el tema quienes dieron información, evidencia y valoraciones (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2008) respecto a qué tan adecuado era el instrumento en relación con su juicio. Respecto a la validación estadística, esta no fue realizada por ser un instrumento replicado de otras instancias de educación superior a nivel Latinoamericano.

Una vez definido lo anterior y con el ánimo de probar la aplicabilidad del cuestionario, antes de liberarlo de manera on-line, se decidió realizar un pre-test que permitiera identificar problemas de comprensión y recoger observaciones en general. Para ello se seleccionó una muestra de académicos/as pertenecientes al área de las Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud (10 personas), estudiantes pertenecientes a la carrera de Trabajo Social (70 personas) y Facultad de Ciencias Biológicas y Oceanográficas (15 personas) y una muestra de

administrativos/as pertenecientes a la Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio (10 personas). En función de los resultados obtenidos del pre-test, se realizaron los ajustes correspondientes, hasta conseguir el diseño definitivo del cuestionario.

Una vez ajustado el instrumento se procedió a la aplicación de la encuesta on-line para toda la comunidad universitaria a través de un vínculo que dirigía a la encuesta, el que fue enviado a los correos electrónicos institucionales y además de ubicarlo en Intranet Alumnos e Intranet UdeC.

La encuesta de Género y Diversidad fue aplicada a través de la plataforma del servicio de Dirección de Tecnologías de Información de la Universidad de Concepción, la que estuvo disponible on-line entre los días 28 de agosto y 02 de octubre del año 2017 para toda la comunidad universitaria.

- Consideraciones éticas

Con el objeto de cumplir con los requerimientos éticos y, previo a contestar el cuestionario, se informaba, por medio de una carta firmada por las personas integrantes de la Comisión de Género, los siguientes puntos:

1) Identificación de quién solicitaba la información. En este caso, de las personas integrantes de la comisión de Género (nombre, apellidos y grupo UdeC al que pertenecía).
2) Uso que se le daría a la información.
3) Temas/dimensiones principales que recogía el instrumento.
4) Que las personas no serían individualizadas, garantizando el anonimato.
5) Que su participación era libre.

Para garantizar el anonimato de las personas que respondían la encuesta y, con el ánimo que estas respondieran con la mayor tranquilidad y honestidad posible, se tuvo el resguardo de no vincular el link de la encuesta a los correos electrónicos. De esta manera, no había forma de saber quién respondía la encuesta. Además, el análisis tuvo el resguardo de presentar las frecuencias de la categoría "Intersexo" manteniendo el anonimato de las personas ya que la cantidad de respuestas en esta categoría fue muy baja, evitando que estas fueran de alguna manera trazables o identificables. Es por este motivo que en la mayoría de las tablas de frecuencia y gráficos esta categoría no se incluyó.

Por otro lado, además del acceso que tuvo el equipo de investigadoras que realizaron el análisis de la información, sólo tuvo acceso a la base de datos el profesional responsable de

recepcionar las respuestas de la Dirección de Tecnologías de Información, quien, una vez enviada la información al equipo investigador, descartó la base de datos de los archivos.

Por último, el equipo profesional de la presente investigación mantiene la única copia de la base de datos con el propósito de realizar futuras investigaciones.

- Plan de análisis de datos

Una vez depurada la base de datos, el análisis de estos se realizó por medio del programa estadístico SPSS 22, el cual permitió realizar los distintos tipos de cálculos y cruces de variables y trabajar con una base de datos de gran tamaño.

La metodología de análisis fue de tipo descriptiva y relacional; realizando análisis univariado y bivariado. Gran parte de este análisis se encuentra orientado a verificar si se cumple el grado de dependencia entre las variables que forman parte de las dimensiones "Cuidados y labores domésticas", "Discriminación", "Conocimiento y actitud frente a temas de género" "Acoso y/o violencia sexual al interior de la UdeC", "Actitudes y conductas homofóbicas" y la variable "Sexo", siempre guiado por una perspectiva de género y bajo un modelo hipotético deductivo.

Es importante señalar que, en los contrastes de hipótesis de independencia Chi^2, donde la variable sexo se cruza con cualquier variable categórica, no se incluye la categoría "Intersexo" debido a que el número de casos fue igual a 5, por lo tanto, para cualquier tabla cruzada, no se pudo obtener casillas iguales o mayores a 5, lo que constituye un impedimento para realizar el cálculo necesario para obtener el estadístico Chi^2. Es por este motivo que la categoría "Intersexo" no fue incluida en las tablas cruzadas.

Los resultados de la encuesta pueden ser revisados en su totalidad en el Anexo III.

Grupos Focales

- Construcción del instrumento

El objetivo de esta técnica es conocer las percepciones de las personas, las que se erigen como significantes del discurso de ellas mismas, que representan sus vivencias y experiencias y el modo en que estas, desde su propia posición en el mundo, observan los aspectos objetivos del espacio y posición que habitan, "a través del grupo focal, puede accederse al conjunto de "saberes" con que los actores se orientan en sus acciones, y que integra de modo privilegiado la acción de otros y otras acciones del mismo actor" (Canales, 2006, pág. 279)

El sustrato objetivo y empírico de tales percepciones es un factor relativo, pues la realidad desde esta perspectiva es un constructo elaborado desde el principio de realidad del sujeto que observa y que vive las condiciones. Es por ello que, el grupo focal es una técnica que permite "la comprensión de la acción, al interpretarla desde la perspectiva del actor que la realiza" (Canales, 2006, pág. 279)

Sin embargo, más allá de una visión construccionista, las percepciones son datos y parte de la realidad, ya que determinan comportamientos dentro de dicha realidad. En síntesis, se refieren a interpretaciones personales y/o grupales de las y los hablantes, que no necesariamente reflejan el mundo material externo, sino que confirman lo que se piensa, lo que se cree y lo que se vive.

> El grupo focal, aún a costa de arriesgar el valor comunitario de la palabra, o reducirlo a su función de escucha "pasiva", agrega potencia a su capacidad "revisora" del discurso, al activarlo metódicamente en la doble hélice de "dimensiones" y de "individuos". Puntúa los temas, y así logra que los participantes los hablen en todas sus caras, y puntúa los turnos de habla, de modo de que todos los participantes hablen cada vez. (Canales, 2006, págs. 281-282)

La elaboración del instrumento se basó en el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior (2010), en la revisión de literatura especializada y en los resultados de la encuesta de Género y Diversidad, que permitieron orientar al equipo investigador respecto a dimensiones e indicadores más relevantes. Todo esto teniendo en cuenta que:

> una pauta típica de grupo focal tiene la forma de un cuestionario abierto o de un temario. Para ello, descompone la acción objeto en múltiples dimensiones constituyentes. En conjunto, tales preguntas modelan una experiencia, al construir un conglomerado de posiciones de observación que, ocupadas por los participantes,

posibilitan su reproducción testimonial del sentido típico de la acción (Canales, 2006, pág. 281)

Las dimensiones, indicadores y preguntas que guiaron los grupos focales pueden ser revisadas en su totalidad en el anexo número IV.

- Muestra

Los grupos focales fueron aplicados a la población académica, administrativa y estudiantil de manera separada y en los tres campus universitarios. La intención en el diseño fue la heterogeneidad, esto es, personas de distintas edades, de género masculino y femenino y de distintas carreras, pero a su vez considerando ciertos aspectos que los hacían homogéneos en su composición, como por ejemplo la agrupación respecto al área de conocimiento según la cual la universidad ordena las facultades[9]. Para el caso del Campus Chillán y Los Ángeles y, para sus tres poblaciones, se realizaron grupos focales por separado. Se agregó además un grupo focal correspondiente a vocalías y secretarías de género el que se compuso de aquellas personas que participaban en dichas instancias y un grupo focal de administrativos/as profesionales, que recogía una muestra de la población administrativa que no desempeña sus funciones en alguna facultad. Así, la composición de los grupos focales fue la siguiente:

Ciencias Sociales y Humanidades[10]

Grupo focal 1: 5 académicos y 5 académicas
Grupo focal 2: 6 administrativos y 6 administrativas
Grupo focal 3: 2 estudiantes hombres y 3 estudiantes mujeres

Ciencias de la Salud[11]

Grupo focal 4: 6 académicos y 6 académicas
Grupo focal 5: 6 administrativos y 6 administrativas
Grupo focal 6: 7 estudiantes hombres y 3 estudiantes mujeres

Ciencias Naturales y Silvoagropecuarias[12]

Grupo focal 7: 3 académicos y 5 académicas
Grupo focal 8: 3 administrativos y 3 administrativas

[9] Estos grupos son: grupo de las Ciencias Sociales y Humanidades, grupo de las Ciencias de la Salud, grupo de las Ciencias Biológicas y Ciencias Silvoagropecuarias y grupo de las Ciencias Exactas.
[10] Que agrupa las facultades de: Humanidades y Arte, Cs. Jurídicas y Sociales, Educación, Cs. Sociales y Arquitectura, Urbanismo y Geografía.
[11] Que agrupa las facultades de: Medicina, Odontología, Enfermería, Cs. Biológicas, Cs. Veterinarias.
[12] Que agrupa las facultades de: Cs. Naturales y Oceanográficas, Cs. Forestales, Cs. Ambientales.

Ciencias Exactas[13]

Grupo focal 9: 5 académicos y 4 académicas
Grupo focal 10: 3 administrativos y 3 administrativas

Campus Chillán[14]

Grupo focal 11: 5 académicos y 6 académicas
Grupo focal 12: 4 administrativos y 8 administrativas
Grupo focal 13: 4 estudiantes hombres y 5 estudiantes mujeres

Campus Los Ángeles[15]

Grupo focal 14: 5 académicos y 3 académicas
Grupo focal 15: 5 administrativos y 7 administrativas
Grupo focal 16: 7 estudiantes hombres y 5 estudiantes mujeres

Vocalías y Secretarías de Género (Campus Concepción, Chillán y Los Ángeles)

Grupo focal 17: 3 estudiantes hombres y 10 estudiantes mujeres.

Administrativos/as Profesionales[16]

Grupo focal 18: 5 administrativos y 3 administrativas

Para esta técnica, la selección de la muestra no estuvo basada en el criterio usual de técnicas de la muestra estadística. Es decir, no se utilizaron muestras al azar o estratificaciones con el propósito de obtener representatividad en la muestra. La razón de lo anterior es que la técnica de análisis de datos cualitativos utiliza categorías para organizar, sintetizar y relacionar la información, pero a diferencia de los métodos cuantitativos, éstas no se centran en la frecuencia de la información, sino en su contenido.

A pesar de ello, se trató de mantener la representación de un hombre y una mujer para cada una de las facultades que componían las 4 áreas, de la misma forma para los dos campus, el grupo de vocalías y secretarías de género y el grupo administrativo profesional. Los criterios que debían reunir las personas participantes en el caso del grupo académico era pertenecer a la categoría titular, asociado o asistente y, en el caso del grupo administrativo, pertenecer a la categoría profesional y en funciones administrativas.

Tanto para el grupo académico como administrativo se cumplió casi en su totalidad la representación de a lo menos una persona por facultad dentro de cada una de las 4 áreas de

[13] Que agrupa las facultades de: Ingeniería, Cs. Económicas y Administrativas, Cs. Físicas y Matemáticas, Cs. Químicas.
[14] Que agrupa las facultades de: Agronomía, Ingeniería Agrícola, Ciencias Veterinarias, Enfermería, Comercial, Derecho.
[15] Que agrupa la Escuela de Educación, Escuela de Ciencias y Tecnologías y Enfermería.
[16] Distintos Organismos de la UdeC asociados a servicios estudiantiles.

conocimiento, así como los dos campus. De manera general, las personas participantes del grupo académico y administrativo se encuentran casadas y sus edades se distribuyeron entre los 40 a 60 años.

En el caso del grupo estudiantil, cumplir con el criterio de representación de facultades en cada grupo fue más difícil, debido a las razones mencionadas en el apartado de las dificultades en la recolección de datos, por lo que la composición no pudo responder a dicho criterio. Las personas participantes en este grupo correspondieron en su mayoría a personas solteras, sin hijos/as, cuyas edades variaron entre los 20 a 24 años. Del total de las personas participantes en el grupo estudiantil, dos casos tienen hijos/as y una persona se encuentra en situación de discapacidad. La participación en el trabajo doméstico es por lo general limitada, de la misma forma en el mercado laboral. Algunos/as de ellos/as reciben becas por parte de la universidad.

En el caso del grupo de vocalías y secretarías de género, por un tema de desigual participación de hombres y mujeres, no se pudo establecer la paridad como un criterio.

- Procedimiento

Los grupos focales fueron realizados en los Campus de Concepción, Chillán y Los Ángeles entre los meses de septiembre y diciembre del año 2017.

El procedimiento del grupo focal propiamente tal consideró los siguientes pasos:

1) Presentación de la persona moderadora y del proyecto.
2) Explicación formal del procedimiento de la actividad. En esta instancia fueron formuladas las expectativas que se esperaban sobre los/las participantes, tales como: involucramiento en la discusión, la deseabilidad de argumentar y ejemplificar ciertos puntos, discutir sobre temas comunes y reforzar la idea sobre la validez de todas las opiniones y puntos de vista. Tras haber escuchado y entendido lo expuesto por la o el moderador, las personas participantes dan su consentimiento verbal y la autorización para grabar la conversación y proceder a la actividad.
3) Breve presentación de los participantes.
4) Inicio de la discusión con un 'estimulo de discusión'. Esto correspondía a una pregunta general para comenzar la conversación.

El estilo de la moderación fue no-directivo, en donde el/la moderador/a estimuló las declaraciones de carácter narrativas-descriptivas dentro de un grupo de preguntas que guiaban la conversación, pero sin señalar fenómenos o situaciones que (aún) no habían sido mencionadas. La duración de los grupos de discusión fue alrededor de hora y media para el

caso de los grupos académicos y administrativos y casi dos horas para los grupos estudiantiles.

- Consideraciones éticas

Con el propósito de proteger a las personas que formaron parte del estudio y para garantizar que ningún participante sufriera algún tipo de desventaja, perjuicio o peligro como resultado de la actividad, y más aún, por el tópico en discusión, detallamos las sensibilidades éticas que se tuvieron en consideración al momento de realizar los grupos focales:

1) Consentimiento informado: como se mencionó anteriormente, una vez ya reunidas las personas participantes y en el momento de presentar la actividad se procedió a solicitar el consentimiento informado de manera verbal. Para llevarlo a cabo, los participantes fueron informados sobre el propósito de la investigación y actividad. También se les dio a conocer en qué consistía la técnica del grupo focal y cómo se iba a desarrollar la discusión, en donde se les informó que la conversación sería grabada y luego transcrita, además de que el/la moderador/a podía escribir anotaciones mientras ellos/as conversaban. Se les informó también a las y los participantes que los datos serían utilizados para ser analizados, resumiendo brevemente en qué consistía dicho análisis. Todo lo anterior fue informado a través de un lenguaje sencillo y de fácil entendimiento donde además se les alentó a preguntar cualquier tipo de duda relacionada al estudio.

2) Anonimato: se les explicó a los y las participantes que este sería garantizado a través del no uso de sus nombres o cualquier característica que los hiciera identificables. Se les indico que, por un requerimiento del mismo propósito de la investigación, sólo se especificaría si la persona hablante era hombre o mujer y a que grupo UdeC pertenecía.

- Codificación y plan de análisis de datos

Tras la trascripción de los audios, la sistematización de los datos se llevó a cabo a través de las tres etapas que se describen a continuación.

Primera etapa: el primer paso para el análisis de los datos fue través de la codificación abierta, la que buscaba expresar los datos y el fenómeno a través de la forma de conceptos, esta etapa de codificación abierta se entiende como "el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones" (Strauss & Corbin, 2002, pág. 110). En el proceso de codificación, los datos son desagregados o segmentados con el propósito de crear unidades de sentido y significado y asignarles un concepto en particular "Para descubrir, nombrar y desarrollar los conceptos debemos abrir el texto y exponer los pensamientos, ideas y significados contenidos en él. Sin este primer paso

analítico, no podrían darse el resto del análisis y la comunicación subsiguiente" (Strauss & Corbin, 1998, pág. 111). Es importante señalar que esta fase dio como resultado una gran cantidad de códigos o conceptos. Luego de esto, fue posible alcanzar una compresión más profunda del texto transcrito a través de la categorización de dichos códigos agrupándolos según el fenómeno que describían, fenómeno que debía ser relevante en relación a las preguntas de investigación, objetivos de la investigación y enfoque de esta misma. En esta etapa, los códigos debían representar el contenido de la categoría, en donde por si solos debían hacer referencia a dicha categoría. De esta forma, la construcción de los códigos finales utilizados en esta investigación surgió, por un lado, de las expresiones de los mismos participantes a través de la búsqueda de categorías emergentes de los mismos discursos y, por otro, de la literatura especializada en el tema.

Segunda etapa: luego de haber identificado distintas categorías, se procedió a hacer un refinamiento y diferenciación de estas, iniciando un "proceso de reagrupar los datos que se fracturaron durante la codificación abierta" (Strauss & Corbin, 1998). En esta etapa también se elaboraron conexiones y relaciones entre las distintas categorías, lo que permitió realizar posibles relaciones entre el fenómeno y conceptos, permitiendo descubrir estructuras de relaciones entre los fenómenos, conceptos y entre las categorías. Es importante señalar que toda esta etapa es recursiva, es decir, constantemente se está volviendo a los datos (texto) con el objeto de verificar y descubrir nuevos conceptos, categorías y relaciones (pensamiento inductivo) y con el objeto de testear conceptos, categorías y relaciones (pensamiento deductivo), teniendo siempre en cuenta que "la codificación es un proceso dinámico y que fluye" (Strauss & Corbin, 2002, pág. 110).

Tercera etapa: esta etapa requirió un mayor nivel de abstracción realizando un "proceso de integrar y refinar las categorías" (Strauss & Corbin, 1998, pág. 157). Acá se obtuvo una mayor cantidad de ejemplos y evidencia para las categorías más relevantes. Las categorías fueron desarrolladas respecto a sus características y dimensiones y luego fueron relacionadas, en la medida de lo posible, a otras categorías. El procedimiento de interpretación de los datos, así como la integración de datos adicionales, finalizó cuando se alcanzó la saturación de los datos, situación que ocurre cuando los datos no prevén nuevo conocimiento.

Para la codificación de los textos se utilizaron programas genéricos (procesador de texto) donde se codificó directamente del texto de cada uno de los grupos focales insertando los códigos bajo la forma de comentarios. Luego, se armaron archivos separados para cada una de las categorías o conjuntos de categorías.

El análisis de los grupos focales puede ser revisado en su totalidad en el anexo número IV.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los conceptos más relevantes que servirán de guía para el presente estudio y que son fundamentales a la hora de entender las relaciones de género y la violencia de género dentro del contexto universitario.

Según el informe *Género: los desafíos de la igualdad* del Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (2010), el género se refiere a:

> los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas socialmente, son aprendidas a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado. (pág. 14)

En otras palabras, el concepto de género es una construcción social de definición de roles que no pertenece a la naturaleza, si no que a la cultura. Esta es una construcción arbitraria sin relación, o muy poca, con características biológicas y hechos objetivos (Rothbart & Taylor, 1992) en donde las diferencias de género son establecidas a través de consideraciones biológicas. En este sentido, el género hace referencia a significados sociales y prácticas que organizan las diferencias sexuales (Thomson y Armato, 2012). Si bien es imposible negar que el sustrato biológico ejerce influencia en el comportamiento humano, la realidad experimentada y vivida por cada persona en particular es el resultado de un complejo proceso de interacción y socialización.

Para Lamas (1995) este proceso se inicia al momento de nacer, en el cual, en función de la apariencia externa de los genitales, comienza un proceso de socialización diferente para aquellas criaturas identificadas como hombres y como mujeres, desplegándose la lógica del género que indica, de manera omnipresente, como hombres y mujeres deben comportarse en todos los ámbitos de la vida. A partir de esta diferencia sexual y que se encuentra simbolizada social y culturalmente en el género, se organiza toda la sociedad donde se desarrollan prácticas y discursos que indican lo propio y correcto para cada sexo. Según Bourdieu (2013) el género ha estado presente por milenios, encontrándose tan profundamente arraigado que no requiere justificación, sino que es tomado por un hecho natural imponiéndose a sí mismo como algo autoevidente.

De esta manera, desde la niñez, las categorías sociales como el género son aprendidas, socializadas y, a largo plazo, esencializadas, conformándose finalmente como una tipología natural. Es por este motivo que, Stryker y Whittle señalan que las categorías en relación al sexo, género y sexualidad son *"categorías inevitablemente provisionales (…) y por lo tanto imperfectas, históricas, arbitrarias y temporales"* (2006, pág. 479).

El género, por medio de la asignación de roles, demanda una performatividad (Butler, 1990) diferente para hombres y mujeres a partir de la cual las personas son inteligibles y pueden ser reconocidas como tales, es decir, como hombre o como mujer. Esto es de gran relevancia si consideramos que la noción de género femenino y masculino favorece la generación de connotaciones tanto positivas como negativas para cada uno, razón por la que también existen expectativas sociales rígidas asociadas al género y su desempeño a partir de las cuales las personas pueden experimentar gran sufrimiento debido a la fuerte presión por cumplir dichas expectativas (Carrera, dePalma, & Lameiras, 2012).

No obstante su arbitrariedad y naturaleza social, el género y las relaciones entre lo femenino y masculino se impone como una realidad objetiva que conlleva una serie de privilegios y obligaciones que caracterizan a cada género y que se encuentran legitimados históricamente gracias a la asunción de diferencias sexuales naturales biológicas (Connell R. , 1987; Connell R. , 1995). Habiendo dicho lo anterior, es importante entonces conocer cómo se articulan las relaciones de género, ya que permite entender cómo se manifiestan las situaciones de desigualdad e inequidad.

Las relaciones de género se desarrollan de manera cotidiana, en el día a día, tanto en el espacio público como privado y personal, donde las prácticas y políticas afectan a ambos géneros de manera diferente. Sin embargo, la relación de género no sólo tiene que ver con crear un sentido de diferencia entre el hombre y la mujer, sino que es un elemento importante de la vida social porque es fundamentalmente un sistema de desigualdad ya que, al ser dos categorías diferentes y excluyentes entre sí, crean relaciones desiguales (Correl, Thébaud, & Benard, 2007).

Esta organización es violenta, pues promueve la discriminación, predetermina el comportamiento tanto para mujeres como para hombres, castiga severamente las transgresiones a los roles asignados, no permite la autonomía ni el desarrollo de las potencialidades por igual, no permite la comunicación ni las relaciones equitativas entre los sexos, asigna responsabilidades sociales y familiares exclusivas y desiguales por género (Bolaños, 2003).

Bourdieu (2013) platea que son las diferencias visibles entre el cuerpo femenino y el cuerpo masculino lo que produce una visión del mundo ordenada de acuerdo a la división en géneros relacionales[17] y complementarios, masculino y femenino, que se funda en la diferencia de los cuerpos biológicos, especialmente en el sexo, que sirve para construir dos géneros como dos esencias socialmente jerarquizadas proporcionando un fundamento apartemente natural de la división de la actividad sexual y división sexual del trabajo y, partir de ahí todo el orden de las cosas que "legitima una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica que es en sí misma una construcción social naturalizada" (Bourdieu, 2013, pág. 37).

Además de imponer un orden jerárquico, la dualidad de género femenino/masculino hace imposible la existencia de una mayor fluidez y diversidad de géneros y, por lo tanto, no permite dar cuenta del cambio social y de la realidad de las personas en su cotidianeidad, así como los sentimientos donde los deseos sexuales tanto de hombres como mujeres tienden a desaparecer en una construcción simple y sencilla que no logra dar cuenta de la diversidad (Segal, 2013).

> encontramos que la discriminación de tratar a las personas dependiendo su sexo niega procesos identificatorios básicos del sujeto, ya que desconoce y no comprende cómo se establece culturalmente la identidad de género y cómo se estructura psíquicamente la identidad sexual (Lamas, 1995, pág. 61).

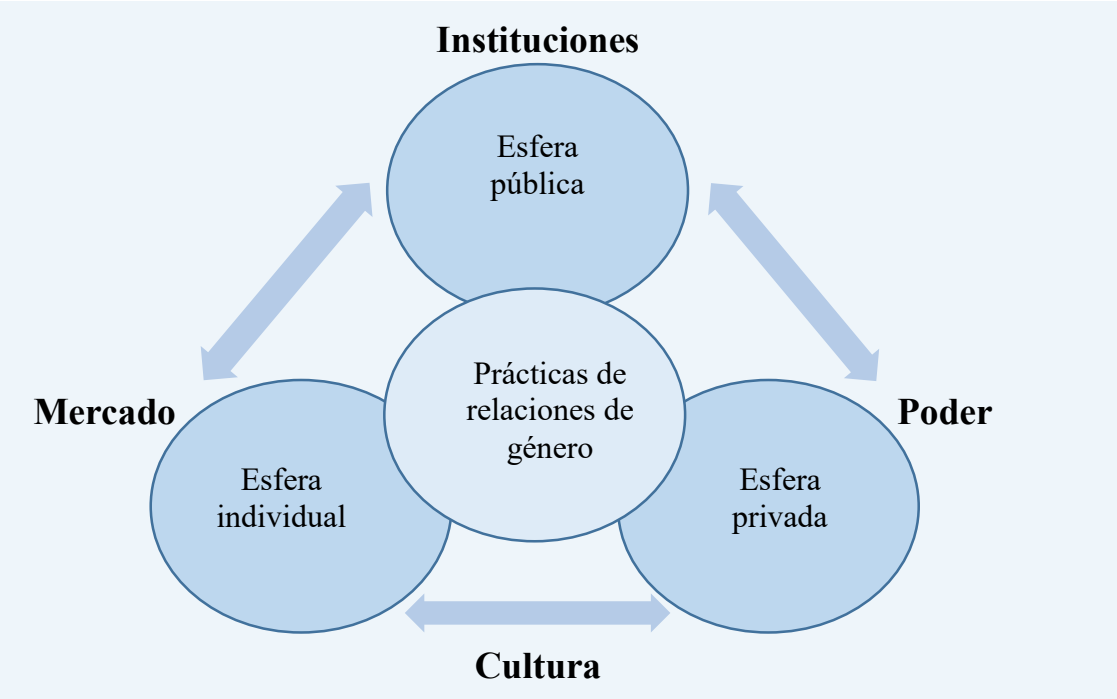
En este sentido, la trasgresión de la heterosexualidad, especialmente en los varones, es fuertemente censurada y castigada, ya que el hombre homosexual renuncia al poder otorgado por la masculinidad y por este motivo es sancionado socialmente (Díaz de Greñu & Anguita, 2017)

Como lo muestra la figura n°1, y de acuerdo al informe desarrollado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo "*Género: los desafíos de la igualdad*" (2010), los ámbitos que representan un desafío en cuanto a lograr una igualdad de género se refieren a, 1) las normas y recursos definidos por las instituciones sociales; tales como las políticas públicas, leyes, Constitución, etc., 2) la cultura, donde las relaciones de género se desarrollan en forma de símbolos, significados y legitimaciones, 3) el mercado, el que define el valor y los intercambios económicos y, por lo tanto, el valor de los hombres y mujeres y 4) el ejercicio y relaciones de poder, lo que permite la organización y resistencia de los distintos grupos dentro de una determinada sociedad. Estas cuatro fuerzas se desarrollan en tres

[17] Es decir, una definición diferenciada de los usos legítimos del cuerpo que excluye a un sexo de toda marca que pertenezca al otro sexo.

esferas; la esfera pública, que la conforman las distintas instituciones (como el trabajo, mercado, iglesia y Estado), la esfera privada que se refiere al espacio doméstico y familiar y el ámbito personal que se refiere a la construcción de la historia biográfica individual y el desarrollo de la subjetividad. Tanto estas esferas, como las fuerzas que entre ellas transitan, se relacionan condicionando e influyendo unas a otras.

Figura 1: Ámbitos de las relaciones de género



Fuente: Género: los desafíos de la igualdad, PNUD 2010.

Lo expuesto nos permite tener una visión amplia de las instituciones y mecanismos que se encuentran detrás de las relaciones de género, permitiéndonos situarla no en un lugar específico, sino que en todos los ámbitos de la vida que detallaremos a continuación.

1. Los imaginarios del género

Cuando hablamos del ámbito de la cultura nos referimos a las imágenes, valoraciones, representaciones y actitudes que se construyen socialmente en torno a lo masculino y femenino. Los elementos nombrados anteriormente permiten crear mapas o pautas de acción, es decir, organizan el mundo, lo ordenan y nos dicen que esperar para cada género, cómo comportarnos de acuerdo al género, que esperar del otro género, etc. Los diferentes imaginarios y representaciones para lo femenino y masculino crean diferencias de género las que provocan desigualdad (Connell R. , 1987) y que tiene como efecto final una distribución desigual respecto a privilegios, obligaciones, jerarquías, poder y prestigios, donde la mujer es ubicada en un lugar inferior (Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010).
Si bien es posible decir que este orden ha recibido críticas y, en algunos casos, se ha buscado revertir las situaciones más injustas (con diferentes grados de éxito), la realidad es que aún en muchos ámbitos este principio sigue organizando la vida en sociedad[18], justificando relaciones injustas y desiguales entre hombres y mujeres, donde aún existe un fuerte tradicionalismo y machismo presente en la sociedad chilena (Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010).

Pero ¿cuáles son esos imaginarios de lo femenino y masculino? De acuerdo a los resultados del informe desarrollado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (2010) la familia y la maternidad son los grandes referentes que definen la identidad de las mujeres, tanto en opinión de ellas como de los hombres, mientras que en el caso de los hombres las representaciones se encuentran asociadas, en primer lugar, a rasgos negativos respecto a las relaciones que establece (*machista, irresponsable, mentiroso, flojo*) seguida por aquella que lo define respecto a los vínculos familiares y, en tercer lugar, la imagen del hombre como proveedor:

> Para ellas: la maternidad o su condición voluntaria de dadoras de sexo, amor, cuidados y afectos (…) se entenderá que un hombre se define por lo que no es una mujer y viceversa. (Arranz Lozano, Las mujeres y la universidad española: estrcuturas de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universotario, 2004, pág. 227)

Cada cultura otorga un significado a los cuerpos de las mujeres y los cuerpos de los hombres, asociándolos a significados diferentes y excluyentes entre sí, lo que permite construir socialmente la feminidad y masculinidad, de esta forma, "la cultura marca a los sexos con el

[18] O en palabras de Bourdieu, una realidad social concebida en "clave de género" donde la distinción sexual opera en todas las esferas de lo social.

género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano" (Lamas, 2000, pág. 4)

De acuerdo a lo señalado por Bourdieu (2013) todo conocimiento se sustenta en una visión y división fundamental: la diferencia entre los sexos biológicos que justifica la diferencia socialmente construida a través del género femenino y masculino y que se extiende, este principio de clasificación, hacia todo orden de cosas. A partir de esta división inicial de los sexos y, por lo tanto, a partir de la división del género masculino/femenino, surgen códigos o categorías binarias excluyentes entre sí, las que son vistas de manera inherente y natural a cada género y que se corresponden respectivamente. Ejemplo de lo anterior son las categorías racionalidad/emocionalidad, mente/cuerpo, producción/reproducción, desarrollo/primitivo, acción/pasividad, poder/debilidad, público/privado y así un largo etcétera.

> Estas estructuras cognitivas se traducen en "esquemas no pensados de pensamiento" en *hábitus*, mediante el mecanismo básico y universal de la oposición binaria, en forma de pares: alto/bajo, grande/pequeño, afuera/adentro, recto/torcido, etcétera. Estos *hábitus* son producto de la encarnación de la relación de poder, que lleva a conceptualizar la relación dominante/dominado como natural. (Lamas, 2000, pág. 11)

Ahora bien, estas categorías -las cuales ordenan el mundo- poseen valoraciones que son dadas desde una mirada masculina que se instituye como único referente válido para las formas de conocer, sentir e interpretar la realidad y que a su vez se corresponden con el imaginario de la cultura patriarcal (Berríos, 2005a). Así, esta situación de dominante/dominado describe la relación de los géneros masculino/femenino como opuestos y excluyentes entre sí, pero a la vez complementarios. Esto se refiere a que, por un lado, los géneros se definen por lo que no es el otro y viceversa, así el género masculino siempre se encontrará asociado a las características que son opuestas a las características femeninas y, por otro lado, en esa oposición de características existe una complementariedad[19] de ambos géneros. De esta manera, todas las cosas del mundo serán clasificadas en una de estas categorías que ocultan en ellas relaciones de subordinación.

2. El género en las instituciones de educación superior

Cuando analizamos, desde una perspectiva de género, las normas y leyes que rigen las instituciones sociales podemos concluir que estas instituciones son mayoritariamente masculinas. Con esto no solamente indicamos que están compuestas en su mayoría por

[19] Complementariedad fundada en las características biológicas-reproductivas.

hombres, sino que además impera en ellas un orden y lógica patriarcal que sirve y es útil a los intereses de los hombres. El género es entonces comprendido como un orden que atraviesa las instituciones y estructuras, fijando definiciones laborales, procedimientos, funciones y hasta méritos y promociones para hombres y mujeres. Esto es lo que Rebecca Pearse y Raewyn Connell (2009) denominan regímenes de género y que se refiere a cómo se organizan las relaciones de género en una determinada institución, por lo que distintas organizaciones e instituciones presentan diferentes regímenes de género.

Este es un componente que no es ajeno a las universidades, específicamente, a la organización de estas, en la que los procesos de organización están constituidos por el género (Ríos González, Mandiola Cotroneo, & Varas Alvarado, 2017) donde la práctica de organizar y ordenar no es neutra respecto al género, sino que mantiene diferencias "generizadas" en torno al ejercicio del poder, el control de los objetivos y la disposición y acceso a los recursos.

De esta manera, las instituciones de educación superior presentan su propio régimen de género; las mujeres tienen menos posibilidades de contratación, obtienen remuneraciones más bajas, son excluías de manera crónica de procesos y puestos donde se toman decisiones importantes, se encuentran segregadas de los espacios de prestigio y poder, provocando que la situación de las mujeres y minorías al interior de las instituciones educativas no sea igual a la del grupo de los hombres hegemónicos (Buquet Corleto, Cooper, & Rodríguez Loredo, 2010).

> es de entenderse que la violencia de género en las universidades devenga como crítica feminista hacia la estructura universitaria en su forma medieval de organización, centrada sobre el sustento de los 'feudos' y el 'servilismo', en este caso, también cristalizado por las desigualdades y la discriminación hacia las mujeres principalmente ejercida bajo un sistema patriarcal. (Mendoza Morteo, 2011, pág. 33)

En general se suele pensar que la universidad es un espacio exento del componente género, por lo tanto no se piensa las desigualdades de género, ni se reconoce el peso del género en, por ejemplo, las trayectorias académicas, vida profesional (Palomar, 2011), normalización de situaciones violentas o mecanismos sexistas que casi nunca se explicitan como actos violentos y agresivos. Existe la idea de la universidad como un espacio neutro, donde todos y todas tienen las mismas oportunidades, que todo depende de los méritos personales, por lo que la discriminación por género es un tema cerrado. No obstante, las universidades no sólo son espacios altamente jerárquicos y por ello desiguales (Larena Fernández & Molina Roldán, 2010), sino que además son espacios que no se encuentran apartados de los problemas sociales, por el contrario, reproducen en su interior formas de violencia y discriminación hacia las mujeres que en un principio fueron estudiados por la misma

academia como su objeto de estudio, sin reflexionar sobre la posibilidad de padecer al interior de la universidad los propios problemas analizados (Mendoza Morteo, 2011). No se "observa", por lo tanto, un orden de género, si no que se piensa que la universidad trasciende ello:

> La fuerza del orden masculino se descubre en el hecho de que prescinde de cualquier justificación: la visión androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla. (Bourdieu, 2013, pág. 22)

El espacio público es percibido, según Arranz, tanto por hombres como mujeres, como un espacio neutral, donde no existen ni los valores femeninos ni masculinos por lo que es visto como un espacio que tiene realidad y que por lo tanto dicha realidad no es cuestionada. Esta percepción aumenta en el espacio universitario:

> Las cualidades arrogadas al ámbito público (neutralidad, objetividad), crecen exponencialmente al adentrarnos al mundo universitario (…) el lugar racional por antonomasia. (Arranz Lozano, 2004, pág. 228)

Estudios indican como el género es una característica que constituye un principio organizador de colectividades, instituciones, procesos históricos y prácticas sociales (Glenn, 2000; Budgeon, 2014). Desde esta perspectiva, el género opera a través de la estructura social; desde un nivel individual hasta la organización de una multiplicidad de instituciones y organismos, por lo que se torna en un tema complejo y dinámico que funciona como 'un principio organizador' de la sociedad y sus instituciones (Budgeon, 2014, pág. 319). Joan Acker (1990) fue una de las primeras en observar como el género es un componente fundamental en las organizaciones, pero difícil de ver o notar cuando sólo la perspectiva masculina está presente, ya que, como la mirada masculina en las organizaciones es percibida como representante de lo humano o, mejor dicho, de lo objetivo y racional, las estructuras y procesos organizacionales son analizados como si el género fuera algo neutral o como si dicho componente no existiera. De esta manera la "ética masculina", que se hace invisible por considerársele neutral, se impone a través de dos procesos jerárquicos correspondientes a la burocracia y patriarcado que facilitan y permiten la discriminación, exclusión y segregación, pero que son percibidas como naturales

> Las estructuras del mercado, las relaciones en el lugar de trabajo, el control de los procesos y las relaciones de salario subyacentes son siempre afectados por símbolos de género, procesos de identidad de género e inequidades materiales entre las mujeres y hombres. (Acker J. , 1990, pág. 145)

Así, el género, es una parte integral de los procesos de cualquier organización (Connell R. , 1987), por lo tanto, cualquier análisis que se haga de estas debe incluir dicha variable. Se asume erróneamente que los puestos de trabajo (donde cada trabajo ocupa un lugar en la jerarquía) y la jerarquía son categorías abstractas que no poseen personas que las ocupan ni géneros (Acker J. , 1990), sin embargo, cuando analizamos el ámbito laboral de las universidades y la presencia de las mujeres, a pesar que ha habido un incremento en la representación de estas de manera global, estas continúan excluidas de los puestos de mayor jerarquía y poder y, a la inversa, se concentran en los puestos de menor jerarquía, así como desproporcionadamente empleadas en puestos part-time, con contrataciones menos permanentes y con menor compensación en relación a los hombres (Wylie, Jakobsen, & Fosado, 2007; Martínez Labrín & Bivort Urrutia, 2014). Además, se encuentran sub-representadas en cargos directivos tales como decanatos, vicerrectorías y rectoría, siendo excluidas de los puestos de prestigio y poder, donde los requisitos para acceder a dichas posiciones dependen de la gestión y "peso académico" el que está determinado por parámetros de productividad; principalmente publicaciones en revistas indexadas, adjudicación de proyectos FONDECYT y la posición del grado de doctor (Saracostti, 2006).

A partir de ello la universidad se hace resistente a una igualdad real, amparada a:

> La creencia de que es una *"institución neutra"*[20] porque sus normas de organización y funcionamiento así lo proclaman y porque se basa en la exigencia del mérito y la capacidad para el acceso y promoción en la carrera académica. (Arenas, 2017, pág. 21).

De esta forma, las desigualdades se darían por medio de las propias estructuras internas de las instancias de educación superior y las prácticas del día a día que determinan actitudes y comportamientos diferentes para hombres y mujeres (UNESCO, 2002) por lo que serían formas más difíciles de detectar e identificar, y por ello, más difíciles de resolver. Esta realidad difícil de detectar se encuentra determinada, en primer lugar, en el ámbito privado, es decir, en las labores de cuidado, reproducción y labores domésticas. En segundo lugar, determinada por los estereotipos mencionados al comienzo, los que, entre otras cosas, demandan en las mujeres una conducta cooperativa marcada por la ausencia de ambición al poder. Estos dos elementos provocan que el "punto de partida" de hombres y mujeres no sea el mismo, ya que ellas deben conciliar responsabilidades laborales, académicas y familiares, transitando de manera constante, y no exenta de conflictos, entre lo público y privado. Así, el problema no es que no se reconozcan los mismos derechos entre hombres y mujeres, si no que no se reconocen las mismas condiciones entre hombres y mujeres.

[20] Cremilla y cursiva de la autora.

> En el mundo académico, cada vez más basado en un sistema de méritos "individuales" –y, por lo mismo, convertido cada vez más en un medio extraordinariamente competitivo–, es fácil y frecuente negar que exista la discriminación de género: se habla de capacidades, de trayectorias, de méritos acumulados, de niveles adquiridos, de puntos reunidos o de evaluaciones "objetivas", como si solamente estuviera en juego una cuestión de méritos y de responsabilidad personal para llegar a donde se llega, ignorando el dato de que muchas veces los sujetos que componen este universo no están en una situación que les permita competir y reunir méritos como "iguales". (Palomar, 2011)

Hablamos de transición entre el mundo público y privado al haber claramente un distanciamiento entre ambos mundos, donde tradicionalmente la cultura patriarcal ha definido una división clasificatoria entre ellos, asociado lo masculino al ámbito público y lo femenino al ámbito privado con una serie de binarios que no escapan al mundo de las universidades "lo cual produce, dentro de las universidades, un micro ambiente social que va a desarrollar relaciones de género concordantes con el binario masculino vs. femenino" (Martínez Labrín & Bivort Urrutia, 2014, pág. 17)

En este sentido, la división "natural" entre el espacio público y espacio privado, se replica en el espacio universitario resultando también "natural" que el género masculino se dedique a las actividades de carácter intelectual como la investigación, mientras que el género femenino a las labores asociadas a la docencia. De esta manera, se segregan las labores del cuerpo académico, pero además el sistema de prestigio y poder jerarquiza de manera diferente dichas labores; una mayor valoración de la investigación, que tiene un rostro mayoritariamente masculino, (Audelo López, Escobar Chávez, & González Rodríguez) hará que los académicos tengan oportunidades de acceso a zonas desde donde se ejerce el control organizacional, así como respeto, autonomía y autoridad epistémica y disciplinar. (Ríos González, Mandiola Cotroneo, & Varas Alvarado, 2017, pág. 121)

De esta manera, en el binomio investigación/docencia es esta última que, al ser asociada a lo femenino, deviene subordinada a la primera. Así, la investigación se corresponde con todos sus primeros pares en las relaciones dicotómicas descritas anteriormente; racional, objetivo, público, producción, es decir aquello asociado a lo masculino, mientras que la docencia se asocia al segundo elemento de la pareja de binarios: lo personal, la relación con los otros, a la reproducción, es decir, a lo femenino.

Madrid (2006) señala que la pedagogía en los niveles menores, pero también dentro del staff académico, se asocia a la crianza y cuidado, al imaginario de la madre educadora encargada

de transmitir y reproducir el conocimiento y menos de producir o generar nuevo conocimiento, tarea donde predominan los hombres. Según Acker (1995) esto llevaría a ver la pedagogía como una extensión del trabajo doméstico, más ligado a lo emocional que a lo racional (que esto sería la investigación) ocurriendo una devaluación proporcional a su feminización. Ahora bien, dentro de los objetivos individuales del cuerpo académico, así como de la institución universitaria sobre este grupo "convergen en un perfil de carrera académica cuya valoración más alta está asociada a la investigación" (Berríos, 2008, pág. 37)

De esta forma, la carrera académica se estructura sobre el prestigio, sustentado en gran medida en base a la productividad de la investigación, y, a su vez, esa estructura se organiza en grandes categorías académicas ordenadas bajo un principio jerárquico que valoriza diferencialmente a los miembros de la comunidad científica, ubicando en la cúspide a los académicos con más experiencia y trayectoria en la investigación y en la base aquellos con menor experiencia y poder (Berríos, 2008). Esto refleja una fuerte estructura de poder ya que son los miembros ubicados en la cúspide quienes generalmente pueden ser elegidos para cargos directivos y a la vez forman parte de los procesos de selección y promoción. Para el caso de las universidades chilenas, en el año 2017 el porcentaje de hombres y mujeres con grado de Doctor (independiente del tipo de jornada) correspondía a 67,6% y 32,4% respectivamente (Consejo Superior de la Educación, 2017), grado que permite cumplir con el perfil de investigador y que hace posible competir por fondos de investigación y publicar en revistas de prestigio que, como ya dijimos, se constituyen como fuente de promoción, prestigio, éxito y poder.

Así, las mujeres, se ven sub-representadas en las "altas" categorías, las que gozan de gran prestigio y poder, quedando excluidas de ciertos espacios, o por lo menos, con un acceso desigual y difícil:

> La segregación ocupacional, que no es otra cosa que la división del trabajo extra-doméstico entre dos grupos sociales distintos, en el caso de los sexos constituye una de las expresiones más claras del género como construcción social. (…) Esto se deriva de concebir la división sexual del trabajo como algo natural, que está definido desde siempre y no puede cambiar sin hacer violencia a un orden social casi inmutable. (Rendón Gan, 2003a, pág. 35)

Entender la división del trabajo como algo natural, ha sido "una de las causas principales de la desigualdad entre los sexos" (Rendón Gan, 2003a, pág. 35). Así, la desigualdad se expresa en la división del trabajo, la que ha resultado ser desfavorable para las mujeres no sólo por no poder acceder a ciertos puestos, sino también porque, tras su incorporación al mercado de trabajo, están han seguido asumiendo el rol de la esfera doméstica y de los cuidados de la

familia sin que haya habido un nuevo reparto y distribución (igualitaria) con los hombres sobre las responsabilidades en dicha esfera (Arenas, 2017)

Así, el ingreso de la mujer al trabajo remunerado ha provocado el fenómeno que se conoce como "doble jornada" refiriéndose a la situación de las mujeres que se desempeñan en la academia, donde muchas veces estas deben estructurar la vida cotidiana en función de exigencias múltiples como la propia carrera, trayectoria universitaria y la familia "las mujeres siguen siendo las responsables total o parcialmente del ámbito doméstico, independientemente de cualquier otra actividad que desempeñen. Es lo que se define como doble jornada de las mujeres" (Astelarra, 2005, pág. 180). Es por ello que, el trabajo doméstico también se distribuye de manera desigual, donde las mujeres siguen siendo las principales encargadas de desarrollar las tareas domésticas, situación que condiciona e imposibilita su participación en el trabajo remunerado (Rendón Gan, Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX, 2003a) o que, para este caso, dificulta el ascenso dentro de la carrera académica. De forma parecida y con consecuencias similares se describe el fenómeno de "síndrome de ambos a la vez" que Rodigou, Buriojovich, Domínguez y Blanes (2011) utilizan para referirse al desdoblamiento que deben hacer las mujeres para atender asuntos de trabajo y familia a la vez, indicando que las mujeres realizan tareas de forma simultánea, mientras que los hombres lo hacen de manera sucesiva:

> Podríamos afirmar que la frontera que separa la vida profesional de la vida doméstica, privada y cotidiana es, en el caso de las mujeres académicas de todos los niveles, mucho más borrosa o elástica que en el caso de los varones, quienes reconocen tener menos interferencia de la segunda sobre la primera. (Palomar, 2011, pág. 104)

Ambos fenómenos ponen en evidencia la división sexual del trabajo y las formas diferenciales de interacción entre el trabajo y la familia, afectando las decisiones, proyectos y trayectorias laborales y académicas de manera diferente para mujeres y hombres. Para las primeras la trayectoria se presenta en la forma de "conciliación" entre el ámbito familiar y laboral, así como "conflictiva" en la búsqueda de dicha conciliación. Diferente es el caso de los hombres para quienes se presenta como una trayectoria transitada con satisfacción y sin conflicto entre el ámbito familiar y laboral (Rodiguo Nocetti, Burijovich, Domínguez, & Blanes, 2010). A esto se suma la exigencia en la productividad como ya mencionamos "los académicos deben competir por fondos externos de investigación, publicar en revistas de prestigio y hacer actividades que den visibilidad al trabajo personal y de las instituciones a la que pertenecen" (Berríos, 2008, pág. 43) lo que resulta en, según Arenas (2017), extensas jornadas de 24/7, especialmente si se trabaja en la investigación, fomentándose la imagen del "académico casado con la ciencia", alejado de lo mundano y trivial donde es prácticamente impensable la compatibilidad con cualquier tipo de vida personal o familiar. No obstante esa

imagen, las académicas si deben lograr la compatibilidad pues ellas sí están "casadas con su componente humano", debido a los roles tradicionalmente asumidos, dando como resultado una posición de inferioridad respecto a sus compañeros. Por este motivo, la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados, debido a la no corresponsabilidad de los hombres en este ámbito, es un gran obstáculo para la igual participación de las mujeres en el mercado de trabajo ya que disminuye sus posibilidades de ascenso, así como de ingresos más altos quedando en posiciones subordinadas y en empleos de menor valoración:

> (las mujeres) tienen unas condiciones ambivalentes y contradictorias derivadas de la cultura social que asigna a las mujeres los papeles de la vida doméstica y, al mismo tiempo, les exige su integración al mundo laboral y profesional (Palomar, 2011, pág. 102).

El uso de tiempo varía considerablemente entre hombres y mujeres al dedicar ellas mayor cantidad de tiempo al trabajo doméstico y familiar, influyendo en las decisiones y trayectorias laborales de manera diferente para hombres y mujeres. Existe el mito de la súper mujer (Arenas, 2017; Diéz & Anguita, 2005) que tiene que hacer todo y hacerlo bien, lo que implica un nivel de exigencia alto, de constante tensión y, junto con ello, el sentimiento de incapacidad si no se llega a hacer todo bien[21]. Esto sin duda resulta ser un factor reactivo de rechazo a la hora de decidir si asumir un cargo (en el caso que tenga las condiciones de oportunidad para acceder a él) ya que las mujeres saben que esto es agregar un peso extra más, porque no está en cuestionamiento abandonar las tareas de cuidados y domésticas.

Para el caso de las instituciones de educación superior es un hecho que la presencia femenina es cada vez mayor tanto dentro del personal académico como de su matrícula, además de la existencia de normas que garantizan de manera formal la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, la realidad indica algo muy distinto; "que las mujeres no gozan de las mismas oportunidades que los hombres para participar en la vida universitaria y, mucho menos, para hacer una carrera académica" (Arenas, 2017, pág. 17) donde se podría describir como una presencia localizada ya que se le ha permitido el acceso sólo a algunas profesiones y categorías laborales en condiciones de igualdad, ubicando a las mujeres en categorías menores, de menor prestigio, valoración y poder, concentrando a las mujeres en determinadas áreas disciplinarias, en determinados grados del ejercicio de la docencia y con una escasa representación en los cargos de dirección (Diéz & Anguita, 2005) y con una presencia menor también a nivel global a medida que aumenta el prestigio en la jerarquía de la universidad "la presencia de mujeres tiende a reducirse según se asciende de nivel, de categoría y de prestigio en la universidad" (Tómas Folch & Guillamón Ramos, 2009, pág. 256)

[21] Las mujeres tienen que estar constantemente probando que "pueden".

A esta realidad se ha denominado "techo de cristal" y se refiere a las barreras invisibles que las mujeres enfrentan en el mundo del trabajo y que no permiten el acceso y ascenso a las posiciones y jerarquías más altas dentro de la estructura organizacional (Tómas Folch & Guillamón Ramos, 2009) donde la invisibilidad está dada por el hecho de que no existen ni dispositivos explícitos ni establecidos, ni normas o códigos, que impongan u obliguen a las mujeres dichas limitaciones, sino que está construido sobre la base de rasgos difíciles de detectar (Diéz & Anguita, 2005). De esta manera, la explicación de la ausencia de mujeres en los puestos de mayor jerarquía no debe buscarse en la integración tardía de esta al mercado laboral o al mundo universitario, sino que debe buscarse en la distribución de las labores domésticas y de cuidados, junto con los estereotipos de género que indican que la mujer debe tener una conducta cooperativa, marcada por la ausencia de ambición de poder, así como muchas veces la propia culpabilidad que sienten las mujeres al dedicar menos tiempo del promedio al hogar y la familia (Arenas, 2017)

> las mujeres tienen un techo de cristal sobre sus cabezas. Ven lo que existe por encima pero no pueden acceder. El mundo androcéntrico las excluye del trabajo y de la responsabilidad. A veces, ellas mismas hacen suyo el mecanismo de exclusión. No hay mayor opresión que aquella en la que el oprimido mete en su cabeza los esquemas del opresor (Santos Guerra, 2000, pág. 56).

Lo anterior serviría para explicar no sólo la desigual situación entre académicos y académicas, sino que también, a pesar de que las mujeres conformen la mitad del estudiantado universitario, avancen con ventaja por sobre los varones, obtengan mejores calificaciones, etc., llega un momento en que estas ventajas desaparecen "las mujeres no han entrado en el mercado laboral en la misma proporción, reciben menos remuneración, desarrollan menos cargos de responsabilidad y no llegan a las cuotas profesionales más elevadas" (Tómas Folch & Guillamón Ramos, 2009, pág. 258)

Por otro lado, sigue prevaleciendo la diferenciación por sexo en el proceso educacional. De acuerdo a los indicadores de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2015) la media de las mujeres tituladas en grado corresponde a un 58% dentro de los países de la OCDE. Esta cifra es muy alentadora, sin embargo, la distribución de las áreas de estudio no se encuentra equilibrada entre ambos sexos ya que la representación de las mujeres en los campos de educación, salud y bienestar es "abrumadora" con un 80% de tituladas en grado. De la misma forma, las mujeres son mayoría en los campos de humanidades y artes con un 66% aproximadamente, mientras que en los campos de ciencia e ingeniería representan sólo un 31%

> aunque las mujeres representan más de la mitad de los titulados a niveles de grado y master, aún están considerablemente infra-representadas en los campos de la ciencia y la ingeniería. (2015, pág. 1)

En una situación similar, las mujeres componen más de la mitad de las personas tituladas de programas de magister (57%) entre los países de la OCDE, sin embargo, de la misma manera que ocurre con el grado, la distribución por sexo en las distintas disciplinas no es equilibrada: el 62% de las mujeres tituladas de magister corresponde a las áreas de educación, humanidades y ciencias sociales, mientras que el 35% en las áreas de ciencias e ingeniería. Para el caso particular de Chile las cifras aumentan de acuerdo al informe *Education at a Glance: OECD Indicators* (2017)

> Hay un alto nivel de disparidad de género en la elección de los campos de estudio entre las personas que ingresan por primera vez al sistema de educación terciario. Para la mayoría de los campos, Chile muestra un mayor desbalance que el promedio de la OCDE, con una proporción de estudiantes mujeres más allá del 50% que representaría una distribución equitativa. Por ejemplo, las mujeres constituyen el 80% de los participantes terciarios en el campo de la educación, 78% en el campo de la salud y bienestar, comparado con los promedios de la OCDE de 78% y 76% respectivamente. El desbalance es incluso más sorprendente en el campo de las CTIM[22]. Por ejemplo, sólo un 17% de las personas que entran a los campos de ingeniería, manufactura y construcción en Chile son mujeres, el tercero más bajo (junto con Suiza) entre los países de la OCDE. En comparación, el promedio de la OCDE es de 24% . (Organization for Economic Co-operation and Development, 2017, pág. 2)

La feminización y masculinización de disciplinas y carreras define trayectorias educativas y profesionales diferentes para hombres y mujeres, configurando un horizonte con distintas posibilidades para ambos géneros. Según la revisión de literatura internacional que aborda la desigual distribución del género en ciencia y tecnología realizada por Susana Vásquez-Cuperio (2015), la explicación de la elección de ciertas carreras por parte de los hombres y mujeres se relaciona a los procesos de configuración de identidades, estereotipos y procesos de socialización, es decir, a la interacción de factores psicosociales y socioculturales[23.] De

[22] CTIM corresponde al acrónimo en español de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. En inglés corresponde a STEM.

[23] En este sentido, como señala Vásquez-Cupeiro (2015) la perspectiva que explica estas selecciones basada en diferencias de tipo cognitivo, neurológico o biológico entre hombres y mujeres y que sugieren que estas últimas eligen con menos frecuencia estudios formativos y carreras profesionales en ciencias debido a los déficits en la formación matemática adquirida en la escuela "no han podido demostrar diferencias biológicas sistemáticas y/o significativas en la mayoría de las funciones cognitivas" (pág. 182).

acuerdo a esta investigadora, el modelo con mayor poder explicativo asume que los estereotipos de género adscriben a características y roles, definen los esquemas de referencia, influyen en las expectativas y comportamientos de hombres y mujeres, reforzando en última instancia, la continuidad de la segregación formativa y ocupacional.

El estereotipo masculino asume habilidades innatas de los hombres en matemáticas, asociadas a un pensamiento lógico, abstracto y racional, características todas vinculadas, dentro de las parejas de binarios, al primero de ellos y el cual posee una mayor valoración[24]. Por defecto, las mujeres tendrán menos capacidades para las matemáticas y, correspondiente a su opuesto, presentarán habilidades vinculadas a la comunicación y el lenguaje. El binomio matemática/lenguaje se presenta como dos oposiciones reduccionistas; la ciencia se encuentra relacionada a la matemática porque es certera y racional, ocurriendo una "generización" de la matemática, la ciencia y lo racional vinculada a lo masculino[25] (Mendick, 2005). Estas ideas preconcebidas *"responden a las disposiciones de género adquiridas en el proceso de socialización"* (Arranz Lozano, 2004, pág. 225) y se reproducen en todos los ámbitos de la sociedad y en los procesos de socialización donde pares, profesores/as, familia, medios de comunicación, etc. influyen por medio de las expectativas marcadas por el género, por lo que estos estereotipos tienen un carácter prescriptivo, contribuyendo a explicar las brechas de género presente en las ciencias (Vásquez-Cupeiro, 2015).

Es importante destacar acá las expectativas de académicos y académicas sobre el grupo estudiantil que muchas veces, por medio del "clima frío" tiende a subvalorar a las estudiantes que se desempeñan en áreas masculinas como las ingenierías y tecnología:

> Se precisa que junto a la influencia de los estereotipos de género y la atribución de menores capacidades para las matemáticas hay que considerar la discriminación informal y formal a la que se ven sometidas (las mujeres): sarcasmo, chistes sexistas, rumores, dudas sobre su capacidad, políticas y estructuras que las excluyen. (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013, pág. 155)

De esta manera, las mujeres no sólo se ubican en puestos de menor estatus, jerarquía y menor grado académico respecto a los hombres (Acker S. , 1992) sino que también, tanto académicas como estudiantes mujeres se encuentran relegadas de disciplinas y áreas de conocimiento, teniendo como consecuencia una visón parcializada respecto a los objetos de estudio y la forma de acceder a ellos, que son consideradas tradicionalmente como femeninas

[24] Como ya fue argumentado.

[25] Diferentes autores/as explican el origen de esto a partir de la época de la Ilustración y el pensamiento cartesiano que volcó la mirada sobre el cuerpo y sobre la mujer, explicando la "naturaleza de la mujer" fuera de lo racional.

y que no son vistos como elementos científicos en los procesos científicos (Acuña, 2014) lo anterior, en última instancia, se encuentra asociado "a la distinción jerárquica entre ciencias duras/ciencias blandas" (Berríos, 2005b)

> lo importante es: en cada par los dos términos se valoran de manera desigual, y el termino con un valor más alto se asocia con la masculinidad y el segundo con la feminidad. La lógica que subyace de fondo es que es un sistema que se refuerza mutuamente. (Mendick, 2005, pág. 213)

Esta valorización no es sólo en términos asociados al orden simbólico, sino que también al plano material donde las mujeres siguen recibiendo remuneraciones más bajas en relación a sus homólogos hombres:

> los ingresos de los hombres con educación terciaria son más elevados, en promedio, que los de las mujeres con el mismo nivel de instrucción; los hombres con educación terciaria, además, suelen tener unas tasas de empleo más altas que las mujeres con una formación equivalente. (Organization for Economic Co-operation and Development, 2016 citado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016, pág. 22)

Aún más desfavorable es el escenario en Chile, donde los desbalances de género en los sueldos son significativos, especialmente entre hombres y mujeres que poseen educación terciaria. Las mujeres entre los 25-64 años de edad ganan sólo un 65% del sueldo de sus pares varones, 10 puntos porcentuales bajo el promedio de los países que conforman la OCDE. Esta es una brecha de ganancia aún mayor que la de entre hombres y mujeres con estudios secundarios (35% y 27% respectivamente) (Organization for Economic Co-operation and Development, 2017).

3. El género del poder

Adentrándonos en un fenómeno relevante para el presente diagnóstico, la violencia de género es entendida como resultado del desequilibrio de poder entre hombres y mujeres donde, a través de la asignación de diferentes estereotipos para ambos géneros, se mantienen posiciones de desigualdad y dominación, por lo que los códigos binarios no sólo son insuficientes y desiguales, sino que también opresivos (Carrera, dePalma, & Lameiras, 2012). En Chile, estas asignaciones de valor han resultado desfavorable para las mujeres, traduciéndose principalmente en violencia hacia la mujer, donde una de cada tres mujeres chilenas ha vivido violencia psicológica, sexual o física en algún momento de su vida (SernamEG, 2016), empobrecimiento económico y desigualdad (Programa de las Naciones

Unidas para el Desarrollo, 2014; Instituto Nacional de Estadística, 2015; Instituto Nacional de Estadística, 2016).

De acuerdo a la ONU violencia de género es:

> Cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez. (Organización de la Naciones Unidas, s/a)

La violencia de género se basa en la discriminación de género que, de acuerdo a la Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer, se refiere a:

> Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979)

La violencia de género puede ser de tipo física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica (Organización de las Naciones Unidas, 2009) y puede ser perpetrada en distintos ámbitos; familiar, comunidad o por el Estado. Según la Organización de las Naciones Unidas (2013), en términos globales, el 35% de las mujeres ha sido víctima de violencia fisica y/o sexual por parte de su pareja o violencia sexual por parte de una persona distinta a su pareja. Así, la violencia de género se transforma en una problemática que es resultado de las complejidades simbólicas, sociales y estructurales en el marco de la cultura patriarcal, entendiendo que afecta a mujeres de diferentes edades, clases sociales, culturas y niveles académicos (Aguilar, Alonso, Melgar, & Molina, 2009).

El hostigamiento y/o abuso sexual son formas de violencia de género altamente preocupantes que, según el Ministerio de Educación "sólo de manera reciente ha comenzado a visibilizarse en las instituciones de educación superior chilenas" (s/a, pág. 4) y que, en términos

internacionales, es una realidad de la que muchas personas están conscientes, pero "sobre la que apenas se ha roto el silencio para sacarla a la luz pública" (Aguilar, Alonso, Melgar, & Molina, 2009):

> Las investigaciones internacionales en el ámbito internacional corroboran que este fenómeno también se da en el contexto universitario, y que existen ya en otros países numerosas iniciativas y experiencias en universidades para prevenir y erradicar la violencia de género en ellas. (Valls R. , Oliver, Sánchez, Ruiz, & Melgar, 2007, pág. 220)

Hablar de violencia de género es un tema incómodo en las propias universidades (Mendoza Morteo, 2011) donde una de las principales dificultades para su eliminación es que esta no es reconocida ni detectada (Universidad de Lleida, 2013), quedando relegada como si fuera un problema que ocurre sólo dentro del aspecto privado y doméstico (García y García & Bedolla Miranda, 2002):

> Nos hallamos, pues, ante una problemática existente, que muchas y muchos conocemos, pero sobre la que apenas se ha roto el silencio para hacerla pública, no contribuyendo, por tanto, a evitarla y erradicarla. (Valls R. , Oliver, Sánchez, Ruiz, & Melgar, 2007)

Según el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer el acoso sexual se define como:

> Un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer)

Si bien esta definición es amplia y permite entender el acoso sexual como cualquier actividad o comportamiento de carácter sexual que ocurre entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas, ésta queda remitida exclusivamente al espacio laboral, dejando de lado aquellas situaciones vividas por parte de las estudiantes en el contexto universitario. Es por este motivo, que se incorpora el concepto de acoso sexual utilizado por Claudio Nash (2015) quien lo define como una conducta de tipo sexual que no es bienvenida por la persona que la recibe y, que dicha conducta se encuentra relacionada directa o

indirectamente con decisiones que afectan las oportunidades de educación de la persona acosada o bien, que se traducen en un ambiente hostil, ofensivo e intimidante para la persona acosada.

El acoso sexual es una acción de potencia y fuerza que "expresa relaciones de desigualdad de poder y abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros" (Ministerio de Educación, s/a, pág. 13) y se basa en construcciones socioculturales que legitima y permite que las personas puedan ejercerlas y que guardan relación (tanto de quién las ejerce como sobre quién es ejercida) con la pertenencia a un sexo, género y/u orientación sexual. Es necesario señalar que, si bien cualquier persona puede sufrir acoso sexual, la posición y subordinación de las mujeres hace que sean estas quienes mayoritaria y desproporcionadamente lo sufran (Organización de las Naciones Unidas, 2013) ya que el acoso sexual se basa en la relación desigual de poder entre hombres y mujeres (Bosch). Por ello, no es casual que sean las mujeres las mayores víctimas de este tipo de violencia, convirtiéndose en un problema estructural basado en relaciones de poder legitimadas por un orden social patriarcal (Universidad de Costa Rica, 2005):

> Esta definición de violencia de género se sustenta por lo tanto en la violencia sexual, física y/o psicológica ejercida hacia las mujeres. Se parte del principio de que si bien existen situaciones de violencia que son cometidas por parte de las mujeres hacia los hombres, o incluso de las propias mujeres a otras, en términos globales, se trata de una problemática que afecta principalmente a las mujeres, y donde el modelo de violencia ejercido corresponde mayormente a ejercicios de poder por parte de los hombres hacia las mujeres. (Mendoza Morteo, 2011, pág. 35)

La violencia de género, y el acoso sexual en particular, existe en las universidades y ha sido comprobado científicamente mediante diversos y numerosos diagnósticos de carácter cuantitativo y cualitativo realizados en el contexto de las universidades[26][27]. Dentro de los

[26] Véase "Proyecto de Investigación acción-prevención del hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica", 2005, "Violencia de Género en las universidades españolas" 2006-2008 , "Costa Rica: un estudio sobre el hostigamiento sexual en población estudiantil universitaria pública y percepción del ambiente homofóbico" 2008, "Violencia de Género en las Universidades: investigaciones y medidas para prevenirla" 2010 , "Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales Colombia" 2010, "Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios" 2012 "La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara" 2011, "Prevención de violencia en la universidades: Características de las buena prácticas dialógicas" 2011, "Intrusas en la Universidad" 2013, "Percepción de la violencia de género en el entorno universitario" 2013, "Discriminación, violencia y hostigamiento sexual contra las mujeres estudiantes en la Universidad de Costa Rica" 2014.

[27] Los estudios realizados en Estados Unidos y Canadá, de trayectoria más basta y numerosos, varían en cuanto a su contexto y características respeto a la realidad Latinoamericana y chilena, no obstante, estos hacen grandes aportes al análisis de la violencia de género en contextos universitarios, los que igualmente evidencian la violencia de género como un problema que afecta principalmente y a una gran cantidad de mujeres. Marlen Mendoza (2011) hace una revisión de los estudios

aportes más relevantes de dichos estudios, destaca la poca claridad y la variación en el grado de reconocimiento de la población universitaria respecto a la violencia de género, donde muchas veces situaciones consideradas como violencia de género no son identificadas como tal por la población estudiantil. Otro resultado frecuente es la falta de denuncia por parte de la víctima, donde las razones que explican lo anterior se refieren a, como ya se mencionó, un desconocimiento de la situación como un caso de violencia ya que estas son tan recurrentes que pasan a formar parte de la cotidianeidad, pero también debido al miedo y temor de las víctimas por sufrir algún tipo de represalias, sentimiento de vergüenza, sensación de responsabilidad o culpabilidad en la provocación de la situación por parte de la víctima y, el temor al aislamiento y marginalización de la víctima. También los estudios concluyen que las preguntas realizadas de manera indirecta sobre violencia de género o sobre si una tercera persona que conozcan la ha sufrido arrojan índices más altos que cuando se pregunta directamente si la persona ha sido víctima de violencia de género. Esto habla de la reticencia de las personas a responder y reconocer haber sufrido este tipo de situaciones, lo que demuestra la dificultad de aprehender el fenómeno de la violencia de género.

El acoso sexual posee tres características para ser definido como tal. En primer lugar, implica la existencia de una conducta de naturaleza o connotación sexual. En segundo lugar, es una conducta que no es bienvenida o consentida por la persona que la recibe y, por último, es una situación que genera consecuencias negativas para la persona víctima del acoso (Ministerio de Educación, s/a). El acoso sexual puede ocurrir por chantaje (también llamado *"quid pro quo*", es decir, "una cosa por otra") y/o por intimidación. El primero de ellos ocurre en relaciones de tipo jerárquica laboral, educativa o de prestación de un servicio entre dos personas. En este tipo de acoso, la jefatura recurre a la intimidación, gracias a su poder y autoridad, de una persona que ocupa una posición subordinada para exigir favores sexuales que de otra manera no le otorgaría, pudiendo provocar un daño o perjuicio si la persona acosada se niega (Universidad de Costa Rica, 2005). Ejemplo de ello son los chantajes vinculados a un aumento de sueldo, una mejor posición en algún escalafón, permisos, contratación o despido a cambio de demandas sexuales. Por otro lado, el acoso por intimidación se presenta en aquellos contextos donde no existe una relación de poder formal, por lo tanto, se da entre pares como por ejemplo colegas, compañeros de trabajo o de estudio

anglosajones en relación a este tema en su tesis doctoral *Prevención de la violencia de género en las universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas*. Valls, Oliver, Sánchez, Ruiz, & Melgar, (2007) también realizan en el estudio titulado *¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto* una revisión de la literatura científica respecto a las diferentes formas sobre cómo se manifiesta la violencia de género en el ámbito universitario. Burgués, Oliver, Redondo, & Serrano (s/a) hacen una revisión de las investigaciones a nivel mundial (Europa, América del Norte y España) en *Investigaciones mundiales sobre violencia de género en la universidad. XI Conferencia de Sociología de la Educación.*

donde el acoso ocurre por medio de un ambiente hostil, generando humillación para quien las recibe (Ministerio de Educación, s/a).

Blanca García y García y Patricia Bedolla (2002) indican que el acoso sexual se compone del trinomio poder-sexualidad-violencia y que se constituye como un poder de una persona sobre otra basado en el género como jerarquía. Si sumamos a lo señalado anteriormenete las relaciones de poder existentes entre el profesorado masculino y las mujeres que trabajan y/o estudian dentro la universidad (como ya fue argumentado en el apartado anterior), la situación se complejiza más debido a las fuertes estructuras de poder y dominación que existen en este tipo instituciones. Según Wright y Weiner (1988), dentro del ámbito universitario, el acoso sexual más dañino es aquel que ocurre desde los académicos hacia las estudiantes, ya que existe una mayor complejidad para enfrentarse por parte de las estudiantes a los académicos debido a la doble jerarquía, la de género y académica, que pone a las estudiantes en una situación más vulnerable (Castro & Vázquez, 2008):

> El hostigamiento de una estudiante por parte de un miembro del personal docente implica la explotación de una relación de poder. Una estudiante puede verse forzada a acceder a demandas sexuales ante el temor de represalias, por ejemplo, de perder el curso. Similarmente, una funcionaria podría verse comprometida ante amenazas laborales. (Universidad de Costa Rica, 2005)

Algunas de las causas que explicarían la violencia de género en las universidades, y en la sociedad en general, se refieren, por un lado, a factores socioculturales tales como los mitos que rondan las situaciones de acoso sexual, donde conductas abusivas no son miradas como tal, ya que, "se han convertido en comportamientos que forman parte del ser "hombre", de la masculinidad" (Universidad de Costa Rica, 2005, pág. 8) permitiendo que estas continúen reproduciéndose. Algunos de estos mitos se refieren a la creencia que los hombres tienen una sexualidad irrefrenable, por lo que es responsabilidad de las mujeres mantenerla controlada mediante comportamientos que no les provoque impulsos sexuales. En este sentido se cree que es la mujer quien debe "poner los límites" ya que el hombre es así por naturaleza:

> El hecho de que la urgencia sexual masculina es vista como predominante y necesaria de ser satisfecha, le permite al hombre justificar conductas antisociales, tales como el abuso sexual. (García y García & Bedolla Miranda, 2002, s/p)

Estas prácticas responden a patrones de socialización "mediante los cuales los hombres incorporan a sus masculinidades nociones de dominio y autoridad sobre las mujeres, su derecho a demandar favores sexuales e imponer su voluntad como demostración de poder" (Universidad de Costa Rica, 2005, pág. 8). Como ha podido ser revisado en el presente marco

teórico, los atributos designados a cada género no son neutros, por el contrario, poseen un significado social dotado de valoración que depende de los valores sociales dominantes, los que son impuestos por lo hombres a través de relaciones de poder que reproducen las diferencias y desigualdades sexuales, de manera que los significados culturales están organizados en torno al binario masculino/femenino, los que producen imágenes y representaciones asociados, en última instancia, a la mujer como el objeto de deseo sexual y al hombre como su sujeto (Segal, 2013).

Es común la creencia que la víctima de acoso sexual tiene la capacidad de detener el hostigamiento sexual con sólo negarse a él. Esto no es así ya que, como hemos señalado, aun cuando la víctima demuestre señales de no querer recibir tales tipos de conductas, el acoso continúa, ya que, al ser una relación de poder, es la persona acosadora (la que detenta el poder) quien decide si detenerse o no. También se cree que el acoso sexual ocurre con poca frecuencia, dentro del ámbito familiar-reproductivo y que son sólo casos aislados. Bosch y Ferrer (2012) denominan a esto "mitos sobre la marginalidad" indicando que la violencia de género se ubicaría en el terreno de la excepcionalidad. En relación a ello, existe la idea bastante generalizada de que muchas mujeres denuncian falsamente (debido a distintas razones, pero las principales son por despecho o venganza), idea que persiste fuertemente porque se piensa que el acoso sexual es una excepción y que las mujeres, si lo desean, detienen el acoso, por lo que se tiende a culpabilizar la víctima (Universidad de Costa Rica, 2005) ,ya que son ellas las que generan un "polo atractor de esa violencia" (2012, pág. 549).

Estos mitos se relacionan a estereotipos y comportamientos de carácter sexista, los cuales se encuentran muy extendidos en la población y se refieren a conceptualizaciones mal entendidas. Estas creencias y estereotipos sexistas obstaculizan posicionar la violencia de género como un problema frente al cual la universidad debe hacerse cargo, minimizando y negando la existencia del problema (Valls R. , Oliver, Sánchez, Ruiz, & Melgar, 2007; Bosch & Ferrer, 2012) "la existencia de mitos dificulta el cambio social y el que quienes hostigan asuman estas conductas como inaceptables y violatorias de los derechos humanos" (Universidad de Costa Rica, 2005, pág. 44). Estos mitos hacen pensar que la violencia de género le ocurre a los demás y en sus expresiones más extremas da paso a lo que se ha denominado "mitos negacionistas"[28].

Por otro lado, la violencia de género en el ámbito universitario también aborda el fenómeno desde una perspectiva organizacional, es decir, la universidad en general como un espacio incómodo y amenazante para las mujeres, donde, a diferencia de sus pares varones, las

[28] En el artículo *Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI* Esperanza Bosh y Victoria Ferrer (2012) describen estos como mitos que no sólo niegan la existencia de la violencia de género, sino que además consideran que son una exageración creada por las mujeres para perjudicar a los hombres, siendo estos entonces las verdaderas victimas.

mujeres trabajan y/o aprenden en instituciones patriarcales que encubren hostilidad, discriminación y violencia en distintos grados (Osborne, 1995). Viven así las mujeres diferentes tipos de violencia: desde aquellos que se constituyen como prácticas comunes, del día a día y aquellos que incluyen abusos sexuales. Por ejemplo, las mujeres estudiantes son tratadas diferentemente por el cuerpo profesional y académico de las facultades y por sus pares tanto dentro como fuera de la sala de clases y tanto en instancias formales como informales: se les presta menos atención, además de ser una atención menos seria (expresada en la interrupción, dando mínimas respuestas o ignorando por completo los comentarios, dirigiéndose más hacia los hombres, creando comentarios a partir de opiniones de hombres, adaptando posturas de menor atención), respondiendo con sorpresa cuando las mujeres expresan objetivos ambiciosos, por medio de conductas sobreprotectoras y paternalistas hacia estas, usando el género masculino, ejemplos en torno a lo masculino o cualquier otra forma de lenguaje que excluye a las mujeres, basar evaluaciones respecto a lo que se considera el estilo masculino y femenino en otras (Hall & Sandler, 1982, pág. 5) que finalmente terminan por crear un ambiente de micro-inequidades. Si las mujeres internalizan dicha devaluación, ellas mismas terminarán normalizando la puesta en duda de sus competencias y habilidades, experimentando conflictos entre las aspiraciones académica y el rol femenino asignado tradicionalmente. Esta violencia es ejercida a través de las interacciones y, en palabras de Bourdieu, de manera suave y muchas veces invisible, constituyéndose en la forma más extrema y sutil de dominación ya que no es necesaria la coerción física, sino que la dominación se produce con el consentimiento del oprimido (Lamas, 2000):

> los dominados aplican a las relaciones de dominación unas categorías construidas desde el punto de vista de los dominadores, haciéndolas aparecer de ese modo naturales. (Bourdieu, 2000, pág. 50)

Es decir, cuando la dominación y violencia hacia las mujeres se incorpora en forma de *habitus*[29], la violencia opera de forma simbólica, logrando la colaboración inconsciente de las mujeres en su propia opresión y subyugándola al proyecto social de dominación masculina. En el estudio titulado 'La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma de Chapingo, México', Castro y Vázquez (2008) analizan, a través de 47 casos autobiográficos, las trayectorias de mujeres estudiantes respecto a la domesticación en las reglas de la dominación masculina en las familias y universidad. La investigación revela como tempranamente al interior de la familia las niñas son enseñadas sobre como "deben ser" no bajo la violencia física, sino que

[29] Es decir, bajo la forma de esquemas de pensar, obrar y sentir que corresponden a la posición social que ocupan los individuos haciendo que, aquellas personas que comparten una determinada posición social tiendan a compartir los mismos habitus.

a través de una exposición sistemática a mensajes que las devalúan. Como el sometimiento es sistemático, otras instituciones también contribuyen a el, por lo que los investigadores indagan en el campo de la educación descubriendo un sistema de colonización masculina a través de difrentes signos que evidencian un ambiente hostil hacia las mujeres y que, en última instancia, hablan del sometimiento sexual de las mujeres:

> (en la educación superior) Existe un acoso sistemático, de "baja intensidad" (en tanto que no cosntituye agresiones físicas violentas), pero no menos efectivo que cumple la doble función de reproducir las jerarquías de género y de someter a las jóvenes que presenten rasgos de inconformidad. El acoso resulta altamente efectivo en términos de domesticación y sometimiento de las mujeres, porque incluso aquellas que mantienen su resistencia a acostumbrarse a él, y lo siguen viviendo como algo que las ofende, *deciden* cambiar su forma de vestir y *adaptar* un estilo "menos provocativo" y más conservador. (Castro & Vázquez, 2008, pág. 605)

Es en ese *decidir* y a*daptar*, donde se aprecia el efecto de la domesticación y sometimiento que restringe a las mujeres en su forma de vestir, moverse, desplazarse por ciertos lugares o no (en compañía o solas) "en una palabra, el acoso les enseña a incorporar el sometimiento como forma de vida" (Castro & Vázquez, 2008, pág. 605) donde el hecho de evaluar, por ejemplo, su propia vestimenta como provocativa, es decir, en criterios de los propios dominadores, evidencia la eficacia de la dominación simbólica.

El concepto de clima frío ("chilly climate"), que alude a la sensación de frialdad que ocurre cuando se experimenta rechazo en un ambiente social hostil, señala un claro ejemplo de la violencia simbólica que es posible encontrar en el día a día de la vida universitaria. Este tipo de clima se observa, por ejemplo, en las salas de clases donde las mujeres y diversidad son expuestas a ambientes y conductas de discriminación que muchas veces son sutiles y socialmente aceptadas (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013). Otros ejemplos de climas fríos en la sala de clases se refieren a, por ejemplo, que un académico o académica apele más a los estudiantes que a las estudiantes, o que considere más la opinión de los hombres que la de las mujeres, o que sean los estudiantes quienes dominen las conversaciones y discusiones al interior de la sala de clases, restringiéndose las estudiantes respecto a sus opiniones e intervenciones por temor a recibir algún tipo de burla. Todas estas actitudes hacen valorar más al hombre como sujeto del discurso, en tanto emisor y receptor de este y como objeto del conocimiento, en cuanto a que lo masculino es el contenido relevante seleccionado. Esto hace que las mujeres se sientan excluidas y marginadas del discurso y proceso educativo, así como entes válidos de producción de conocimiento:

> El discurso público de docentes se inclina a homogenizar a mujeres y hombres estudiantes en el "ser alumno", a utilizar naturalmente siempre el género masculino, y a ignorar e inviabilizar la participación de mujeres en la asignatura. Este hecho contribuye a la formación (inconsciente-consciente) de una identidad femenina desvalorizada, en la que se interioriza la inferioridad respecto al género masculino. (Arcos, y otros, 2006)

Lo anterior se relaciona con el currículo oculto de género, el que se define como todos aquellos mensajes que se transmiten y se aprenden, ya sea en la escuela o educación superior, de forma implícita que orientan/transmiten el grupo docente y estudiantil respecto a pautas de relaciones de género (Arcos, y otros, 2006) por medio de las actividades de investigación, cultura organizacional, contenidos curriculares, uso de textos, ejemplos en sala de clases, etc. estableciendo "modelos, valores y expectativas de género que se enseñan y que se aprenden a través de la experiencia educativa" (Flores, 2005, pág. 76). Este también se constituye como violencia ya que:

> A través del currículo oculto el sistema educativo será uno de estos sistemas de sedimentación del sexismo si el profesorado no pone especial atención en hacer cuestionar al alumnado su reproducción de los estereotipos y si no se cuestiona también su propio comportamiento en relación con el alumnado (Artal Rodríguez, 2009, pág. 11).

4. Perspectiva de género y la universidad

Si bien es cierto que la discriminación por género explícita en forma de normas y reglamentos se encuentra prácticamente prohibida o por lo menos censurada por una gran mayoría de la población, la realidad es que existen formas de discriminación por género que no son directas, evidentes o intencionales. Esta forma de discriminación expresa la permanencia de estructuras sociales e institucionales diseñadas desde una división excluyente entre aquello que es entiendo como masculino y femenino, reproduciéndose así las desigualdades por medio de mecanismos menos visibles, pero no por eso menos efectivos.

Según el Sistema de Indicadores de Género, mantener una perspectiva de género permite "entender y reconocer que los lugares de las mujeres y los hombres en la sociedad están prefigurados por un ordenamiento de género que produce relaciones de dominación y subordinación entre los sexos" (Instituto Nacional de las Mujeres, 2010, pág. 14). De esta manera, por ser un sistema que permanece en las estructuras sociales, la perspectiva de

género permite observar aquello que no resulta evidente y, a su vez, permite incorporar y reconocer en todas las fases de la investigación las posibles implicancias de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres y como estas diferencias afectan distintos ámbitos de la vida de las personas (Instituto Nacional de Estadística, 2015) y más importante aún, otorga herramientas científicas para desarrollar estrategias encaminadas a eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres.

De esta manera, el uso de un enfoque de género permite abandonar lo que Harold Garfinkel (1967) llamó *'actitud natural'* hacia el género. En otras palabras, lo que ya hemos expuesto sobre qué se entiende por género como un conjunto de axiomas incuestionables, sobre las creencias que existen dos géneros que se relacionan directamente con la presencia de dos tipos diferentes de genitales, de que la dicotomía masculino/femenino es natural y excluyente, donde cada individuo debe ser ubicado en una de estas dos categorías y donde cualquier ubicación fuera de estas categorías es considerada una desviación o patología (Hawkesworth, 1999) es una forma de ver el mundo y entenderlo, una forma incorregible en la "medida que se esgrimen con tanta convicción que es casi imposible desafiar su validez" (Garfinkel, 1967, págs. 122-128). Así, la perspectiva de género permite justamente desafiar dicha validez, desafiar la '*verdad natural'* acerca de los cuerpos, por medio de que los mismos hechos científicos son construcciones culturales y que, en vez de ser un reflejo de la naturaleza, producen lo que se entiende y consensuamos como natural (Sandrine, 2013).

El género, al ser un sistema de creencias y prácticas, crean un conjunto de diferencias entre hombres y mujeres que puede ser transformado a través del arreglo de dichas prácticas y significados. La igualdad es considerada un ideal ético que apunta a ignorar las diferencias entre las personas por lo que supone un consenso para considerar a personas obviamente diferentes como equivalentes para un cierto propósito dado (Instituto Nacional de Estadística, 2015). Por ello, incorporar la perspectiva de género en la universidad implica:

> Promover un cambio ético en las instituciones para que estas incorporen en sus sistemas axiológicos el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la equidad de género. (Palomar, 2005, pág. 12)

Bajo esta perspectiva, la universidad adquiere una tarea fundamental con el objeto de superar las prácticas que discriminan y violentan a las mujeres y minorías; prácticas que han orientado, en las instituciones de educación superior "la forma de pensar la formación profesional en las universidades, su planificación y desarrollo, y que, por lo tanto, han contribuido a mantener y perpetuar las desigualdades en todos los ámbitos y particularmente en el de las relaciones de género" (Bolaños, 2003, pág. 74).

Así, la integración de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior permite llevar a la práctica una verdadera cultura de equidad de género y no sólo quedarse en los discursos formales y retóricos. Esto no es sólo considerar si dentro de la universidad se realizan investigaciones desde una perspectiva de género, si sus académicos y académicas incorporan dichos enfoques como un objeto teórico y de investigación o incorporar instancias específicas para los estudios de género, sino que, someter a la propia universidad con su cultura organizacional, estructura y jerarquía al análisis desde esta perspectiva, entendiendo las relaciones que ocurren al interior de ella y entendiendo cómo se construye la desigualdad entre hombres y mujeres en nuestro propio contexto universitario. Se debe asumir, frente a la veracidad de los hechos, las desigualdades y desequilibrios existentes dentro de la universidad, que hacen que los privilegios, oportunidades, ventajas, beneficios y posiciones se distribuyan diferentemente entre hombres y mujeres. Someter a la propia universidad a un análisis desde el enfoque de género permitirá aprehender aquellas situaciones que nos parecen naturales, no sólo en su dimensión material, sino también simbólica y, partir de esto, generar verdaderos cambios por medio de políticas que busquen la equidad.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

1. Análisis Grupo Académico

Naturalización de roles de género

> *Entonces yo he sacado la conclusión siguiente que esto de hombre y mujer, todos somos distintos, ósea la naturaleza humana nos ha hecho a todos diferentes únicos e irrepetibles la clave está en como tú eres capaz de distinguir donde estás y cómo te corresponde ser* (Hombre 2, Cs. Exactas)

La cita anterior no puede representar de mejor manera los imaginarios y construcciones que existen respecto a los roles de género; en primer lugar, cómo el género es entendido como una categoría biológica y natural y, en segundo lugar, como se fijan pautas de conductas respecto al género. De acuerdo a lo señalado por Bourdieu (2013) todo conocimiento se sustenta en una visión y división fundamental: la diferencia entre los sexos biológicos que justifica la diferencia socialmente construida a través del género femenino y masculino y que se extiende, este principio de clasificación, hacia todo orden de cosas. A partir de esta división inicial de los sexos y, por lo tanto, a partir de la división del género masculino/femenino surgen códigos o categorías binarias excluyentes entre sí, las que son vistas de manera inherente y natural a cada género y que se corresponden respectivamente.

Académicos y académicas identifican conductas discriminatorias en relación al género, señalando que se encuentran naturalizadas, de la misma forma que los roles de género, al interior de la sociedad chilena y, por ende, de la universidad, siendo esta quien reproduce en su interior violencia y discriminación hacia las mujeres (Mendoza Morteo, 2011). En este sentido, se reconoce que lo social permea la realidad de la UdeC

> *Pero hay cosas que uno no se da cuenta que son, a lo mejor como tú dices, no es discriminación, pero uno socialmente ya se… siempre ha aceptado como normal, a mí me pasa que, por ejemplo, cuando uno está de cumpleaños y te hacen regalos, te regalen cosas para la casa, entonces,* [risas] *para la cocina… yo digo, y todos te regalan cosas para la casa, en cambio a un hombre le regalan un perfume, un vino, una cosita como para él ¿y a mí por qué me regalan cosas para la casa? Son como cosas socialmente tan arraigadas que… uno es mujer: casa, hijos…* (Mujer 5, Campus Los Ángeles)

> *yo creo que parte un poco que la universidad practica el modelo país, o sea no nos escapamos mucho a lo que ocurre en nuestro entorno, en la segregación de las ciudades, los barrios abc1, los barrios populares, yo creo que la universidad es como*

> *un pequeño estado, ósea donde se replican los mismos vicios, las mismas faltas, las mismas situaciones, creo que eso principalmente* (Mujer 2, Cs. De la Salud)

En general, la discriminación por género al interior del estamento docente se relaciona principalmente con las inequidades que se dan en el ámbito laboral, donde las académicas se ven más perjudicadas, principalmente por las mayores dificultades para conciliar trabajo y familia debido a la persistencia de roles tradicionales de género, reforzados por la inexistencia de una política institucional que apunte a la equidad (Gómez y Jiménez, 2015).

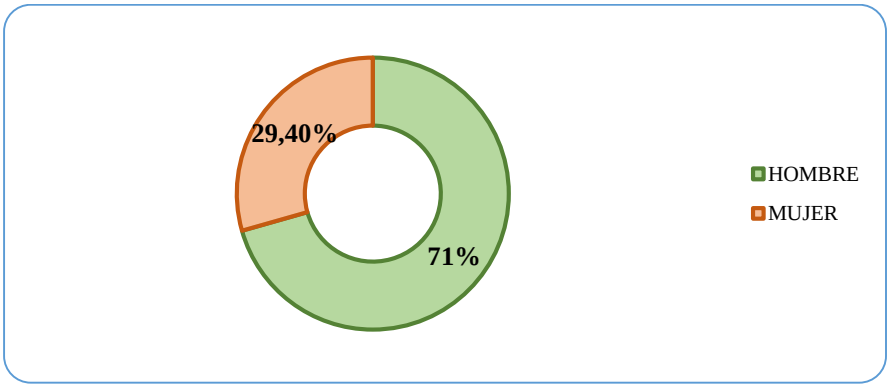
Hombres y mujeres en la academia

- Ejercicio de la docencia e investigación

Al analizar la participación de la población que se dedica a labores de investigación, se pueden apreciar grandes brechas de género. En la UdeC no existen indicadores que reflejen con total exactitud cuántos hombres y mujeres desarrollan actividades vinculadas a la investigación, tampoco es posible saberlo mediante las categorías académicas, sin embargo, es posible utilizar otros indicadores que sirven de guía para hacer una lectura lo más precisa posible.

La siguiente gráfica muestra que existe una diferencia de alrededor de 41 puntos porcentuales entre hombres y mujeres que se encuentran a cargo de proyectos de investigación.

Gráfico 5: Distribución de hombres y mujeres a cargo de proyectos de investigación



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

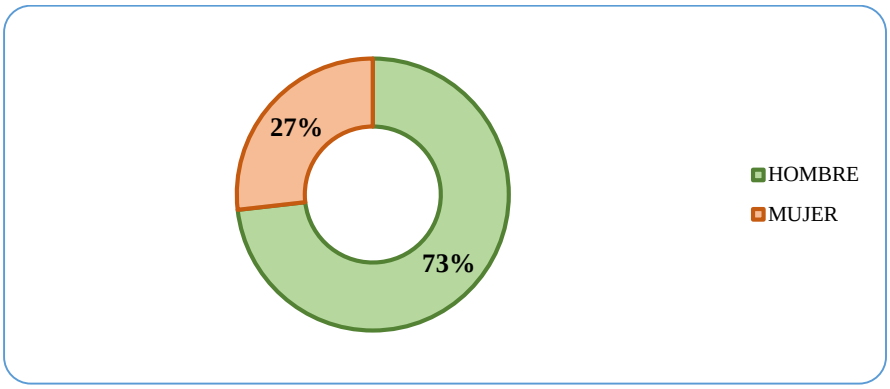
Datos como este son importantes de considerar si tenemos en cuenta que, dentro del desarrollo de la carrera académica, el éxito y reconocimiento se mide en función de la productividad en la investigación (Ríos González, Mandiola Cotroneo, & Varas Alvarado, 2017) a través, principalmente, de la adjudicación de proyectos de investigación los que continúan estando bajo dominio masculino, mientras las académicas se dedican al trabajo de docencia (Berríos, 2005a; 2005b; Martínez Labrín & Bivort Urrutia, 2014; Ríos González, Mandiola Cotroneo, & Varas Alvarado, 2017). Esto otorga a los académicos "oportunidades de acceso a zonas desde donde se ejerce el control organizacional, así como respeto, autonomía y autoridad epistémica y disciplinar" (Ríos González, Mandiola Cotroneo, & Varas Alvarado, 2017, pág. 121).

> *Ahí yo diría que bueno, en ese tema de las asignaciones igual hay yo diría que igual hay discriminación porque entre las profesiones por ejemplo que se dedican más a la docencia versus los que se dedican más a la investigación, y yo creo que eso está claro en los montos de las asignaciones, y ahí hay una diferencia entre los académicos, un académico por ejemplo, que se dedica a la docencia no tiene al*

> *parecer el mismo valor que un académico que se dedica más hacia la parte investigación* (Hombre 3, Cs. Biológicas y Silvoagropecuarias)
>
> [sobre que todo depende] *de quien gana más proyectos y quien no* (Mujer 2, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Las citas anteriores evidencian la diferencia entre el ejercicio docente y de investigación. El "peso académico", que permite optar a puestos de poder y prestigio, se mide por medio de los procesos de evaluación que afectan de manera diferente a mujeres y hombres, lo cuales se encuentran determinados por parámetros de productividad en la investigación tales como: publicaciones en revistas indexadas, adjudicación de proyectos FONDECYT y la posición del grado de doctor (Saracostti, 2006). En el caso de las académicas UdeC, estas sólo representan un 27% de la autoría principal en revistas ISI.

Gráfico 6: Distribución de hombres y mujeres autores en Revistas ISI



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

De acuerdo a Saracostti (2006) aunque "los estándares de prestigio son iguales y parejos para hombres y mujeres, estas últimas presentan mayores dificultades para alcanzarlos" (pág. 253). En relación a lo anterior, los estándares en si son iguales tanto para académicas o académicos, en este sentido no existen requisitos explícitos diferenciados según el sexo, sin embargo, son otro tipo de factores los que intervienen haciendo que las mujeres deban cumplir con estándares más altos de educación y capacitación para competir con sus pares varones (Berríos, 2005b)[30] y de esta forma neutralizar el coeficiente simbólico negativo con

[30] Berríos señala que "cuando los hombres son en su mayoría hombres, se tiende a reproducir el imaginario de la cultura patriarcal, que afecta la manera negativa el quehacer de las mujeres, mientras que opera una tendencia favorable y de identificación con los temas y m{métodos en las investigaciones realizadas por hombres" (2005b).

el que son asociadas (Bourdieu, 2013)[31][32]. También es importante señalar que el punto de partida de las mujeres se encuentra por detrás del de los hombres, ya que estas deben lidiar con las tensiones que implican conciliar las responsabilidades laborales, académicas y familiares, transitando de manera constante entre lo público y lo privado:

> En el mundo académico, cada vez más basado en un sistema de méritos "individuales" –y, por lo mismo, convertido cada vez más en un medio extraordinariamente competitivo–, es fácil y frecuente negar que exista la discriminación de género: se habla de capacidades, de trayectorias, de méritos acumulados, de niveles adquiridos, de puntos reunidos o de evaluaciones "objetivas", como si solamente estuviera en juego una cuestión de méritos y de responsabilidad personal para llegar a donde se llega, ignorando el dato de que muchas veces los sujetos que componen este universo no están en una situación que les permita competir y reunir méritos como "iguales". (Palomar, 2011)

Se visibiliza que existen diferencias entre el tipo de contrato y las exigencias, en esta relación docencia v/s investigación, y que está en directa relación con cómo los y las académicas son evaluados, sin considerar el tiempo que debe invertir cada docente en dichas actividades. Esto se visibiliza como discriminación laboral por parte de la universidad hacia quienes tienen que hacerse cargo en mayor grado de la docencia:

> *yo encuentro que es una, es una discriminación, o no sé si discriminación a estas alturas, pero ese es el problema, que a nosotros nos evalúan por los papers (…) hay ciertas ramas en donde tenemos que hacer además mucha docencia, entonces eso es en el fondo, y no se nos evalúa por docencia* (Mujer 4. Cs. de la Salud)

> *Yo diría que una de las instancias discriminadoras de la institución es el tema de la evaluación académica, porque eso en definitiva después se va a traducir en el concepto que obtiene para el ascenso que puedas obtener, entonces es una cadena y como bien dice X el tema pasa porque discrimina al académico que tiene tiempo para investigar, versus aquel que tuvo que ver no sé 5 asignaturas de 100 alumnos, estar en la práctica clínica con los alumnos de 8 haciendo, como una vez un académico me dijo, el trabajo sucio, el trabajo sucio es estar con los alumnos en práctica, porque*

[31] De acuerdo a lo señalado por Palomar (2011) "las mujeres perecen estar permanentemente bajo vigilancia (propia y externa) y sometidas a la comprobación de que, "a pesar de ser mujeres" pueden ser también "buenas académicas" a la par de "buenas madres".

[32] En la investigación llevada a cabo por Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) se plantea la "sospecha" que las evaluaciones y declaraciones de excelencia académica responderían también a convenciones ligadas, muy a menudo, a la masculinidad hegemónica y que, según los estudios revisados, las personas que dictaminan no pueden juzgar el mérito científico independiente del género.

> *el trabajo académico con estrellitas y lucecitas es el proyecto, el paper y todo lo demás* (Mujer 2. Cs. de la Salud)

Ahora bien, dichas personas que deben hacerse cargo mayoritariamente del ejercicio de la docencia son las académicas, a quienes se les asigna mayores responsabilidades docentes. Esto permite que los académicos dediquen más tiempo a la investigación, obteniendo mayor reconocimiento y prestigio al interior de la universidad:

> *Sí, yo creo que lo veo en el laboratorio, uno como jefe de laboratorio tiene que contratar personal entonces claro, yo siento que las mujeres somos más comprometidas con el trabajo, entonces si hay que trabajar harto se trabaja harto, en cambio el hombre no, o sea en mi caso, la gente que he tenido a cargo los hombres no, terminan el día laboral y "es que me tengo que ir" o se respetan ciertos horarios, o trabaja pero no se siento que la mujer es como mucho más comprometida, entonces se dedica como más a lo que tiene que hacer entonces por eso yo digo que tiene estos trabajos más minuciosos…* (Mujer 5, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

De esta forma, existen diferencias en la distribución de las tareas según sexo, donde en algunos casos, se asigna una mayor carga de trabajo a las mujeres, por considerarlas más responsables, comprometidas y prolijas, designando a las académicas labores principalmente ligadas a la docencia, lo que puede ser consecuencia de la naturalización de los roles tradicionales de género, que fijan labores de relaciones interpersonales y de cuidado de otros y otras a las mujeres (PNUD, 2010):

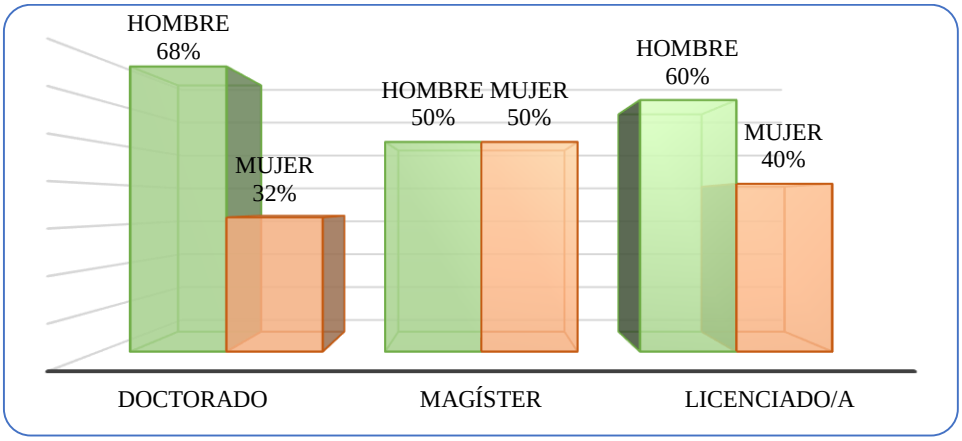
> *en Botánica por lo menos donde estoy trabajando, si veo la distribución de docencia entre los cursos que requieren mucho tiempo, mucho trabajo, los cursos fundamentales que atienden no sé, a 70, 80 estudiantes que incluyen práctica de laboratorio, requiere mucho tiempo para preparar materiales, etcétera, yo creo que estos cargos de docencia se dan preferiblemente a mujeres en mi departamento, los hombres se encargan más de los cursos menos trabajosos digo los electivos* (Hombre 1, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Lo anterior implica que las académicas concentren su carga laboral principalmente en la docencia, mientras que los académicos puedan dedicar más tiempo a la investigación, como se mencionó anteriormente. De esta forma, se genera este sistema que permite su reproducción sin complicaciones, donde las académicas siguen desarrollando labores de menor prestigio y reconocimiento:

> *yo he visto discriminaciones en eso porque, de hecho, académicos como que hacen comentarios, así como… cuando un académico se dedica más a la docencia que si… es como una clase inferior (…) que* [el que] *se dedica más a la investigación* (Mujer 5, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Respecto al tercer factor que compone el "peso académico" se encuentra el grado académico donde existe un claro desequilibrio entre académicos y académicas en el grado más alto de doctorado con una diferencia de 36 puntos porcentuales como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 7: Grado académico



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Los testimonios de los grupos focales también dan cuenta de esto, donde pareciera que, en las trayectorias de las académicas, los estudios de doctorado en las mujeres no fueran necesariamente una secuencia natural dentro de la carrera académica:

> *¿Cuántos doctores en los medios de comunicación son mujeres? Por ejemplo, no creo que haya tantos es como decir de cierta manera por ejemplo en la misma facultad donde estamos actualmente ¿cierto? la cantidad que me parece debe ser, no sé, 15 por ciento o 20 por ciento son mujeres* (Mujer 5, Cs. Sociales y Humanidades)

Lo anterior también se ve reflejado en la diferente distribución entre académicos y académicas respecto a los niveles en que se ejerce la docencia. Como lo indica la tabla siguiente, a medida que el nivel de estudios aumenta, la participación de académicas disminuye:

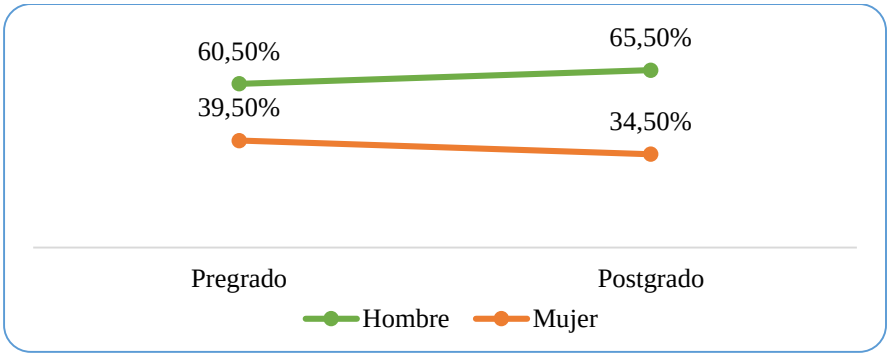
Tabla 27: Distribución de hombres y mujeres en los distintos niveles en los que se ejerce la docencia

	Hombre		Mujer		Total
Pregrado	1017	60,5%	664	39,5%	**1681**
Postgrado	387	65,5%	204	34,5%	**591**
Total	**1404**	**61,8%**	**868**	**38,2%**	**2272**

Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

En pregrado los hombres y mujeres tienen una diferencia de 21 puntos porcentuales, mientras que en postgrado la diferencia aumenta a 31puntos. Lo anterior indica que las mujeres están menos presentes en la formación de recursos humanos especializados y en nuevos cuadros de investigación (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013), dando cuenta de la brecha que existe entre hombres y mujeres como se observa en el gráfico siguiente:

Gráfico 8: Distribución de hombres y mujeres en los distintos niveles en los que se ejerce la docencia

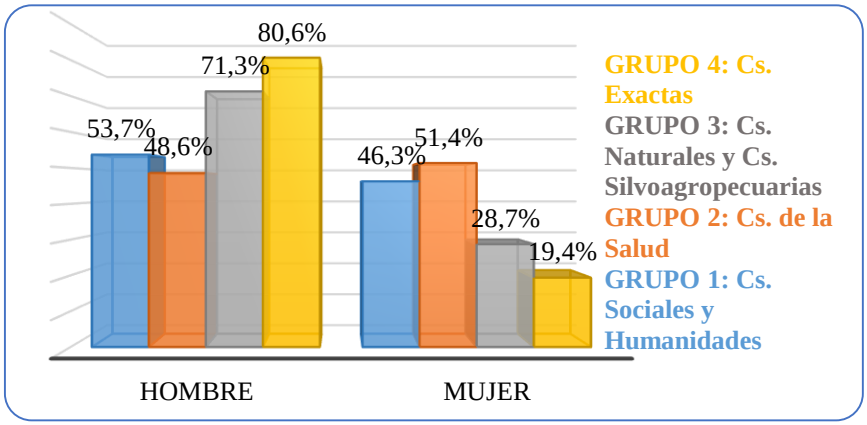


Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

- Las académicas en las disciplinas

Gran parte de las instituciones de educación superior están experimentado un claro proceso de feminización del personal académico y de su matrícula (Buquet Corleto, Cooper, & Rodríguez Loredo, 2010), sin embargo, este aumento en cantidad no significa necesariamente que existan condiciones de igualdad entre los sexos, sino que se podría describir como una presencia localizada en determinadas áreas del conocimiento, así como categorías profesionales y académicas (Arranz Lozano, 2004). Lo anterior se explica a raíz de que existen ordenamientos sociales que ubican a hombres y mujeres de manera diferente dentro de la universidad, donde es posible observar la feminización y masculinización de ciertas disciplinas y carreras donde la UdeC no es la excepción como lo demuestra el gráfico n°9:

Gráfico 9: Distribución de hombres y mujeres por área de conocimiento



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Es posible observar que la distribución no es nivelada y la participación de las académicas es notoriamente baja en el área de las Ciencias Exactas[33] y Ciencias Naturales y Silvoagropecuarias[34] con una diferencia de 61 y 43 puntos porcentuales respectivamente. La siguiente tabla muestra el comportamiento de la distribución con mayor detalle en aquellas carreras donde la participación de académicos y académicas es muy desigual:

Tabla 28: Población académica UdeC por organismo

ORGANISMO	HOMBRE	MUJER
AGRONOMÍA	69,8%	30,2%
ARQUITECTURA	59,6%	40,4%
CAMPUS CHILLÁN	50,0%	50,0%
CS. AMBIENTALES	55,0%	45,0%
CS. BIOLÓGICAS	57,8%	42,2%
CS. ECONÓMICAS	82,7%	17,3%
CS. FÍSICAS	84,8%	15,2%
CS. FORESTALES	75,0%	25,0%
CS. JURÍDICAS	71,8%	28,2%
CS. NATURALES	77,8%	22,2%
CS. QUÍMICAS	70,0%	30,0%
CS. SOCIALES	45,7%	54,3%
CS. VETERINARIAS	70,9%	29,1%
EDUCACIÓN	51,1%	48,9%
ENFERMERÍA	10,0%	90,0%
ESC. CS. Y TECNOLOGÍA	69,8%	30,2%
ESC. EDUCACIÓN	50,0%	50,0%
EULA	50,0%	50,0%
FARMACIA	35,3%	64,7%
GEA	50,0%	50,0%
HUMANIDADES	49,7%	50,3%
ING. AGRÍCOLA	69,2%	30,8%
INGENIERÍA	86,3%	13,7%
MEDICINA	52,5%	47,5%
ODONTOLOGÍA	49,1%	50,9%

Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

En verde se presentan las carreras con un alto porcentaje de académicos, mientras que aquellas en naranjo de académicas. Sobre el resto de los organismos es posible decir que no presentan grandes diferencias. Según la revisión de literatura internacional que aborda la desigual distribución del género en ciencia y tecnología realizada por Susana Vásquez-Cuperio (2015), la explicación de la elección de ciertas carreras por parte de los hombres y

33 Que agrupa a la Facultad de Ingeniería, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Facultad de Ciencias Químicas, Instituto GEA y Escuela de Administración y Negocios del Campus Chillán.
34 Que agrupa a la Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas, Facultad de Agronomía, Facultad de Ciencias Forestales, Facultad de Ingeniería Agrícola y Escuela de Ciencias y Tecnologías del Campus Los Ángeles.

mujeres se relaciona a los procesos de configuración de identidades, estereotipos y procesos de socialización, en otras palabras, a la interacción de factores psicosociales y socioculturales[35]. De acuerdo a esta investigadora, el modelo con mayor poder explicativo asume que los estereotipos de género adscriben a características y roles, definen los esquemas de referencia, influyen en las expectativas y comportamientos de hombres y mujeres, reforzando, en última instancia, la continuidad de la segregación formativa y ocupacional:

> históricamente han posicionado a hombres y mujeres en esferas separadas en función de sus supuestas cualidades innatas, dicotómicas y complementarias (…) Así las tareas vinculadas al altruismo y cuidado de los demás se establecieron como quehaceres femeninos, mientras que la ciencia y tecnología aparece como espacio de trabajo para los varones. (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013, pág. 153)

Lo anterior, es decir, la feminización de ciertas áreas y disciplinas, va de la mano con la pérdida del prestigio social de la profesión. A continuación, algunos testimonios sobre esto:

> *Yo creo que la realidad de las facultades son todas distintas y en el caso de las facultades más humanistas como los muchos que estamos acá se ve mucho ese tipo de discriminación* (Mujer 3)
>
> *Si las ciencias duras en general, tienen una actitud en el fondo frente a las carreras humanistas* (Hombre 4)
>
> *Hay facultades que merecen y otras que no merecen…Hay carreras que merecen y otras que no merecen, y hay estudiantes que merecen y otros que no merecen* (Mujer 2, Cs. Sociales y Humanidades)

Si bien para el caso de las académicas no existen, salvo enfermería, grandes áreas feminizadas, si existe una gran cantidad de disciplinas masculinizadas, áreas que pueden constituirse como espacios de difícil participación para las académicas que se desempeñan en ellas, donde no sólo es necesario superar las grandes brechas en términos cuantitativos, sino que además respecto a los imaginarios de género que existen en torno a esto.

Esta discriminación, en términos de género, se cruza también con una discriminación por un factor etario, donde las carreras con una planta docente conformada mayoritariamente por hombres no sólo tienden a discriminar a sus pares por el hecho de ser mujeres, si no que se acentúa aún más si estas son jóvenes. Por ello, la discriminación que identifican las

[35] En este sentido, como señala Vásquez-Cupeiro (2015) la perspectiva que explica estas selecciones basada en diferencias de tipo cognitivo, neurológico o biológico entre hombres y mujeres y que sugieren que estas últimas eligen con menos frecuencia estudios formativos y carreras profesionales en ciencias debido a los déficits en la formación matemática adquirida en la escuela "no han podido demostrar diferencias biológicas sistemáticas y/o significativas en la mayoría de las funciones cognitivas" (pág. 182).

académicas se ve reforzada por otros factores, en este caso el criterio de antigüedad o etario refuerza la ya existente discriminación por género al interior de las carreras con una planta docente mayoritariamente masculina y de mayor edad (Viveros, 2016). La siguiente cita es muy ilustrativa ya que evidencia una discriminación por disciplina, la que se encuentra asociada a lo femenino (como previamente menciona la participante), donde es posible observar una desvalorización de la mujer en cuanto a sus capacidades y además una discriminación etaria:

> *Si, por ejemplo, yo siento que por lo menos en la facultad de nosotros hay una discriminación, a mí me han dicho es que tú eres nutricionista nomás, porque yo no soy bioquímico, ni soy farmacéutico, no los jóvenes, pero si no los viejos* [me preguntan] *¿porque se te ocurrió hacer el doctorado? ¿Porque se te ocurrió hacer el doctorado? De tonta nomas pu, de tonta pu, porque no había otra capacitación entonces se me ocurrió hacer el doctorado, ¿porque? porque no era una cosa, que nos correspondiera a las nutricionistas hacer el doctorado y de hecho ahora, recién se está abriendo el paso a que nosotros podríamos hacer el doctorado, que nosotros podríamos escribir papers, que no fueran papers de educación en nutrición, ¿se fijan? Entonces eso sí, para nosotros como nutricionistas ha sido un logro que hemos ido tratando de alcanzar, y no sé si le pasa al resto con los médicos, que también son los médicos los que tienen que ir en el paper* (Mujer 4, Cs. de la Salud)

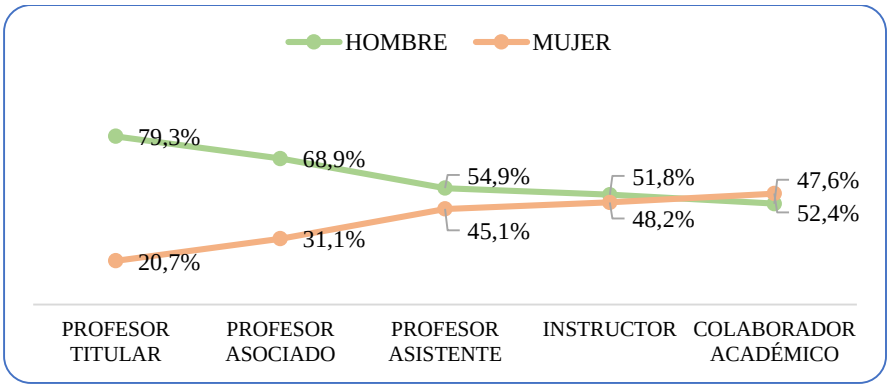
Brechas de género

- Las mujeres en los cargos académicos

De acuerdo a los resultados de la caracterización realizada, la población académica de la Universidad de Concepción se conforma por un total de 1989 personas. La composición de académicos y académicas corresponde a un 60% y 40% respectivamente, por lo que no es posible hablar de un marcado desequilibrio en la participación de hombres y mujeres. Esto responde a los procesos de feminización que en general están experimentando las plantas académicas, donde un mayor número de mujeres se están incorporando a ellas.

Sin embargo, a la hora de realizar un análisis más detallado por cargo académico, dicho equilibrio se pierde, siendo posible observar claramente cómo la brecha se amplía en los cargos de mayor jerarquía. Las diferencias de participación se hacen evidentes a partir del cargo de Profesor Asociado con 70% de hombres y 31% de mujeres. Luego, las diferencias son aún mayores en la categoría de Profesor Titular con 80% de participación de hombres mientras que sólo un 21% de las mujeres participan en este cargo.

Gráfico 10: Distribución de hombres y mujeres por tipo de Cargo Académico



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Es posible hablar de una segregación vertical de las académicas, donde son ellas las que tienen mayor presencia en los nombramientos más bajos y, a medida que se avanza en la categoría académica, su presencia se hace menor, a diferencia de lo que ocurre con el grupo de académicos, situación que aumenta las brechas, ya que los nombramientos más bajos tienen menor participación en instancias de decisión:

> *Por lo menos en nuestro caso, en el departamento lo que se ve y a mí no me gusta es que a los profesores que todavía no tienen contrato indefinido no los invitan a todas las reuniones que justamente son reuniones de toma de decisiones…* (Mujer 2, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias).

> *Pero hay gente, yo tengo entendido, que está como part time años, entonces ya forman parte como del… de los profes de la facultad, pero no tienen derecho a participar en nada…* (Mujer 5, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias).

El análisis de género que realizan las y los académicos se centra en las brechas de representación entre hombres y mujeres en la universidad, tanto en el acceso a cargos académicos de mayor rango, como en la representación que se da en los puestos de poder. Se menciona que, pese a que las cuotas de las mujeres presentes como estudiantes o docentes han aumentado, la posición que tienen sigue siendo desigual respecto a la ocupación de los puestos de mayor jerarquía y autoridad:

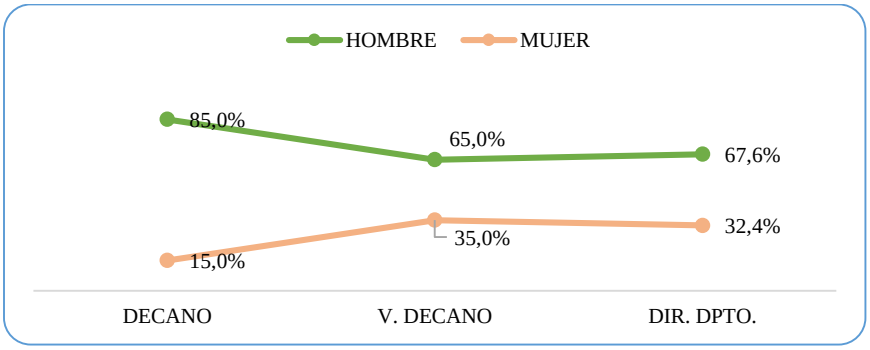
> *Desde el punto de vista de mi apreciación personal puedo decir que no he tenido esa discriminación patente, pero a mí me llama la atención porque la discriminación de género tiene que ver con el poder, podemos tener eeeh diferencias en las distintas facultades, pero yo me gustaría saber el catastro de cuantas mujeres tienen, por ejemplo, en esta Universidad, tienen altos cargos directivos* (Mujer 1, Cs. Sociales y Humanidades)

La diferencia en la jerarquía de los cargos académicos se traduce no sólo en diferencias salariales, sino que también en estatus, reconocimiento y prestigio, así como la posibilidad de concursar y participar en instancias de toma de decisión con importantes cuotas de poder.

- Las mujeres en los cargos directivos y de autoridad

Como consecuencia de la anterior, la participación de académicos y académicas en Comisiones Evaluadoras[36] es de 65% y 35% respectivamente. Respecto a la repartición en Consejos Directivos y Cargos de Autoridad Académica se aprecia cómo las mujeres también se encuentran sub-representadas.

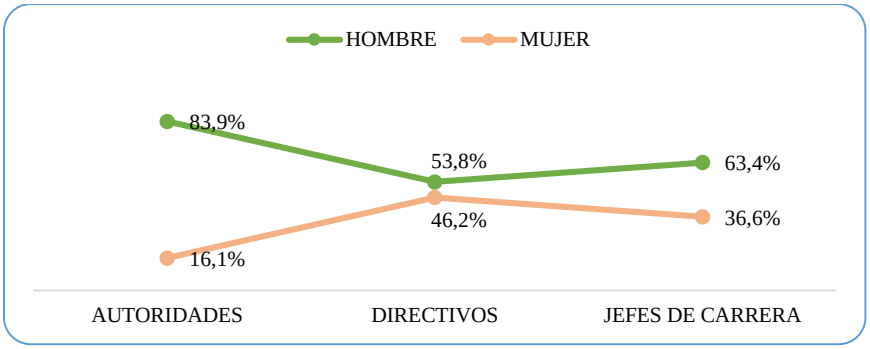
Gráfico 11: Distribución de hombres y mujeres en los Consejos Directivos



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

[36] Comisión de Contrataciones, Promociones y Ascensos de la Facultad (C.C.P.F.) y Comisión Evaluación Académica (C.E.A.).

Gráfico 12: Distribución de hombres y mujeres en cargos de Autoridad Académica[37]



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017[38]

> *cuando yo llegué al concejo de facultad ¿qué crees que me pidió el decano? que sea la secretaria de actas, por algo, LA SECRETARIA DE ACTAS* [énfasis], *y un día dije no pu decano,* [no audible] *un hombre,* [no audible] *pero pucha tú, otro año más, otro año más, la cosa que esas pegas no las podían tomar los señores médicos* (Mujer 2, Cs. de la Salud)

De acuerdo a los resultados de los grupos focales, los y las participantes visualizan que existen brechas entre la cantidad de hombres y mujeres que ocupan puestos de poder y autoridad. Mencionan que estos puestos son ocupados mayoritariamente por hombres, sobre todo en las decanaturas:

> *Una visión como más crítica del tema es más complejo yo creo. Jefas de carrera hay hartas y también jefas de departamentos. La jefatura de carrera es una pega más operativa digamos, pero en términos de decanatura no. De hecho, creo que la X fue una vez decano en la universidad y seria* [risas], *no, pero en el consejo académico las mujeres brillan por su ausencia* (Mujer 4, Campus Chillán)

[37] **Autoridades:** Rector, Vicerrector, Vicerrector Asuntos Económicos y Administrativos, Vicerrector de Investigación y Desarrollo, Vicerrector de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio, Secretario General, Contralor, Director General Campus Los Ángeles, Director General Campus Chillán, Director Centro Eula - Chile, Director Instituto GEA, Decano, Decano (I).
Directivos: Pro-Secretario General, Director del Centro de Biotecnología, Director de Asuntos Internacionales, Director/a de Relaciones Institucionales, Director de Estudios Estratégicos, Director de Docencia, Director de Extensión, Director de Investigación, Director de Postgrado, Director de Bibliotecas, Director de Servicios Estudiantiles, Director de Tecnologías de Información, Director de Finanzas, Director de Personal, Director de Servicios, Director de la Pinacoteca, Jefe de Gabinete, Director de Desarrollo e Innovación, Director de Investigación y Creación Artística, Director (I) de Tecnologías de Información, Director de Vinculación Social, Director de Relaciones Internacionales, Director de Comunicaciones, Director de Relaciones Institucionales e Internacionales, Director del Centro de Investigación en Ingeniería Matemática de la UdeC, Director/a Centro de Vida Saludable.
Jefes de Carrera: Jefe de Carrera.

> *La facultad de donde yo vengo igual, por la cantidad de hombres no podemos todavía pensar en decanas, por ejemplo, en nuestra facultad estamos recién empezando en el país, si pensamos en elegir a una mujer como rectora ¿cierto?* (Mujer 5, Cs. Sociales y Humanidades)

A pesar de que ha habido cambios en las cuotas de ingreso por sexo en el grupo estudiantil de carreras tradicionalmente catalogadas como "masculinas", sigue existiendo una mayor cantidad de hombres en los puestos de poder, así como en la proporción de académicos y académicas en dichas carreras:

> *en la nuestra* [facultad] *que era una profesión eminentemente masculina hace 30 años atrás cuando yo entré. Los ingresos eran de un 20 % de mujeres a un 80 % en la matrícula, ahora son de un 80 % de mujeres y 20 % hombres en los ingresos. En la carrera nuestra por los cambios en las oportunidades de trabajo y eso, pero no se ha reflejado igual en la proporción de profesoras de sexo femenino y profesores de sexo masculino en nuestra facultad. Y las mujeres han llegado hasta las direcciones de departamento tampoco a decanatura…* (Hombre 1, Campus Chillán)

Como lo indica Serret (2011) "los hombres ocupan posiciones de mayor prestigio y poder en cualquier grupo mixto, aunque la mayor parte de los miembros del grupo sean mujeres" (pág. 4). En este punto se profundiza el análisis de género, donde, por ejemplo, la obtención de puestos de poder por las mujeres ya no depende de su voluntad de hacerlo, sino que existe detrás una estructura universitaria que les pone trabas:

> *Es cierto lo del poder y se mantiene en ciertos grupos, además para poder tener altos cargos se necesita el negociar y en muchas veces tener una amplia aceptación de grupo diverso y con ciertas características que tienen que alcanzar para poder hacer, recibir ese (…)* [continúa la idea] *Y además es perverso también porque en rigor si tienen más jornada hay como todo un sistema que te ayuda, está estructurado de la universidad sobre cuantas asignaturas puedes tener porque además la idea es que investiguen, pero si tú no tienes si te tienen en una situación ambigua te llenas de asignaturas y además como es una carrera pobre de miseria pobre ¿cierto?* (Mujer 2, Cs. Sociales y Humanidades)

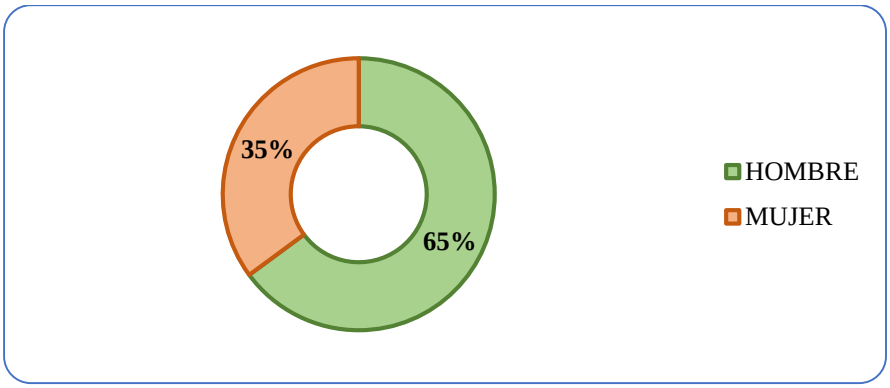
En este sistema perverso, como lo califica la entrevistada, la conquista de los niveles más altos, los estímulos y reconocimientos requiere de trayectorias académicas ascendentes, sin pausas ni interrupciones, sin barreras de ningún tipo; condiciones que las mujeres no logran alcanzar ya que las instituciones de educación superior siguen siendo espacios pensados y destinados para el hombre (Buquet Corleto, Cooper, & Rodríguez Loredo, 2010). Así, la cita anterior da cuenta de la realidad respecto a que los cargos de mayor jerarquía académica (Profesor/a Titular) junto con los cargos de autoridad académica (Decano/a), son los que

regulan el ingreso al cuerpo académico, así como su promoción[39] los cuales, como ha sido analizado, se componen mayoritariamente por hombres lo que permite seguir reproduciendo las mismas condiciones y lógicas que desfavorecen a las académicas:

> *Pero esa discriminación tiene que ver con la toma de decisiones con estructuras que mantiene esa misma lógica ¿cierto?* (Mujer 5, Cs. Sociales y Humanidades)

Lo anterior tiene que ver con las comisiones e instancias encargadas de las promociones y ascensos las que, en su mayoría, están compuestas por hombres como es posible saber mediante el indicador recogido que se muestra a continuación:

Gráfico 13: Distribución de hombres y mujeres en Comisiones Evaluadoras[40]



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Por el contrario, no se componen de manera paritaria (ni tampoco cercana a ella), si no que en gran parte están formadas por hombres, donde estas instancias, así como la universidad en general, mantiene una estructura, organización y valores androcéntricos "excluyentes de lo femenino, lo que provoca serias dificultades para que las mujeres puedan acceder a puestos directivos en las organizaciones educativas" (Diéz & Anguita, 2005, pág. 40).

- Diferencias salariales y contractuales

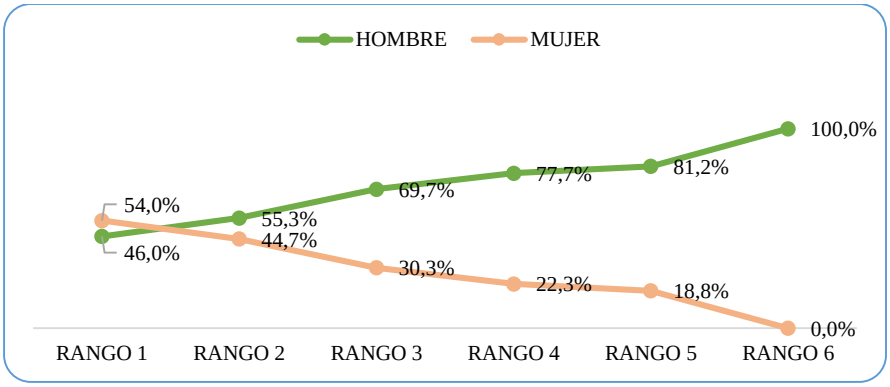
Dentro de las expresiones de discriminación mencionadas que guardan relación con la desigual distribución en los cargos académicos, se analizan las condiciones laborales, la jornada laboral y los ingresos. Así, la escasa presencia de las mujeres en lugares clave y en espacios de alto reconocimiento se refleja también en el salario como lo demuestra el gráfico n°14. Lo anterior, a su vez, se encuentra relacionado a una mejora en otros aspectos tales

[39] Por medio de la Comisión de Contrataciones, Promociones y Ascensos de la Facultad (CCPF).

[40] **Comisión de Contrataciones, Promociones y Ascensos de la Facultad (C.C.P.F.):** Integrante de C.C.P.F., Integrante (Externo) de C.C.P.F., Integrante (Suplente) de C.C.P.F.
Comisión Evaluación Académica (C.E.A.): Comisión Evaluación Académica, Integrante (Suplente) Comisión Evaluación Académica, Integrante Comisión Evaluación Académica, Integrante (Externo)

como acumulación de años de antigüedad, distribución de jornadas laborales, tipo de contrato, etc.

Gráfico 14: Distribución de hombres y mujeres por escala de renta base equivalente

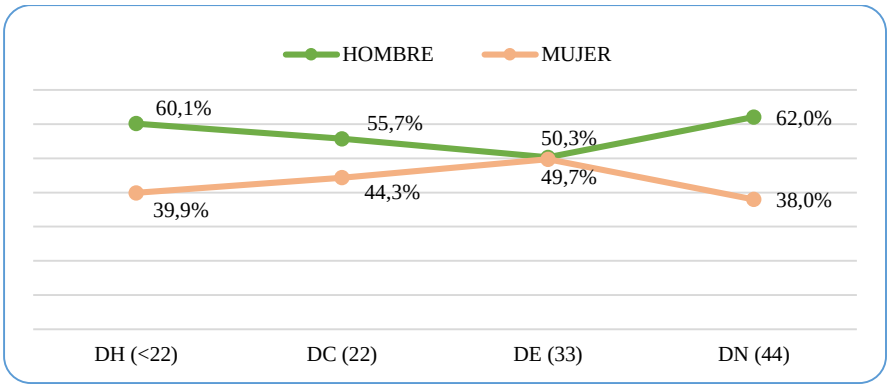


Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC

Se aprecia, en el gráfico anterior, que un porcentaje mayor de hombres se concentra en los rangos de ingresos más elevados.

En el siguiente gráfico n°15 se observa la desigual distribución de jornadas laborales:

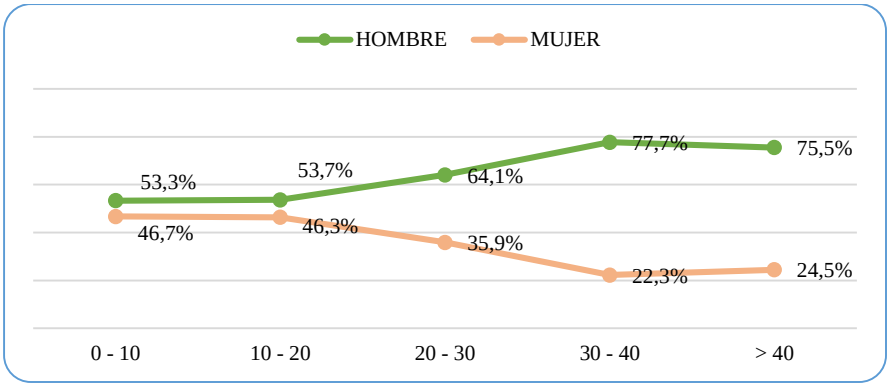
Gráfico 15: Distribución de hombres y mujeres por tipo de jornada



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

> *Yo que no vi en mi escuela es que ninguna mujer, quizás la directora es la única que tiene jornada completa, casi todos los hombres tienen jornada completa, de las mujeres ninguna (…) O sea no te digo que están haciendo pocos ramos (…) O sea, las contratan por otros lados para que hagan más ramos. ¿Te fijas? Porque no hay el espíritu, ¿cuántos hombres tienen jornada completa? 10 y ¿cuántas mujeres tienen jornada completa? 1 (…) ¿Y cuántas mujeres trabajan jornada completa? Todas* (Mujer 2, Cs. Sociales y Humanidades)

Gráfico 16: Distribución de hombres y mujeres por años de antigüedad



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

En conclusión, estas figuras contractuales; cargo, tipo de jornada, número de horas, influyen además en la toma de decisiones dentro del espacio universitario, generándose una segregación por género de los espacios de poder y de toma de decisiones (ya que estas mismas figuras son requisitos), pero además las mujeres quedan en una posición desfavorable en términos laborales:

> *entonces dejas estancado a los que tienen media jornada y los que están con jornada completa tienen una flexibilidad y una manera de moverse que es fenomenalmente mejor que los que tienen jornada media… pero me di cuenta en ese momento y efectivamente se está generando una discriminación fuertísima para como lo que tú dices si hay si más encima está asociado a género que el patrón es fuertísimo en el caso de ustedes lo encuentro terrible* (Hombre 1, Cs. Sociales y Humanidades)

Buquet Corleto, Cooper, & Rodríguez Loredo (2010) señalan que la universidad es una institución que presenta su propio régimen de género en el que las mujeres tienen menores posibilidades de contratación, remuneraciones más bajas, enfrentan exclusión de puestos y procesos de toma de decisiones y son segregadas de los espacios de prestigio. Estas características, que definen la situación laboral de las mujeres, las posicionan en un lugar inferior al que ocupan los hombres y, por lo tanto, marcan desigualdades de género significativas.

- Reconocimiento de las académicas

Lo anterior se relaciona con el fenómeno conocido como principio o efecto de Mateo, con lo que Merton (1968) se refirió el evangelio de san Mateo (25, 14-30) respecto a la parábola de los talentos "A todo el que tiene se le dará, pero al que no tiene, aun lo que tiene se le quitará" señalando que este fenómeno es recurrente en la ciencia donde los mayores recursos, los reconocimientos, la financiación, los trabajos, las publicaciones se concentran en aquellos que han alcanzado dicho reconocimiento, haciendo más difícil de obtener a aquellos/as que

están comenzando su carrera académica. Por lo tanto, sería un sistema que se auto-reafirma constantemente gracias a la sobreestimación constante de los académicos:

> *el tema es que si tienen jornada laboral completa tienen opciones por ejemplo a ciertas discusiones en la facultad que si tú tienes menos jornada no la tienes (…) O por ejemplo, las personas que contratan están en otro nivel de discusión que tu no, entonces además te evalúan personas que tú sabes que te van a evaluar pésimo porque están en una franca discusión de género al interior (…) esto es súper complejo porque pareciera que bastaría que yo quisiera ser decana, pero en realidad no es verdad (…) está lleno de corta pisos entremedio* (Mujer 2, Cs. Sociales y Humanidades)

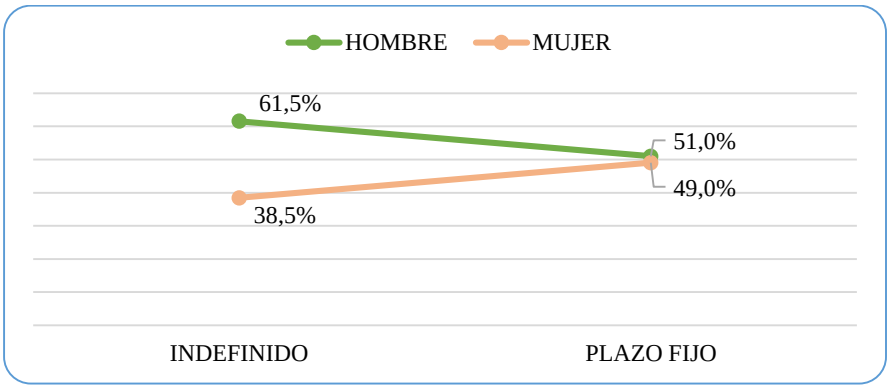
> *En ese sentido igual yo creo que uno ve a veces a académicos varones que no tienen prácticamente carga docente, o sea carga docencia, pero están netamente concentrados en investigación* (Hombre 3)

> *A full…* (Mujer 5)

> *Claro* (Hombre 3)

> *Y les dan las facilidades* (Mujer 5, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Gráfico 17: Distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato

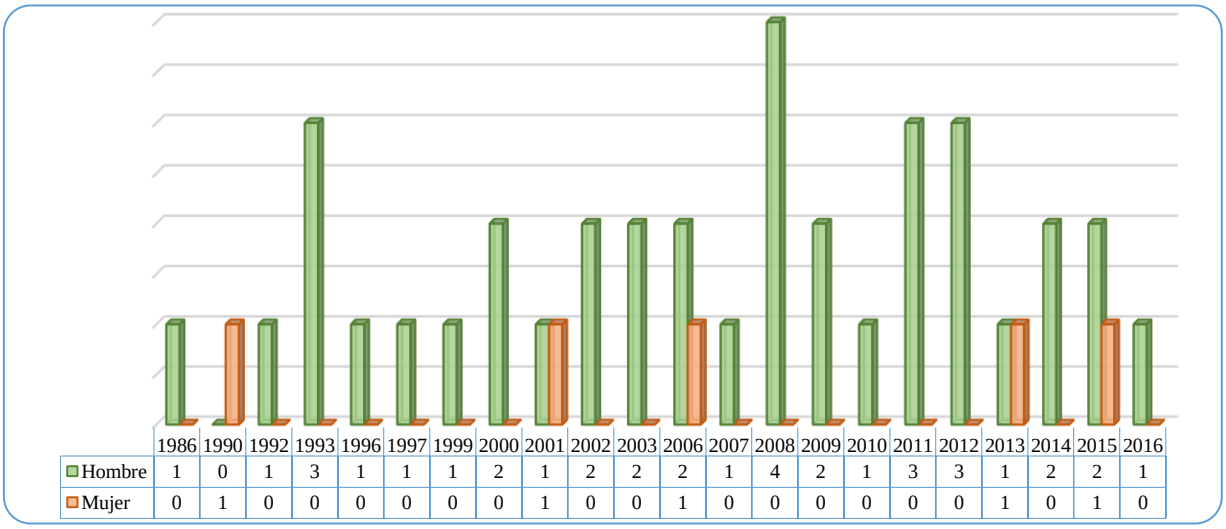


Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

La afiliación contractual de las mujeres también representa una gran brecha con sus pares varones en el tipo de contrato indefinido, lo que se encuentra relacionado a la seguridad de percibir ingresos. Es decir, en cuanto a las contrataciones, las mujeres tampoco se encuentran en condiciones de igualdad respecto a los académicos como bien lo demuestra el gráfico n°17.

Finalmente, a la hora de analizar los reconocimientos y premios, nos encontramos con una escasa presencia de mujeres ¿Cómo es posible que tan pocas mujeres, en comparación a los hombres, hayan obtenido algún tipo de reconocimiento? El efecto de Matilda (Rossitier, 1993) describe el fenómeno que explica la baja visibilidad, la negación de las aportaciones y descubrimientos de las mujeres en la ciencia, dando la autoría de estos a sus pares varones. Este principio podría dar luces sobre el desigual otorgamiento de premios que se explica, en primer término y antes que todo, por una minimización y desvalorización de la mujer.

Gráfico 18: Distribución de hombres y mujeres con reconocimiento Profesor Emérito por años



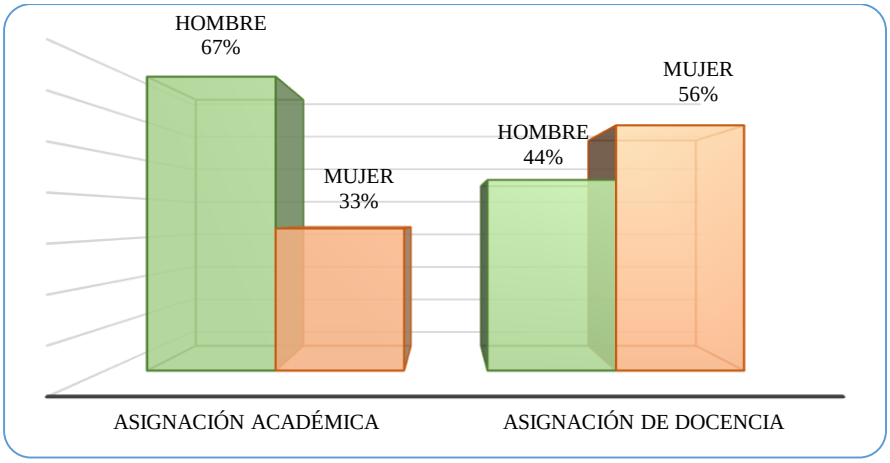
	1986	1990	1992	1993	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombre	1	0	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	4	2	1	3	3	1	2	2	1
Mujer	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0

Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

> *yo comparto con X que en mi facultad si hay diferencias en el trato a mujeres y hay colegas que son sumamente, o sea yo participo en la sociedad de académicas y profesionales mujeres, soy la tesorera entonces cada vez que yo menciono una cosa de aquello a ellos les parece extremadamente gracioso y casi un chiste eso* (Mujer 1, Cs. Exactas)
>
> *feminazi* [risas] (Hombre 4, Cs. Exactas)
>
> [continúa] *Ehhh* [risas], *entonces cualquier cosa que haga esta agrupación de académicas* [no audible] *cualquier cosa que se haga allí es como una cosa chistosa, folclórico, un chiste no más* (Mujer 1, Cs. Exactas)

El gráfico n°19 confirma lo anterior, además de demostrar la desigual distribución de las labores de investigación y docencia entre hombres y mujeres.

Gráfico 19: Distribución de hombres y mujeres con premios



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Los obstáculos en las trayectorias de las académicas

> *Pero bastaría con que uno dijera: oye quiero se decano no más, y como esta eso dado en realidad la pregunta es: ¿Por qué las mujeres no quieren ser decana? Pareciera que esa es la respuesta* (Mujer 2, Cs. Sociales y Humanidades)

¿Por qué las mujeres no se encuentran representadas en los niveles más altos del ejercicio de academia o del ejercicio directivo? Ciertos testimonios hacen pensar que esta es una decisión personal, al hablar de tomar o no las oportunidades que se ofrece de igual forma a las mujeres como a los hombres, como si la decisión de tomar o no dichas oportunidades no dependieran de una estructura que escapa a las decisiones o voluntades personales:

> *Yo personalmente creo que las oportunidades siempre están, para hombres como para mujeres. El tema es que uno las quiera tomar o no* (Mujer 4, Cs. Exactas)

> *No, no. Las oportunidades siempre están. Yo no creo que a uno le pongan: estas son las oportunidades para hombres y estas son las oportunidades para mujeres* (Mujer 3, Cs. Exactas)

De acuerdo a las respuestas directas que plantea la población académica de la UdeC para explicar la situación anterior sobre la desigual distribución de hombres y mujeres en ciertos puestos, destaca aquella referida a la carga doméstica, planteando la incompatibilidad de esto con la carrera y proyección académica, y que es un rol que corresponde a la mujer:

> *si puede ser porque nosotras somos más bajas de perfil a lo mejor, tenemos menos protagonismo, (...) a lo mejor muchas son mamás, tenemos más responsabilidades, en la casa y no es compatible* (Mujer 1, Campus Chillán)

> *Ese es un punto, y es verdad que está el problema que nosotras las mujeres, claro, además mamá en la casa, entonces a veces tener un cargo administrativo para nosotras es más carga* (Mujer 5, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

> *Y a veces uno para qué va a decidir tomar un cargo cuando en realidad le va a quitar tiempo a la familia porque nadie le quita tiempo al trabajo* (Mujer 4, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

En general, muchas personas participantes de los grupos explican la ausencia de mujeres en puestos de dirección y autoridad principalmente a raíz de aspectos personales e íntimos ligados a decisiones que toman las propias mujeres, en vez de verlo como un aspecto estructural:

> Las mujeres parecen tender a individualizar las dificultades, más que a analizarlas como problema derivado de los factores sociales y que atañen a todo el grupo de mujeres en una u otra medida. No se considera que las responsabilidades familiares, y por ello otra escala de prioridades, sea debido a una situación de desigualdad

heredada social y culturalmente que tienen las mujeres y por ello a un desigual reparto de responsabilidades de algo tan propio «de lo común», como es el hogar y la familia. (Diéz & Anguita, 2005, pág. 39)

- Conciliación trabajo-familia

El ingreso de la mujer al trabajo remunerado ha provocado el fenómeno que se conoce como "doble jornada" el cual se refiere al peso que asumen las mujeres de llevar las responsabilidades familiares, el cuidado de los hijos y domésticas etc., además de la carga de trabajo fuera del mundo doméstico. Si bien existen modelos familiares donde esto ha cambiado, todavía existe la equivalencia de la mujer como ama de casa (Arenas, 2017). La doble carga que tienen las mujeres con respecto a sus pares se traduce en un (doble) esfuerzo y presión que significa ser productivas profesionalmente y la atención que deben dar a las responsabilidades domésticas, generando una disposición del uso del tiempo diferente del de los hombres:

> *Entonces claro, es verdad, yo creo que una inconscientemente como mujer no toma, no postula a ese tipo de cargos porque sabe que es mucha más pega, y pega* [que] *se lleva para la casa y uno sabe que ya con hijos y familia ya no se puede nomas* (Mujer 4, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Así, la ausencia de las mujeres en los puestos de poder se explica por el doble esfuerzo que deben realizar las académicas para poder conciliar trabajo y familia, siendo las mujeres quienes deben cargar mayoritariamente con las labores reproductivas (PNUD, 2010; Valdés, 2009) lo que genera la doble jornada de las mujeres, que se suma al esfuerzo adicional que significa para estas ser intelectuales y también parecerlo frente los pares[41]:

> *a la mujer le cuesta el doble adquirir la calificación para poder optar a altos cargos tiene también que ver con la distribución de los roles familiares y de las cargas en el tema de la familia… entonces cómo vas a alcanzar los grados de titularidad si también la distribución de la carga cuando tienes niños pequeños además de no sé muchas colegas, que además tienen que lidiar con investigación, tienen que lidiar con alguna de las actividades de sus asignaturas después tienen que llegar a sus casa a hacer la mayoría de las labores de la casa, entonces viene de más atrás el tema de*

[41] En general aún persiste la mayor valoración de los hombres, de muchas formas, sobre la mujer y, en particular respecto al trabajo, así como lo que dice. De acuerdo a lo señalado por Hall y Sandler (1982) (1) en general se tiene a dar más importancia al trabajo realizado por hombres que por mujeres, incluso si realizan exactamente el mismo trabajo, por lo que también se le paga más por él, (2) se acepta el comportamiento del hombre como la norma, (3) se ve a los hombres como individuos para los cuales su primer objetivo es alcanzar sus objetivos y metas académicas y llevar una carrera de éxito en esta área mientras que a las mujeres se les ve como parte de un grupo subordinado las que son identificadas primeramente como esposas, pololas, madres e hijas (pág. 3).

> *estas diferenciaciones que te pone en esta instancia para poder acceder…* (Mujer 1, Cs. Sociales y Humanidades)

> *me da la sensación de que las mujeres tuvieran que hacer el doble esfuerzo, no sé hasta qué punto se lo autoimponen, entonces esta necesidad de parecer más inteligente, de parecer más intelectuales, sacarse la mugre y tener que estar permanentemente en esa pugna y de manera que cuando alcanzas ciertos cargos efectivamente son muy* [no audible], *esa es la palabra* (Hombre 4, Cs. Sociales y Humanidades)

En las siguientes citas, se puede observar el esfuerzo extra que hacen las mujeres por anular el "coeficiente negativo" (Bourdieu, 2013) (en este caso la "intromisión" de lo privado en el espacio público[42]) que las hace estar en una constante lucha por validarse y, a pesar de ello, su carrera académica no avanza como fuera de esperarse, o por lo menos no a la misma velocidad que la de los hombres como lo demuestra la siguiente cita:

> *En el caso tuyo no basta con que seas productiva para docencia, tangas cargos directivos, además cumplas otros roles sociales como ser mamá eventualmente jefes de familia, sino que además que parecer como que toda esa otra carga no existiera ¿no cierto? porque la universidad no te colabora en eso, entonces si esta misma productividad voy a trabajar desde mi casa y voy a venir a hacer mis clases, la universidad no te persigue. ¿Quiénes te persiguen? Tus pares…* (Mujer 4, Cs. Sociales y Humanidades)

> *En general uno siente que las mujeres (yo siendo hombre) siento que a las mujeres se les ha ido dejando de lado y se les tiene básicamente de lado, bueno X que es la otra que está en mi departamento, ella se siente dejada de lado y cuando uno mira la historia ella tiene muchos más pergaminos y trabaja el doble y el triple que otros colegas del mismo departamento (…) está un escaloncito por debajo de los otros que, entonces uno siente ¡vaya! Entonces X por a, b o c no ha podido progresar lo que han podido los otros, siendo que tiene más pergaminos y uno empieza a mirar hacia el lado y sí, a las mujeres desde mi perspectiva, en mi grupo, se les trata distinto cuando uno está en grupos de hombre* (Hombre 4, Cs. Exactas)

De acuerdo a los resultados de la encuesta, se presenta la tabla n°29 que representa el resumen de la cantidad de horas semanales totales que dedican hombres y mujeres del grupo académico a cuatro labores domésticas que, de acuerdo a las pruebas Anova realizadas, fue posible rechazar las hipótesis nulas y establecer que existe dependencia entre las variables que describen cada una de las actividades y la variable "Sexo" para el grupo académico, a

[42] Intromisión que las mujeres asumen con culpabilidad al auto-considerarse como las responsables de ocasionar desbarajustes en un espacio público (espacio de trabajo académico realizado en la universidad) que se dice neutral y libre de cualquier tipo de valor, así, las mujeres con sus labores propias del género irrumpirían el inmaculado espacio académico.

excepción de la actividad "Comprar alimentos", la cual no presentó diferencia estadística significativa entre ambos sexos. Los totales indican que, los académicos dedican en promedio 11,75 horas semanales a las actividades domésticas mientras que las académicas dedican 15 horas semanales.

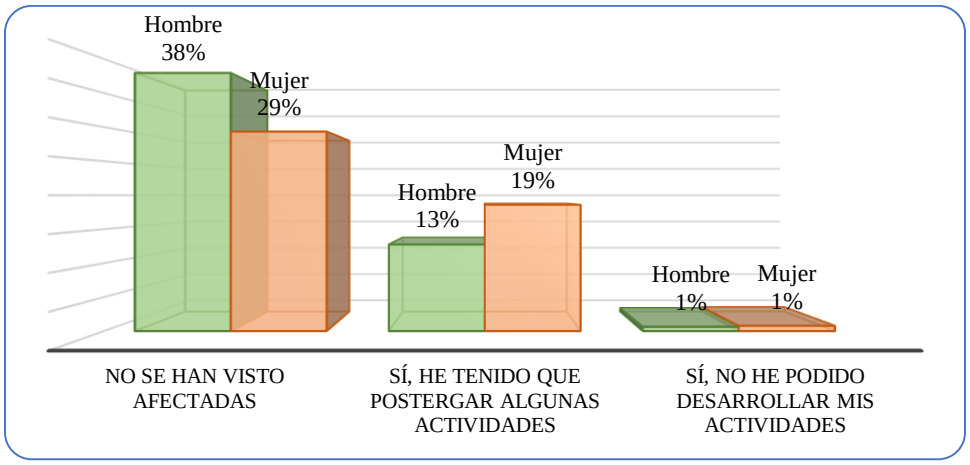
Tabla 29: Horas semanales totales por labor doméstica según sexo

	Totales	Preparar alimentos	Comprar alimentos	Aseo	Cuidado de ropa
Hombre	11,75	4,06	3,27	2,68	1,70
Mujer	15,01	5,24	3,24	3,84	2,65

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

El uso y gestión del tiempo, que varía considerablemente entre hombres y mujeres al dedicar estas mayor cantidad de tiempo al trabajo doméstico, influye en las decisiones y trayectorias laborales, especialmente para el caso de la carrera académica que implica "una secuencia de promociones y ascensos por méritos; esto requiere un compromiso continuado que abarca el tiempo que en otra situación se dedicaría al ocio" (Acker S. , 1995, pág. 187). Se puede adelantar, entonces, que la distribución del trabajo remunerado y no remunerado que realizan hombres y mujeres tanto en el espacio público y privado y el uso del tiempo es un factor que afecta su trayectoria, logros y méritos académicos y laborales.

Gráfico 20: ¿Qué tan afectadas se han visto sus actividades laborales o de estudios debido a las responsabilidades domésticas y de cuidados?



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Al momento de consultar si se han visto afectadas las actividades laborales debido al cuidado de personas y/o labores domésticas según el sexo dentro de la población académica, se observó un Chi^2 asociado a un nivel de significación con un valor de igual a 0,001; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de que la variable "¿Se han visto afectadas sus actividades

laborales o académicas debido a los cuidados?" y "Sexo" son independientes para el grupo académico.

Se reconoce entonces la carga extra que tienen las mujeres en el espacio doméstico, las repercusiones que estas tienen al tratar de conciliar la relación trabajo-familia, y como esto tiene consecuencias en la forma que distribuyen el uso de su tiempo. Se visibiliza la brecha que existe entre hombres y mujeres al desempeñar las mismas funciones en un trabajo debido a la sobrecarga de las tareas de cuidado de la familia y el hogar (Olavarría, 2005) como lo demuestra la siguiente cita:

> *esta gente que dijo que la mujer que no podía ir a terreno porque tienen que cuidar a los hijos, yo no creo que lo hayan dicho porque son personas malas, es simplemente como uno está estructurado digamos, como uno piensa. La mujer se queda en la casa cuidando a los hijos y el hombre sale a trabajar. Y todavía eso queda en la mente de muchas personas, pero hay que como educar un poco, en que la sociedad ya cambio, nosotros estamos teniendo un montón de discusión de que hacemos con los estudiantes* (Mujer 4, Cs. Exactas)

En relación a la carga académica Berrios señala que (2008):

> Para gozar de las garantías del trabajo académico y de sus beneficios, los profesores necesitan cada vez más dedicar tiempo de trabajo que excede las 44 horas a la semana, lo que convierte a la profesión académica en una actividad exigente en términos de dedicación horaria. (pág. 43)

El requisito de jornadas laborales de más de 44 horas semanales descrito anteriormente es muy difícil de cumplir por parte de las mujeres. Lo anterior debido a que las mujeres viven una superposición de roles que se traduce en una mayor carga de responsabilidades que, a su vez, resultan "en una carga global de trabajo significativamente mayor para ellas" (Guezmes & López, s/a, pág. 4).

Esto se extiende en la selección del personal académico, en que se discrimina a las mujeres por su doble jornada laboral, considerando que el cuidado de los hijos e hijas como un obstáculo para que estas puedan desarrollar sus labores de forma adecuada, convirtiéndose en una carga para estas:

> *… yo viví una situación que me marcó mucho en un proceso de selección de un académico para el departamento donde yo trabajo. Yo trabajo en un área que es geología donde hay que salir a terreno, hay que estar fuera del lugar que uno trabaja. Puede ser un día, dos, semanas, meses. Si uno trabaja en la antártica hay que estar un mes fuera y eso marca mucho a las mujeres en esa área, es un tema recurrente en las mujeres que estudian "oye, pero ten consideración que después vas a tener que ir a terreno no sé qué", es un tema que después con todas mis amigas geólogas y no sé*

> *qué. Y frente a la situación de escoger a un académico había hombres y mujeres y se cuestionaba a las mujeres, dijeron: "no porque si contratamos mujeres después van a tener hijos y no vamos a poder ir a terreno"* (Mujer 4, Cs. Exactas)

De esta manera, la diferencia de roles y tareas de género que se dan en el espacio privado y doméstico sí tienen efectos sobre hombres y mujeres en el espacio productivo, es decir, no son planos separados. La mujer termina siendo discriminada en el espacio laboral debido a las responsabilidades domésticas y de cuidado socialmente asignadas:

> S*i yo me hago cargo de mi hijo yo le libero la carrera profesional a mi señora* (Hombre 2, Cs. Exactas)

Esta distribución de la carga doméstica que privilegia al grupo académico masculino permitiría explicar, en parte, el impedimento de la participación de las mujeres en jerarquías de nivel superior o en puestos con mayor poder y prestigio. Los testimonios de las académicas dan cuenta de esto y el peso que tiene para ellas las responsabilidades domésticas:

> *Sí, yo creo que ese es un punto súper clave que yo creo por lo menos en derecho, somos bien pocas las mujeres en general, la mayor parte del cuerpo docente son hombres y eso es un punto súper importante de hasta donde yo puedo llegar porque yo tengo otros roles que no se si los hombres los cumplen con la profundidad… o sea no es que no los cumplan pero quizás uno está más metido en otros temas que le impiden llegar a esos cargos o significa un sacrificio muy grande en otros aspectos que no se alcanzan no más* (Mujer 5, Campus Chillán)

- Pared de la maternidad

El mundo del trabajo productivo, y el mundo académico en particular, no pareciera estar pensado para las mujeres respecto a los derechos reproductivos que estas tienen. Los ejercicios de estos derechos son totalmente contradictorios respecto a la exigencia de productividad académica, donde, por ejemplo, el pre, post natal y fuero maternal no son variables consideradas a la hora de postular a cualquier tipo de promoción, ocultando los vacíos temporales que provocan las tareas de cuidado en el plano de la productividad académica. Lo anterior es lo que se ha denominado la "pared de la maternidad" (maternal wall), que se refiere al tiempo que las mujeres dedican a la maternidad y crianza, situación que las pone en una posición de desventaja frente a sus colegas varones en relación a la productividad (Williams & Westfall, 2006).

> *yo he participado varias veces en reuniones en donde se presentan los antecedentes de postulantes a cargos y durante los últimos 2 años más o menos, me llamó mucho la atención que no hay una pauta… no hay una norma establecida por la universidad que establece criterios, como por ejemplo la igualdad entre género o incluso la consideración de cosas claves como fuero maternal, por ejemplo en caso de postulante femenino… y yo recién hace un par de meses, hace como 2 meses, fui a*

> *una reunión que tuvimos con respecto a eso, cuando había un cargo disponible, y yo pregunté a los integrantes de la comisión, conociendo un poco los antecedentes de los postulantes "¿ya y ustedes han considerado que tienen el fuero maternal o que claro bajo estas circunstancias la postulante puede tener menos publicaciones, menos proyectos?"* (Hombre 1, Cs. Exactas)

> *No porque no está en esas asignaciones considerado* [el fuero maternal], *entonces por ejemplo se postula con las mismas condiciones entre colegas y obviamente va a ver menor posibilidad de obtener alguna de esas asignaciones* (Mujer 1, Cs. Exactas)

> *Claro, entonces yo creo que eso es verdad, en el caso de nosotras las mujeres que somos mamá, que hemos tenido hijos debiera considerarse dentro de la evaluación, dentro de la evaluación de estos… de las asignaciones, de que en ese periodo no nos pueden exigir la misma productividad que en periodos que uno no ha tenido recién bebé, digamos…Porque obviamente claro, mis publicaciones que yo era importante, bueno el proyecto ya estaba andando, pero la producción en general disminuyó…* (Mujer 5, Cs. Exactas)

La utilización del post natal crea diferencias con respecto a sus pares y genera un sentimiento de culpa con respecto a las responsabilidades maternales. En este sentido, las mujeres deben lidiar con las resistencias y críticas de sus pares, quienes las critican por tener horarios laborales diferenciados y flexibles, sin considerar que pese a ello deben cumplir con las mismas metas. En este punto las académicas señalan que sienten discriminación por parte de sus pares varones, expresada en comentarios negativos respecto de su situación maternal-laboral como indica la siguiente cita:

> *en relación a las mujeres embarazadas o en las que tienen hijos tienen que estar fuera y yo creo que ahí también se ha visto algunas discriminaciones* [porque] *muchas veces, por ejemplo a mí me pasó, en el sentido, yo tengo un bebe que ahora tiene 2 años 2 meses y por ejemplo cuando tenía mi fuero que me tenía que ir antes, yo igual sentía que era mal visto que me fuera a las 12 no como el resto de los docentes que se van a la 1 o en la tarde que me iba como a las cuatro y media y no como los otros docentes que se van a las cinco, entonces es como raro igual (…) Oye tengo mi fuero y ahí tu empiezas a complicar también si lo tomas o no lo tomas. Yo tengo otra colega que incluso ella quería renunciar al fuero por lo mismo, porque a lo mejor se sentía más discriminada, en el sentido que se tenía que ir antes y que no puede cumplir las funciones al 100 %* (Mujer 2, Cs. Sociales y Humanidades)

Esto plantea la duda sobre el panorama que deben enfrentar las mujeres respecto a optar si desarrollar una carrera académica exitosa o bien constituir una familia, lo que demuestra la forma injusta en la cual el trabajo es dividido, donde las labores de reproducción están

asignados a las mujeres por lo que la organización del trabajo no se encuentra pensada de tal manera de conciliar el trabajo reproductivo y productivo.

> *Es justamente lo que estábamos hablando por que hay tan poca mujer en los cargos directivos es por eso. Porque la mujer no encuentra el apoyo, la cosa para presentarse* (Mujer 2, Cs. Exactas)

> *claro y por otro lado, a mí me pasó que tuve una discusión con un jefe que tenía y yo le decía sabes mira que yo estoy estudiando tengo una sobrecarga entonces yo necesito que me bajes la carga académica, necesito tener menos cursos, entonces me decía: ¿y cómo Juanito y Pedrito lo hacen?, no pero es que ellos no tienen hijos y me decía: aaahhh pero no me saques los hijos acá, y claro por qué ellos tienen hijos, pero se los cuidan otras personas no sé quién se los cuidará la verdad* (Mujer 2, Cs. Sociales y Humanidades)

Estas diferencias entre hombres y mujeres, que implican las labores reproductivas, reconocidas por la gran mayoría de las personas que participaron en los grupos focales, dejan a las académicas en una posición diferente para enfrentar el ámbito académico y responden a un orden de género[43] naturalizado y normalizado tanto por hombres como mujeres. Son las mujeres participantes de los grupos focales las que relatan experiencias propias o de colegas mujeres respecto a presión y estrés de la conciliación, no así los hombres. Cabe destacar que las prácticas de conciliación y el ejercicio de los derechos reproductivos terminan por dificultar a las mujeres al hacerlas sentir culpables por no poder responder de la misma forma que sus pares varones. Es por ello que:

> la maternidad o las responsabilidades familiares [no son] las barreras en el acceso a los cargos directivos, sino la falta de corresponsabilidad y la escasa participación de los otros componentes de la familia en el cuidado de la familia y del hogar (Diéz & Anguita, 2005, pág. 65)

- Techo de cristal

La cita anterior da cuenta del fenómeno del techo de cristal y que se refiere al acceso de las mujeres hasta un determinado puesto o poder, es decir, una barrera (a veces invisible, a veces no tanto) para seguir ascendiendo hacia los niveles más altos. Esto explicaría que las académicas prefieren postular a puestos de mediana responsabilidad debido a la sobrecarga de trabajo reproductivo y la existencia de una doble jornada para lograr una mejor conciliación trabajo-familia. (Wainerman, 2007)

> *O sea, yo creo que, así como cargos de decano, jefes de departamento como son elegidos son por votación yo creo que no es discriminador en el fondo porque ahí son*

[43] Discutido en el marco teórico.

> *los que se postulan que pueden ser tanto hombres como mujeres. Ese es un punto, y es verdad que está el problema que nosotras las mujeres, claro, además, mamá en la casa, entonces a veces tener un cargo administrativo para nosotras es más carga* (Mujer 5, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Existen formas que explican lo anterior de manera superficial y no problematizada, donde pareciera que fuera una decisión personal y privada de las mujeres que describen como una "autoexclusión" de formar parte de ciertos espacios, cargos y puestos sin pensar en la desigualdad de género que hay detrás de ellas:

> *De nosotras hay un menor número con respecto a los varones, pero también por ejemplo predomina el cargo en los varones que, en las mujeres, pero puede ser que es una opción de elegir o aceptar ser parte de un cargo dentro de la misma decisión de las personas. De tomar ese cargo y esa función* (Mujer 3, Campus Chillán)

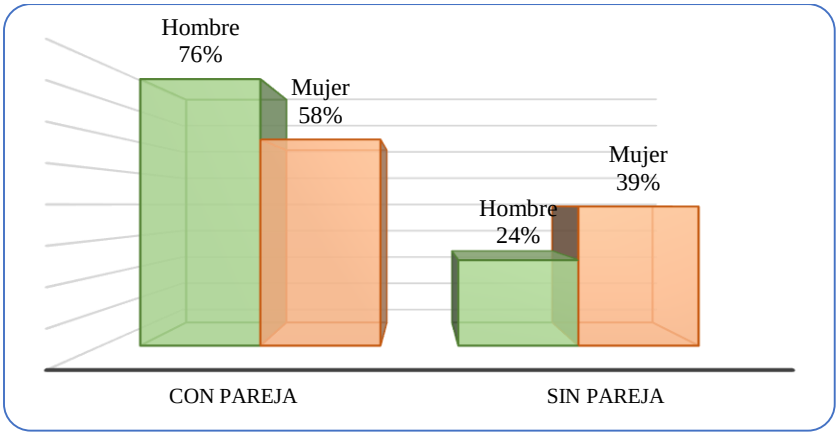
De esta forma, la cita da testimonio de la dificultad que pareciera haber en la conciliación del trabajo académico y doméstico, donde ambos espacios, desde una mirada androcéntrica, son excluyentes entre sí, pero la mujer debe "arreglárselas" sobre cómo poder conciliarlos de una manera disimulada y silenciosa[44]. Tal vez no es casual que, dentro de la población académica encuestada, el porcentaje de mujeres solteras, divorciadas, separadas y anuladas sea 15,20 puntos mayor al de los hombres en las mismas categorías y que los hombres casados, conviviente civil o de hecho sea 17,1 puntos mayor al de las mujeres en la misma condición[45], lo que permite preguntarse si acaso la soltería favorece la participación de las mujeres y limita la de los hombres:

> la situación familiar del hombre también influye en su carrera profesional, aunque sea en sentido inverso al de la mujer. En este caso la dedicación de la mujer a la familia y al hogar permite al «cabeza de familia» una dedicación laboral más intensa y por tanto una posición mejorada y más «competitiva» en el mercado laboral a costa de su compañera. Y a la inversa. (Diéz & Anguita, 2005, pág. 39)

[44] En relación a ello Arranz (2004) señala "A su entender, son ellas [las académicas], las signadas con los valores femeninos, las que irrumpen en ese espacio sin mácula, pudiendo llegar a contaminarlo o pervertirlo. Ergo ¿en qué lógica cabe que los infractores demanden ventajas a su favor? (pág. 228)

[45] Se puede aventurar sobre la explicación de esto y decir que para los hombres la mujer podría constituirse en parte como un capital ya que, debido al rol socialmente atribuido, esta desempeña actividades domésticas y de cuidado que liberan al hombre y le dan más tiempo para dedicar al trabajo productivo. Caso contrario ocurre para las mujeres, pensando que la carga doméstica y de labores reproductivas las descapitaliza respecto al trabajo productivo.

Gráfico 21: Situación de pareja



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

¿Cómo avanzamos?

Lo reflexionado hasta ahora lleva a plantear entre las y los académicos cuáles son las formas para superar lo anterior. Las opiniones son variadas, pero se refieren principalmente a tres: (1) a través de una normativa que imponga cuotas de género para asegurar que la distribución en los cargos sea equitativa, (2) por medio de la meritocracia y (3) por medio del devenir sociocultural. Estos dos últimos puntos no constituyen realmente una forma de alcanzar la igualdad de género en cuanto a la participación igualitaria.

Algunos y algunas de las académicas plantean que no existe discriminación por género en cuanto a los salarios ni en la distribución por sexo en los puestos de poder, sino que más bien las diferencias que se presentan entre hombres y mujeres tienen relación con los méritos y las evaluaciones de los y las profesionales, es decir, las desigualdades laborales se miden bajo la idea de la meritocracia:

> *No… yo también he ocupado cargos, no directivos, pero en donde se accede a otro tipo de información… no, no me di cuenta que haya habido alguna discriminación en cuanto a renta… Claro que la renta está asociada con los grados y los grados están asociados con evaluación, y… la evaluación obviamente, el que tenga una mejor evaluación va a poder ser promovido… o sea hay un mecanismo para que, en la medida que tú te vas desarrollando, tú vas ascendiendo… y quién no cumple con los méritos… Uno podría pensar, pero mira los años que llevo yo acá, pero aquí lo que pesan es la evidencia… Por lo tanto, no he visto esa discriminación* (Hombre 4, Campus Chillán)

> *Yo personalmente creo que las oportunidades siempre están, para hombres como para mujeres. El tema es que uno las quiera tomar o no. Yo otra vez, no he sentido nunca o por lo menos no le he sentido nunca es que tengo muy mala memoria, yo creo que también me ha ayudado harto* (Mujer 4, Cs. Exactas)

De esta forma, se observan los mecanismos de la universidad como un sistema justo, que selecciona a profesionales basándose en sus habilidades netamente intelectuales. Cuando aparece el discurso de la meritocracia, se anula el discurso de género, en el sentido de que ya no se realiza el análisis de la carga del espacio doméstico, sino que comienza a primar las exigencias y rendimiento dentro del mundo académico, el que es visto como una burbuja no permeada por desigualdades extra-académicas, donde los y las profesionales deben responder en la docencia y la investigación. En el siguiente diálogo es posible reflexionar sobre esto:

> *Sí, yo creo que va más por el mérito, a mi honestamente no me molesta que haya más hombres o más mujeres, siempre y cuando la persona que realmente está ocupando el cargo sea como la persona idónea, entonces me sentiría culpable de discriminar solo por sexo a alguien que tiene más mérito* (Mujer 3, Cs. de la Salud).

> *Sí, pero, te entiendo, pero discrepo. Porque, ¿de dónde originas el mérito? si tú piensas que las colegas fueron contratadas con A4 en iguales condiciones que el colega varón, pero con menor grado* [continúa] *es que, por eso, por eso te digo. En estos momentos el mérito está centrado en personas que tuvieron las facilidades para llegar donde están* [continúa] *claro, por eso te digo, frente a las condiciones actuales de universidad y por eso en el país existe esa, esa ley, porque no tuvimos las mismas oportunidades, ósea no existe la meritocracia pura a la que uno quisiera que eso fuera así, porque en las condiciones como se fueron dando el desarrollo académico fueron siempre desiguales* (Mujer 2, Cs. de la Salud)

Respecto a las citas, se plantea que las condiciones de partida entre hombres y mujeres no son igualitarias por lo que no posible competir desde una misma posición y, por lo tanto, las mujeres siempre estarían en una situación de desventaja en relación a los hombres:

> *Mira yo creo que para llegar a la repuesta de esa pregunta hay que llegar primero a las condiciones de igualdad del punto de partida, porque yo veo estas desigualdades de oportunidades del punto de llegada, pero el punto de partida tiene que ver con esta intolerancia y con esta manera de realizar (…) la concepción yo siento que reproduce las desigualdades sociales son ponerle freno* (Mujer 4, Cs. Sociales y Humanidades)

Por este motivo, la personas que sostienen la opinión anterior plantean que, sólo mediante una normativa que fije la igualdad de cuotas entre hombres y mujeres se podrá asegurar realmente la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Así, el testimonio de distintas personas da cuenta que, si bien conocen que los requisitos para las promociones son conocidos como objetivos e iguales para todos y todas, se desconoce, señalan las docentes, que responden a medidas que no parten desde la equidad de género y que en muchos casos *"ocultan muchos dispositivos de exclusión"* (Académica. Fuente: Entrevista a actores clave) donde, para una gran mayoría de las entrevistadas en general, la posible solución que observan es una política de paridad y cuotas:

> *yo tengo una opinión de que en los trabajos debiese haber igualdad de cargos entre hombres y mujeres… se ha dicho que no es bueno, que tiene que ver con el mérito, pero nosotros trabajamos con temas laborales, y cuando en los cargos no existe variedad nosotros nos fijamos, siempre se terminan contratando hombres, ante mujer… aunque uno diga las reglas son así, pero siempre terminan escogiendo un hombre, porque digamos tienen menos dificultades* (Hombre 1, Campus Los Ángeles)

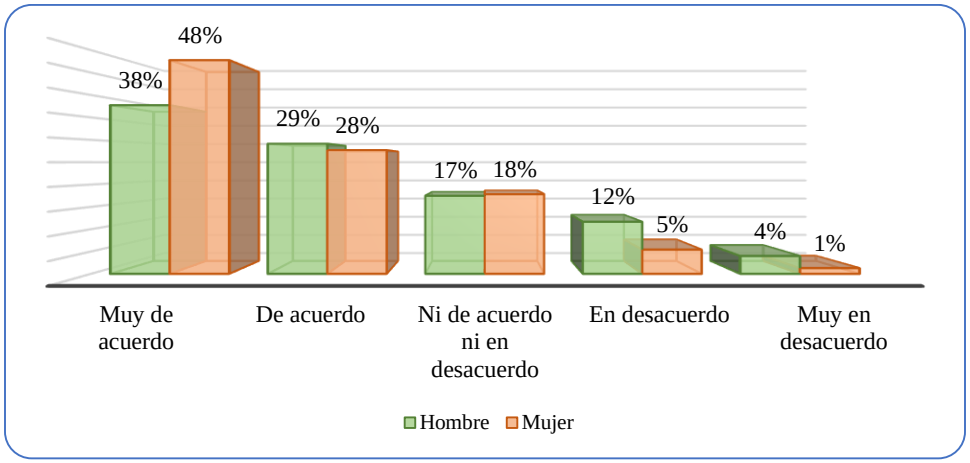
> *Mira, por ejemplo, sería tan simple, la autoridad emite decretos que son el equivalente a las leyes que se emiten verdad, el que exista un decreto que determine por ejemplo paridad de género, ósea que todas las facultades tienen que, dentro de*

sus órganos institucionales, orgánica, es decir 50 % de los académicos que ocupen los cargos de autoridad sean mujeres y hombres, académicas y académicos (Mujer 2, Cs. De la Salud)

y cuando lo empezamos a plantear mándenos sus propuestas [para un congreso] *y por favor incluyan una mujer. ¡Pero no! ¡Por qué tengo que poner a una mujer, no puede ser! Y a un montón de gente le generó un problema tan grande y era como bueno (…) ¿cómo no iba a haber una mujer buena en el ámbito de que estamos viendo? y uno después ve la agenda, las propuestas que llegaron y efectivamente los hombres y las mujeres estaban en igualdades de condiciones, pero fue un problema gigante, porque estamos estableciendo cuotas…. Y era como abre un poquitito tu mente y en vez de pensar solamente en hombres, que es lo general, piensa en una mujer* (Mujer 4, Cs. Exactas)

En relación a este tema, el siguiente gráfico n°22 muestra el grado de acuerdo y desacuerdo de la población académica frente a la creación de medidas que tiendan a favorecer a aquellas personas que tradicionalmente han sido discriminadas.

Gráfico 22: Crear medidas que favorezcan y compensen a grupos de personas que hayan sufrido perjuicios y/o discriminación debido a su sexo, género y/o identidad de género



Fuente: Encuesta de Género y Discriminación UdeC 2017

Es posible observar que existe una mayor cantidad de académicas que en general expresan una opinión positiva de crear medidas que favorezcan a grupos de personas que tradicionalmente han sido discriminadas.

También existen opiniones que plantean que el *cambio de mentalidad y paradigma* (en palabras de las y los participantes) llegará por medio del devenir sociocultural, es decir, se darán con el paso del tiempo, de manera gradual, una vez que las nuevas generaciones vayan

entrando a la universidad (tanto de estudiantes como docentes). Es decir, las y los académicos reconocen la necesidad de cambios, aunque observan con dificultad que dichos cambios se den en el corto o mediano plazo, dejando la responsabilidad a los relevos generacionales, ya que son las personas más jóvenes las que tienden a construir relaciones de género más igualitarias. (Valdés, 2009; Olavarría, 2005; Gómez y Jiménez, 2015)

> *Es un tema generacional, probablemente en 15 años más, probablemente menos, muchos de los que son estudiantes hoy tienen conciencia que no hay discriminación que hay igualdad de género están, como dice la frase, empoderados en este tema y van a tener una influencia desde el punto de vista generacional* (Hombre 4, Campus Chillán).

> *yo creo que esto lleva inercia y más temprano que tarde vamos a tener más mujeres. Hay que tener paciencia también, este tipo de cargos uno los puede empujar un poquito no* (Hombre 4, Cs. Exactas).

> *Tú puedes darte ese lujo de tener paciencia* (Mujer 2, Cs. Exactas)

Lo anterior no favorece la reflexión crítica sobre las responsabilidades individuales, generacionales, profesionales y éticas respecto a generar dichos cambios, si no que pone la responsabilidad en las generaciones futuras y más jóvenes, sin pensar en la responsabilidad propia de crear acciones concretas que puedan llevar a cabo dichos cambios.

Violencia de género

- Distanciamiento del problema

El hostigamiento y acoso sexual es un tema que, tanto en el discurso de académicos como académicas, no es tratado con profundidad y detenimiento en los grupos focales. En este sentido es necesario reconocer que, debido a la naturaleza del problema, es necesario pensar en técnicas que permitan aproximarse a este de manera más adecuada. Es por ello que, los discursos recogidos a través de las encuestas hicieron posible detectar con mayor claridad este componente. De la misma forma, se pudo identificar en las entrevistas, situaciones de hostigamiento sexual que, en su gran mayoría, fueron relatadas por las estudiantes. No obstante, el personal académico también se refirió a esto como una práctica que no era ajena a la universidad y que se encuentra presente en los tres estamentos. Los relatos en general hablan de situaciones sabidas a nivel institucional, situaciones conocidas por la comunidad universitaria, sin embargo, por medio de algunas entrevistas a profesoras, fue posible conocer con mayor detalle la existencia de prácticas de violencia de género a nivel de departamento, las que permanecen ocultas al interior de las facultades y no son conocidas por el resto de la comunidad UdeC.

Por otro lado, dentro de los grupos focales de la población académica, no se reconocen situaciones de abuso entre pares, es decir, entre académicos/as. Las académicas no se reconocen como sujetos de acoso y hostigamiento sexual, planteándose como un problema que no forma parte de su realidad, a pesar que los resultados de la encuesta dicen lo contrario. Esto podría explicarse en cierta medida porque hablar de violencia de género es un tema incómodo en las propias universidades (Mendoza Morteo, 2011), incomodidad que aumenta más en los espacios intelectuales, como son los espacios académicos, donde se piensa y se cree que la realidad de la violencia de género no permea dichos espacios privilegiados. También se explica a partir de la naturalización de ciertas prácticas, justamente aquellas calificadas como menos graves, y que por lo tanto no constituyen un elemento a problematizar en los grupos de conversación, es por ello que, una de las principales dificultades para para la erradicación de este fenómeno es que la violencia no es reconocida ni detectada (Universidad de Costa Rica, 2005). Esto guarda relación con factores socioculturales tales como los mitos que rodean las situaciones de acoso sexual, donde conductas abusivas no son miradas como tal ya que "se han convertido en comportamientos que forman parte del ser "hombre", de la masculinidad" (Universidad de Costa Rica, 2005, pág. 8).

Estos mitos se relacionan a estereotipos y comportamientos de carácter sexista, los cuales se encuentran muy extendidos en la población y se refieren a conceptualizaciones mal entendidas. Estas creencias y estereotipos sexistas obstaculizan posicionar la violencia de género como un problema frente al cual la universidad debe hacerse cargo, minimizando y negando la existencia del fenómeno (Valls R. , Oliver, Sánchez, Ruiz, & Melgar, 2007; Bosch

& Ferrer, 2012) "la existencia de mitos dificulta el cambio social y el que quienes hostigan asuman estas conductas como inaceptables y violatorias de los derechos humanos" (Universidad de Costa Rica, 2005, pág. 44). De acuerdo a los resultado de la encuesta, a pesar que las respuestas de las académicas de la UdeC señalan que un 86,40%, un 84,40% y un 87,50% del total de las mujeres encuestadas de esta población señalaron haber sufrido a lo menos una vez "Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosada/o sexualmente", "Miradas lascivas y morbosas" y "Roces físicos y/o proximidad física excesiva" respectivamente, en ningún momento ellas, ni sus pares varones, discuten esto en los grupos focales.

Los mitos hacen pensar que la violencia de género le ocurre a los demás, por lo que académicos y académicas sí se refieren a la situación docente-estudiante, pero en general en los grupos focales se observó una actitud a mantener cierta distancia respecto a este tema. En este sentido los y las académicas mencionan que no conocían los casos de denuncias por acoso, ni los detalles de las situaciones que se están siendo investigadas (término del año 2017), señalando que sólo se habían enterado de la situación por "comentarios de pasillo":

> *Sí, me cuesta mucho, voy a una velocidad muy rápida, pero me enteré por las huelgas* [risas] *y pregunté y me dijeron que era por el tema de acoso, pero en ese caso me enteré porque era un acoso estudiante-profesor; no sé si era profesora, no sabía exactamente cómo había sucedido, qué tipo de acoso era, si en realidad era un acoso, no sé, yo después de ahí no supe más nada, que había pasado, o si era un profesor o una profesora, no supe más nada* (Mujer 4)
>
> *No me enteré de ninguno. Como estaba con post natal* [risas] (Mujer 5)
>
> *Yo tampoco mucho* (Hombre 3)
>
> *Me enteré por las huelgas* (Mujer 4, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias).

Algunas personas de este grupo reconocen que existen casos en que las estudiantes denuncian acosos sexuales por parte de los docentes, siendo las medidas y sanciones variadas según la facultad en que esto suceda. Algunas académicas y académicos señalan haber conocido situaciones de acoso durante sus estudios de pregrado en la universidad:

> *Yo también estudié acá en la U, bueno en Chillán, y también bueno en el tiempo que yo estudiaba hubo un caso de acoso de profesor-alumna y lo que me llamó la atención es la amonestación que se le dio a ese profesor que fue solamente dejarlo sin docencia y su investigación en un periodo de tiempo que me pareció, fueron 2 años, entonces en realidad encontré que la universidad en realidad no había tomado una buena decisión y no había sido seria en tomar una decisión con respecto a ese académico.* (Mujer 2, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

En general, académicos y académicas son cuidadosas de emitir juicios y hacen comentarios parciales. Esto se relaciona al sentimiento generalizado de temor y de que "cualquier cosa puede ser usada en contra". Se refieren a la denuncia social o "funa" y el daño a la imagen pública de quienes son acusados, donde las personas entrevistadas de este grupo, en general, se muestran temerosas ante la posibilidad de denuncias falsas y las repercusiones que ello tendría en el prestigio de los académicos:

> *¿Y cómo se sabe si es una farsa?, porque yo me he encontrado… tengo amigos que son jueces, y se encuentran con situaciones bien parecidas… Entonces, imagínate en esa situación y que ha ocurrido en otros casos, de que personas que, levantan un falso testimonio, que generalmente conduce a una investigación y en este caso son los criminales a los que se les investiga esta denuncia en la fiscalía, para ver si hay pruebas o elementos suficientes para llegar a un juicio o desestimar… pero hay todo este juicio público, ya lo condenaste… y si lamentablemente ahí nadie dice, oye, esto no hay que hacerlo* (Hombre 1, Campus Los Ángeles)

> *O sea, está la fiscalía, y la fiscalía investigará… y verá si es cierto o no… Por otro lado, tienes toda esta red social que finalmente ya hizo un juicio público y a lo mejor la persona era inocente* (Hombre 4, Campus Los Ángeles)

En general también se habla de las relaciones entre el estamento académico y el estudiantil, se relatan casos de violencia hacia los profesores por parte de los alumnos y lo difícil que es enfrentar dichas situaciones al no haber protocolos o comités de disciplina a los que los docentes puedan recurrir:

> *A mí me pasó, yo tuve un problema de una agresión con un alumno… El problema de cómo es mi personalidad, no llegó a la violencia física… pero, si hubo violencia verbal, bueno, toca carta, jefe de carrera, director de campo, vicerrector… un sumario, y quedó suspendido por un año… y quienes estaban de testigo, obviamente los treinta y cinco alumnos… me llevaron a declarar, y obviamente ese fue el resultado… el camino que yo tomé…* (Hombre 4, Cs. Exactas)

También se reconocen casos de discriminación y acoso desde los estudiantes dirigidos especialmente a las académicas.

- ¿Dónde están los límites?

A partir de lo anterior académicos y académicas se preguntan dónde están los límites de la relación con el grupo estudiantil, donde algunos/as indican haber cambiado el trato y relación con este grupo, mientras otros/as plantean que aún se encuentran buscando una respuesta sobre cómo deberían actuar y relacionarse:

> *pero voy al punto que uno tiene que halagar al otro, tienen que halagar al colega, tienen que halagar al estudiante y donde está el límite para que eso no se transforme en algún tipo de acoso* (Hombre 4, Cs. Exactas)

Se relata cómo los y las docentes establecen límites con sus estudiantes, en el trato y el contacto corporal, ello para evitar situaciones conflictivas, como una posible denuncia de acoso sexual, sobre todo se habla del especial cuidado que deben tener los académicos con las alumnas. Se menciona que los docentes establecen sus propios protocolos como, por ejemplo, atender a los y las alumnas con la puerta abierta para evitar cualquier tipo de mal entendido:

> *Por ejemplo, yo trabajé diecinueve años en colegio, antes de la universidad, aunque aquí llevo más o menos el mismo tiempo, y de repente está este trato tan maternal, o tan paternal… con harto toque, y no es bueno… y cuando comenzaron ya todas estas leyes, hombres y mujeres tuvimos que empezar a cambiar nuestra forma de acercamiento a los jóvenes, tanto de las profesoras a los niños, y a las niñas… Entonces uno prácticamente es cálido, pero hasta ahí… no más allá…por lo menos al alumnado lo trato de usted, no lo tuteo, es la forma de poner una barrera, y de ser cordial, pero no tan cercano…* (Mujer 3, Campus Los Ángeles)

De esta forma, respecto al tema de acoso y hostigamiento sexual, los y las académicas se refieren con regularidad a lo complicado que se ha vuelto la relación con el estudiantado, sobre todo con las mujeres, señalando que existen límites muy difusos en las prácticas que pueden ser interpretadas por las estudiantes como acoso sexual. Existe el acuerdo generalizado que el desconocimiento sobre estos temas dificulta aún más establecer los límites en la relación con las y los estudiantes, por lo que no queda otra solución que actuar de forma más instintiva que a través de un conocimiento del tema:

> *Yo no sé si tengo que cambiar mi lenguaje hoy día ¿o puedo seguir como estoy? Yo creo que no, porque a veces uno en el lenguaje, porque tú misma nos presentaste como académicas y académicos, yo no sé si realmente eso es correcto y no sé si yo lo debo incorporar o debo seguirme refiriendo como académicos como masculino y femenino, entonces es una serie de detalles que yo no sé si lo estoy haciendo correcto o si estoy molestando a alguien, o si alguien se puede sentir porque yo no lo declaré dentro de mi observación del mundo* (Hombre 3, Cs. Exactas)

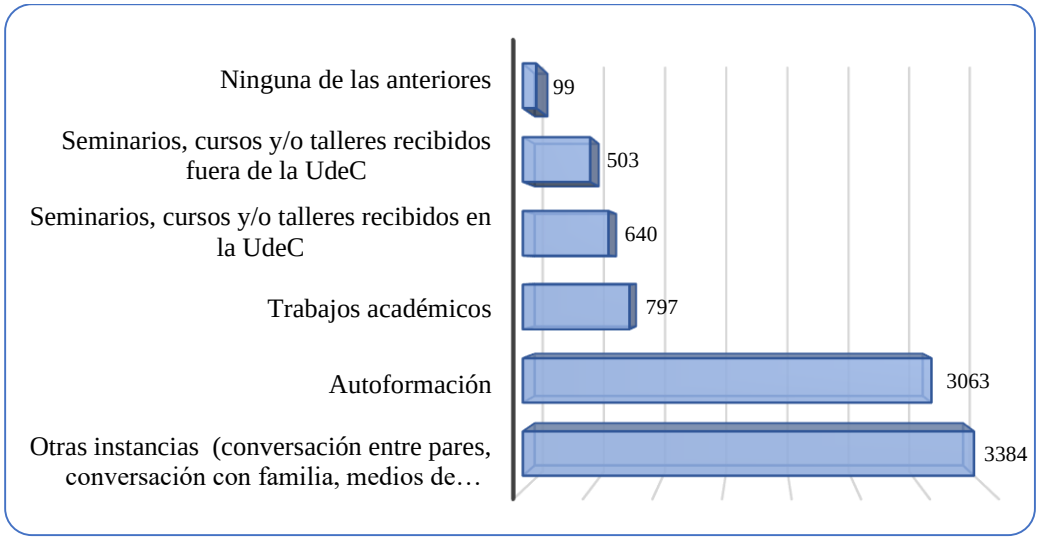
Los resultados de la encuesta guardan relación con los testimonios citados. En el siguiente gráfico n°23 se muestran los resultados sobre la consulta "¿Por cuál de los siguientes medios usted ha adquirido principalmente conocimiento sobre temas de género?" la opción "Seminarios, cursos y/o talleres recibidos en la UdeC" no representa una categoría con una alta tasa de respuesta en comparación al resto. Sobre esto es importante señalar lo que plantean Guerrero, Provoste & Valdés (2006), quienes indican que la formación docente en temas de género es escasa y aislada y no logra permear el sistema en su conjunto, siendo

fundamentalmente cursos electivos que dependen de la voluntad y el interés, pero que no están institucionalizadas.

Las mallas curriculares en general no contemplan perspectiva de género, y las iniciativas que existen son excepciones, incluso es posible encontrar discriminaciones explícitas de género en ellas. Es clara la escasa reflexión en Chile sobre género y educación, considerando la cifra reducida de publicaciones sobre el tema hace pocos años atrás (Gerrero, Provoste, & Valdés, 2006), lo que hace poner en duda a la universidad como la institución promovedora del conocimiento y reflexión crítica entre los miembros de la comunidad universitaria y también, dentro de su más amplio rol, de la comunidad en general.

Esta situación sin duda que resulta preocupante no sólo porque la universidad debería ser una de las instituciones principales en la educación, promoción y garante de los derechos humanos de todas las personas, sino que también no conocemos que es lo que realmente están aprendiendo las personas que dicen informarse por otros medios. En términos generales, se reporta una baja tasa de respuesta respecto a la adquisición de cocimiento de temas de género por medio del contexto educativo como lo muestra el gráfico n°23, que resulta ser la forma más especializada, activa y con opción de reflexión personal y grupal. Esto puede ser más preocupante si pensamos en los y las académicas de la universidad y la calidad de estos como profesionales en cuanto a su aporte en el debate e información de calidad respecto a estas temáticas.

Gráfico 23: ¿Por cuál de los siguientes medios usted ha adquirido principalmente conocimiento sobre temas de género?



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Por otro lado, los testimonios dan cuenta de una visión estrecha y un gran desconocimiento en cuanto a la violencia de género, donde se debate en los grupos focales principalmente dos temas; por un lado, el acoso y abuso sexual y, por otro, el uso de un lenguaje inclusivo. Sin

embargo, estas no son las únicas expresiones de violencia de género, sino que existen otras que se expresan al observar la universidad como un espacio hostil hacia las mujeres al devaluarlas y marginalizarlas (Osborne, 1995) De esta manera, las distintas formas de violencia de género son prácticas cotidianas que se expresan con normalidad en los currículos académicos, en las jerarquías, en los debates, en las salas de clases, funcionando como mecanismos de opresión y subordinación de las mujeres que se manifiestan en el día a día y que no se expresan necesariamente en forma de agresión o intimidación física o verbal. En términos de Bourdieu, estas expresiones harían referencia a situaciones de violencia simbólica (2013), la que es ejercida de las formas más diversas en los acontecimientos sociales y culturales a través del lenguaje, clasificaciones sociales, educación, etc., pero que posee efectos reales y materiales.

> *lo vimos en la reunión el otro día me pasó* [presentaron a los asistentes] *vamos a presentar al doctor fulano, doctor sultano, doctor megano, doctor (...) y la Tati* [continúa la idea] *la Tati que ya la conocen, ah muchas gracias dije yo, pero ¿Por qué? ¿Por qué? si estaban todos doctorándose, yo también, podrían haber presentado a Raúl, a Felipe, todos, pero ¿la Tati?* (Mujer 3, Cs. de la Salud)

> *Es algo que yo percibo o que logro percibir en el caso de nuestra facultad está muy instalado el tema de la violencia simbólica más que cosas puntuales* (Hombre 4, Cs. Sociales y Humanidades)

Esta violencia es ejercida a través de las interacciones y, en palabras de Bourdieu, de manera suave y muchas veces invisible, constituyéndose en la forma más extrema y sutil de dominación ya que no es necesaria la coerción física, sino que la dominación se produce con el consentimiento del oprimido. (Lamas, 2000)

> *yo no he sentido la discriminación por ser mujer, todo lo contrario, incluso como que de repente, bueno a lo mejor si es discriminador, "llamen a ella que es mujer porque el otro profesor está muy ocupado, porque uno está más desocupado pu"* (Mujer 4, Cs. de la Salud)

> *Yo personalmente creo que las oportunidades siempre están, para hombre como para mujeres. El tema es que uno las quiera tomar o no. Yo otra vez, no he sentido nunca o por lo menos no le he sentido nunca es que tengo muy mala memoria, yo creo que también me ha ayudado harto* (Mujer 4, Cs. Exactas)

Las citas anteriores son muy reveladoras en el sentido que no se reconoce propiamente tal la desvalorización de la mujer; se reconoce un trato discriminador pero que rápidamente se justifica por medio de explicaciones que tienden a calificarse como objetivas y neutras, por lo tanto deja de ser discriminación, sin preguntarse o profundizar en porqué se hacen estas valoraciones, pasando a constituirse como una actitud natural (Garfinkel, 1967) pero que

quedan al descubierto específicamente en las dos última líneas "*tengo muy mala memoria, yo creo que también me ha ayudado harto"*

Rol de la UdeC y política institucional

Frente a la dificultad descrita señalan que es la universidad quien debe hacerse cargo a través de dos formas. En primer lugar, son críticos/as respecto a que la universidad no aborde la temática de género como algo prioritario, señalando que son necesarios espacios para conversar estos temas, así como que se les entreguen herramientas y capacitación a las y los docentes:

> *y en ese sentido falta que nos capaciten más, que nos reunamos más, que uno amplíe la visión… y como dices tú, uno generalmente termina escogiendo a un hombre… puede ser que claramente los dos tienen las mismas capacidades, tienen la formación de profesionales… yo creo que es bueno preparar a lo que nosotros enviamos al país o al mundo como profesionales* (Mujer 3, Campus Los Ángeles)

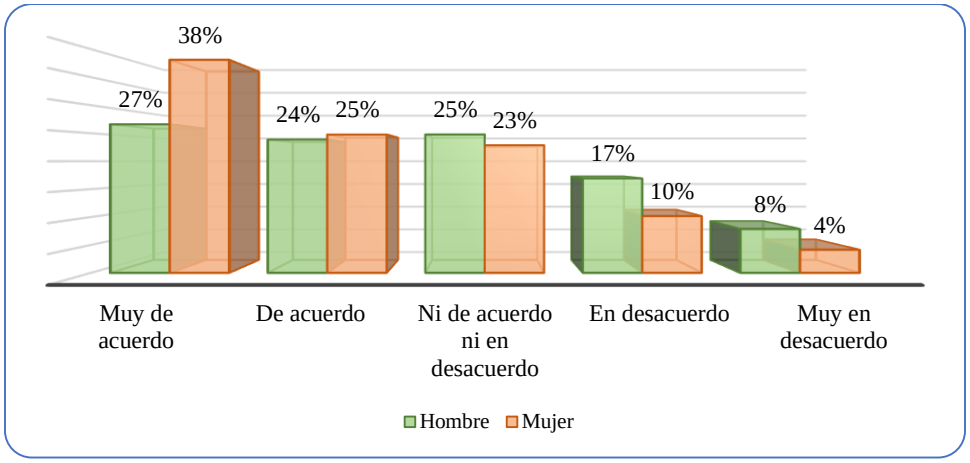
> *En la agenda institucional como universidad yo no sé qué tan prioritario es, yo creo que no mucho porque tampoco se ha escuchado tanto, es primera vez que yo veo una reunión que se converse de esto (…) no les podemos hacer el quite, y aunque podamos decir que lo sexual no nos interesa porque hombre es hombre… da lo mismo… pero son temas que son, y hay que trabajarlos, no nos queda de otra, eh… Yo creo que uno le sienta un nivel medio, yo creo que es importante pero no le han dado su lugar… Y lo mío, personal, es súper importante… o sea, parte de la formación tiene que ver con captar las diferencias individuales…* (Hombre 1, Cs. Sociales y Humanidades)

Esta necesidad planteada por el mismo cuerpo académico es resultado de una falta de preparación y conocimiento que tienen en temas de género, donde no sólo abundan las malas conceptualizaciones, sino que además conductas, creencias y opiniones sexistas. Varios/as reconocen la falta de preparación en el tema, pero señalan a la vez que no existen los espacios donde acudir para solicitar información o respaldo en caso de situaciones complejas. Responsabilizan a la UdeC por no hacerse cargo de este vacío:

> *Nosotros en académicos,* [somos] *la mortadela, nosotros no tenemos primero, quien nos prepare frente a una situación como esta, que nos acompañe o nos diga, porque tenemos que ponernos en una situación en que a nosotros nos apliquen la ley Zamudio en un momento determinado... Entonces, a nosotros nos faltan herramientas, yo siento que nos faltan herramientas para acompañar los procesos por ejemplo de tránsito de género, de la población trans que cada vez vamos a tener más estudiantes, el respeto y cómo explicarles a nuestros colegas el tema de la diversidad sexual...* (Mujer 2, Cs. Sociales y Humanidades)

Lo anterior también se ve reflejado en los resultados de la encuesta donde, frente a la medida de "Incorporar enfoque de género dentro del modelo de enseñanza de competencias genéricas de la universidad" en términos generales, pero en mayor medida en las académicas, existen niveles altos de grados de acuerdo como lo demuestra el siguiente gráfico:

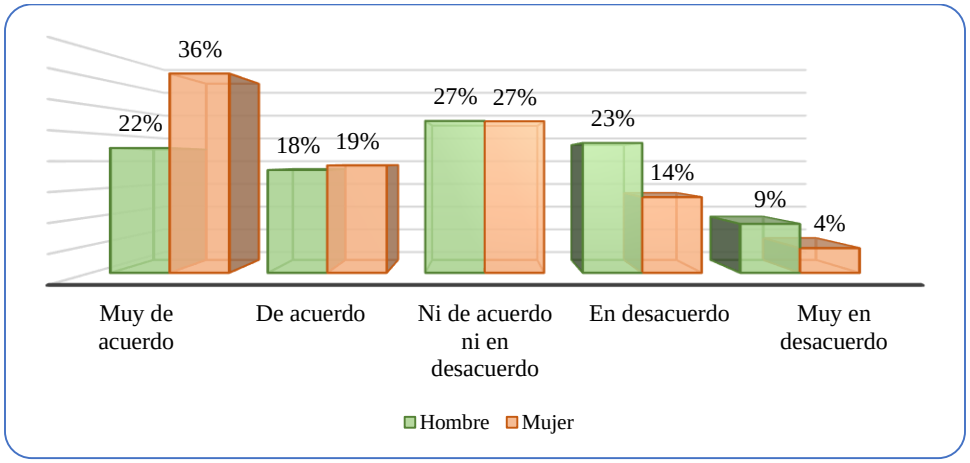
Gráfico 24: Incorporar enfoque de género dentro del modelo de enseñanza de competencias genéricas de la universidad



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

No obstante, los niveles de acuerdo cambian, tanto en académicas como académicos (pero en mayor medida en estos últimos), al momento de presentar una medida más concreta y consultar sobre la incorporación del enfoque de género en el plan de estudio de cada carrera. Esto puede explicarse ya que académicos y académicas pueden no observar de manera directa cómo los temas de género pueden ser de utilidad en los planes de estudio en aquellas carreras que no pertenecen al área de las ciencias sociales o humanidades. También podría explicarse a raíz que muchas veces el apoyo que existe en torno a la inclusión de temas de género es a nivel discursivo, sin embargo, dicho discurso pierde fuerza a la hora de implementar medidas que significan cambios más profundos y estructurales.

Gráfico 25: Incorporar enfoque de género en el plan de estudio de cada carrera



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

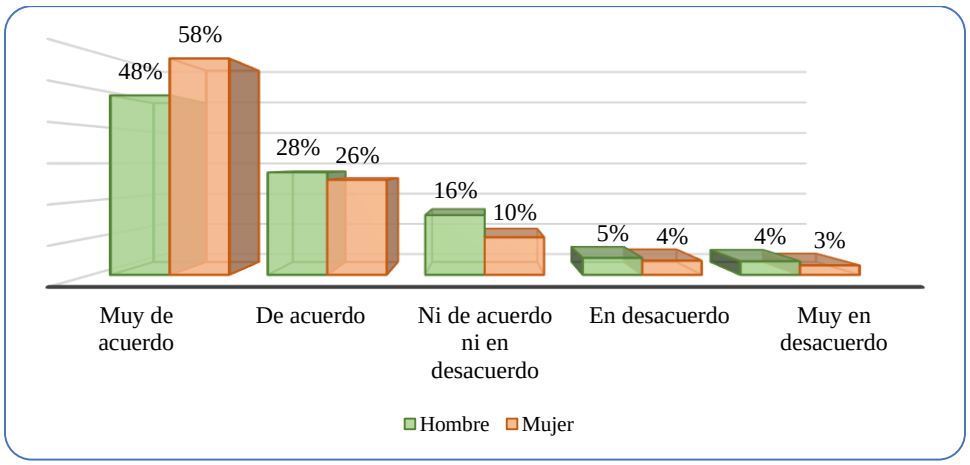
> *Liderar a partir de acciones y no solamente el discurso, porque muchas veces hablamos un discurso muy bonito, pero en la práctica, en el trato es diferente. En el tema de capacitación me llama mucho la atención que no hubo respuesta a una situación gravísima ¿cierto? (…) Me parece que algo no está funcionando en el sistema y que al final no hubo respuesta. Yo creo que no hubo respuesta por que en verdad no saben que decir ¿cierto?* (Mujer 5, Cs. Sociales y Humanidades)

Respecto de la posibilidad de alcanzar una mayor equidad, se establece la necesidad de anticiparse a los cambios sociales que ya están ocurriendo, esto como un deber que tiene la universidad en su conjunto de ser vanguardia respecto de estos temas:

> *Yo creo que es parte de toda la comunidad universitaria hacerse cargo de esta situación, en buenos términos, la parte cooperativa, o sea, esta discusión me parece muy bien y han surgido un par de ideas, pero también hay que ser pragmático y hay que ponerlas en uso a medida que también nosotros podamos ser parte, porque vamos a ir creciendo con estas experiencias (…) Porque hay muchas visiones en esta universidad, hay muchas visiones… tenemos aquí muchas visiones distintas del mismo problema… en la universidad yo creo que tiene que hacerse parte, porque esto ya está, y está hace rato, sólo que no era tan visible, pero cada día se hace más visible… y hay que anticiparnos a esas situaciones… y yo creo que estamos partiendo un poco tarde, pero es mejor que no partir* (Hombre 4, Campus Los Ángeles)

Los resultados de la encuesta apoyan el testimonio anterior dando cuenta que un alto porcentaje de académicas y académicos presenta grados de acuerdo respecto a la realización de campañas dirigidas a toda la comunidad universitaria respecto a la discriminación por género como lo demuestra el gráfico n°26.

Gráfico 26: Campaña sobre discriminación por género dirigida a toda la comunidad universitaria



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

> *Y siento que la discriminación por perspectiva sexual tiene que ver por desconocimiento, entonces podríamos implementar desde la universidad capacitaciones, por ejemplo, del tema de perspectiva sexual o talleres con los alumnos… o quizás incluir un taller con enfoque de diferencia obligatorio para todas las carreras, capacitaciones para los profesores quizás, y van a haber personas que van a decir que esto está demás, pero hay que intentar inculcar esto nuevo… quizás implementar voluntariado de la universidad para sus alumnos, porque cada uno hace voluntariado si al profesor le tinca o no le tinca, porque el voluntariado hace que los alumnos ven que hay ciertas diferencias… yo creo que se pueden implementar muchas estrategias* (Hombre 1, Campus Los Ángeles)

El desconocimiento del que habla el entrevistado no sólo se traduce en un problema que impide observar las injusticias, sino que además se transforma en un problema para la universidad respecto a su calidad como institución de educación superior. Respecto a ello, se describen casos en que algunas carreras se han visto afectadas en sus procesos de acreditación por no cumplir con criterios de paridad; con esto se expresa la preocupación por los cambios que están ocurriendo en la sociedad donde la universidad no se hace cargo de ellos y va quedándose atrás:

> *Y en general bueno, uno lo ve en otras universidades, por ejemplo, ahora eso viene fuerte por el tema de la acreditación, por el tema de CONICYT, y por ejemplo no sé, departamento "x" de la Universidad de Santiago ahora salió cuestionado que, de todo el departamento, no voy a decir el departamento, pero de todo el departamento había 3 mujeres y el resto eran 17 hombres; entonces eso le jugó en contra en su acreditación…* (Hombre 3, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

> *la apertura se ha ido dando más ahora y eso significa que en realidad tenemos que ir tendiendo más espacio a lo diferente y lo diferente pasa por los distintos modelos de familia, distintas formas de querer, de ser, entonces no lo estoy, es mi opinión, quizás alguien me va a decir, bueno, pero no es lo mismo un modelo de familia que discriminar a alguien porque tiene una discapacidad o por su color de piel. Bueno yo si siento que es un poco lo mismo, se supone que debemos tender a la apertura y a los cambios y eso en la sociedad se mueve para allá y nosotros tenemos que estar casi a la vanguardia como universidad siempre* (Mujer 4, Campus Chillán)

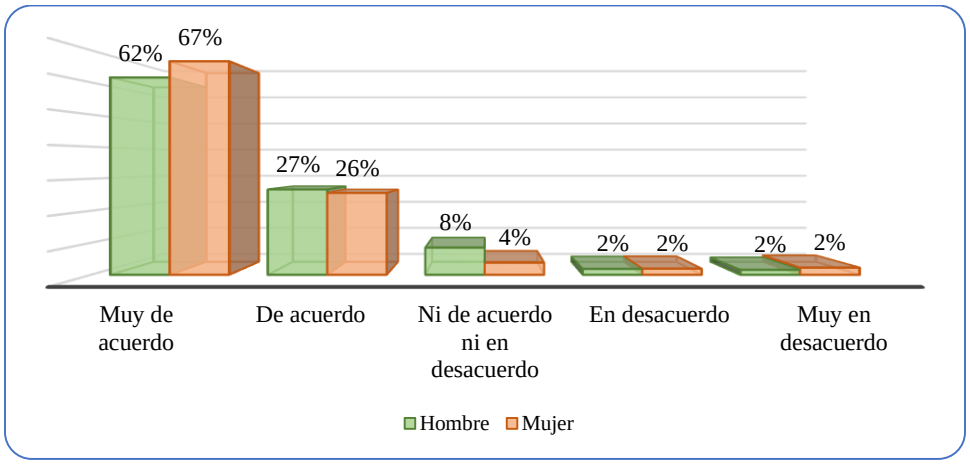
En segundo lugar, se plantea la necesidad que la universidad establezca medidas concretas frente a las situaciones de acoso sexual, mediante la incorporación de la temática en la agenda institucional y el desarrollo de políticas institucionales que aborden estos temas. Por ello la necesidad de contar con reglamentos y protocolos, es decir, una normativa y línea de acción en torno al problema. También la necesidad de prevenir dichas situaciones por medio de pautas de conductas adecuadas:

Bueno yo tengo una visión del tema de cómo poder apoyarlo: de primero el cambio en el tema del reglamento pasa por el compromiso institucional desde arriba, de cambiar la forma de cómo se hacen las cosas de darle un poder a esta unidad, que debería ser: unidad de equidad de género, pero a la vez hacer mención a la diversidad para que hubieran todas estas diferencias que nos estamos encontrando en la sociedad la valoración de la diversidad en su totalidad es aparte de la sociedad en la que estamos y claramente va llegar al aula (Mujer 1, Cs. Sociales y Humanidades)

De hecho una colega que ella hizo su doctorado en Estados Unidos nos contaba que, (...) a todos los ayudantes y en general los profesores cuando entraban a la universidad a ellos se les fijaba, por ejemplo, una reunión y en esa reunión te enseñaban cómo tratar a los estudiantes, cómo tenía que ser la relación, qué cosas no podías hacer, qué cosas sí puedes hacer, o sea de qué forma tenías que abordar el tema, porque yo creo que hay muchos casos que nosotros no sabemos, entonces, pero ahí había como una institucionalidad formada con respecto al tema del acoso, te decían por ejemplo "no invite nunca a una estudiante a salir" por ejemplo, o "a tomarse una cerveza" porque son cosas que se pueden dar, o "atienda a los estudiantes con la puerta abierta", pero son cosas que en general uno no sabe, lo va aprendiendo sobre la marcha (Hombre 3, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

En relación a lo anterior, los resultados de la encuesta indican una postura altamente favorable en cuanto a la creación de una institucionalidad que atienda denuncias de acoso sexual y discriminación.

Gráfico 27: Crear una unidad que atienda las denuncias de acoso sexual y discriminación



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

De la misma forma, se menciona la necesidad de transparencia e información en todo el proceso investigativo:

> *No hay una versión oficial donde se informe a toda la comunidad, estamos todos implicados porque a cualquiera le puede pasar una situación, pero no hay un canal de información y yo creo que, de nada, no solamente de este tipo de cosas que son… Pero quizás en el marco de una situación tan grave que hubo esta huelga yo creo que tenía que haber un comunicado, quizás no a la comunidad universitaria incluyendo estudiantes, pero sí académicos, porque los académicos vienen y muchas de las cartas que se hacen también se las mandan a los académicos, que hagan esa vía para que uno… estar informado porque a veces llega un estudiante y uno está: "ah, no sé"* (Mujer 4, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

La falta de trasparencia e información sobre los procesos judiciales y de investigación no sólo tiene que ver con la imagen pública que proyecta la universidad hacia el exterior, sino que hace que dentro de la propia comunidad universitaria se dude de la veracidad de los hechos y denuncias:

> *Lo otro es que no hay una denuncia, y nos quedamos con eso, como cosa juzgada… y tampoco sabemos las investigaciones y cuál fue la resolución…* (Hombre 5, Campus Los Ángeles)

> *No, no hay protocolos… Por eso nosotros lo pensamos desde el profesor (…) Yo creo que eso es a propósito porque obviamente sería publicidad negativa para la universidad, o sea, por lo menos, creo que piensa así la administración…* (Hombre 1, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

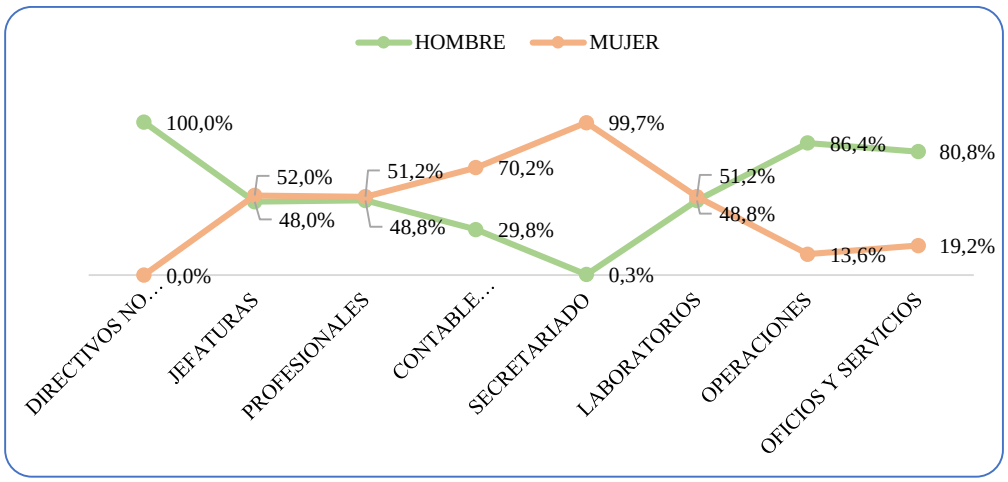
En síntesis, en general tanto para hombres como para mujeres, son evidentes los altos grados de acuerdo frente a las medidas preguntadas en la Encuesta de Género y Diversidad. De manera más detallada, es importante señalar que son las mujeres quienes responden más en las categorías que indican grados de acuerdo, mientras que, dentro de las opciones que indican grados de desacuerdo, las respuestas son en mayor medida de los académicos.

2. Análisis Grupo Administrativo

Segregación ocupacional por sexo

El estamento administrativo presenta una composición equitativa según sexo, con 1.289 hombres (50,2%) y 1.281 mujeres (49,8%). Así, en este primer análisis general, la población administrativa presenta una simetría en la participación de ambos sexos, sin embargo, a la hora de realizar un análisis más detallado por cargo administrativo, se evidencian los desequilibrios al interior de este grupo. Una mirada más detenida nos indica que la composición presenta una distribución desigual en función de los cargos, rangos, sueldos y poder, distribución marcada por las jerarquías que establece la universidad para este mismo estamento, lo que se cruza además con las jerarquías existentes entre estamentos.

Gráfico 28: Distribución por sexo según cargo



Fuente: Caracterización Brechas de género UdeC 2017

Existe al interior de este grupo una alta segmentación y divisiones de cargos, ocupaciones y funciones, por lo que la universidad se presenta como una organización altamente jerarquizada y burocrática, con una fuerte estructura de control donde el vínculo entre masculinidad y poder organizacional (Acker J. , 1990), que se expresa en el día a día, y el lugar y posición que ocupan las mujeres al interior de la estructura de la universidad, guarda directa relación con los problemas que enfrentan estas ya que "mientras que las organizaciones fueron definidas como máquinas sexualmente neutrales, los principios masculinos fueron dominando las estructuras de autoridad". (Kanter, 1975)

> *En mi facultad somos puras mujeres, pero yo creo que el hombre siempre tiene ese complejo de superioridad, que no sé de dónde lo sacan* (Mujer 2, Campus Chillán)

- Segregación vertical

En primer lugar, el cargo con mayor jerarquía, directivo no académico, da cuenta de las diferencias por sexo que existen ya que el 100% de los cargos son ocupados por hombres, este cargo, al implicar un mayor poder y al ser ocupado en su totalidad por hombres, evidencia una segregación vertical estructurada en base al género. Como ya fue analizado en el apartado del grupo académico, a esta realidad se ha denominado "techo de cristal" y se refiere a las barreras invisibles o invisibilizadas que las mujeres enfrentan en el mundo del trabajo y que no permiten el acceso y ascenso a las posiciones y jerarquías más altas dentro de la estructura organizacional (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007; Tómas Folch & Guillamón Ramos, 2009; Gaete, 2015). En relación a lo anterior, se señala que a nivel general existe cierta reticencia y hostilidad hacia las mujeres que ostentan cargos de poder, aunque los y las administrativas que participaron de los grupos focales valoran que las mujeres ocupen dichas posiciones de poder como la demuestra la siguiente cita:

> *O de repente cuando, digamos, sale electa una mujer como directora de departamento o como jefa de escuela "¿qué lo va a hacer bien si es una mujer? Vamos directo al fracaso" o sea, antes de que vean el trabajo…* (Hombre 2, Campus Los Ángeles).

Como se puede reflexionar a partir de la cita, a las mujeres se les considera menos capaces para ejercer el cargo de dirección, generan menos confianza y menos autoridad, por lo que existe un menor interés en apoyarlas. Esto es lo que Diéz y Anguita denominan (2005) "resistencia pasiva", y se refiere a una forma de recordar subliminal e implícitamente a las mujeres que están ocupando un lugar que no les corresponde. De esta forma, las mujeres en cargo de dirección y autoridad se encuentran frente a un ambiente hostil, que también pudo ser constatado por medio de las entrevistas a ciertas académicas que ocupaban puestos de dirección, las que experimentan un entorno muchas veces poco colaborador, especialmente si hay mayor presencia de hombres.

También existen visiones diferentes, donde es posible reflexionar a partir de la cita que se presenta a continuación:

> *Yo he tenido una experiencia, mi primera jefa en la universidad fue mujer y bien poh, bien. Ahora, por ejemplo, ahora hay un varón y me ha costado un poco, cuesta ese tema, es un poco más autoritario. Las dos jefas que he tenido han sido como más flexibles, pero igual manteniendo la línea, pero más flexibles. Yo encuentro que hacen una buena labor administrativa en ese sentido. Es más inclusiva digamos que el varón…* (Hombre 2, Campus Chillán)

El entrevistado se refiere a que el ejercicio del poder se manifiesta de manera más explícita en los hombres, donde a las mujeres se le relaciona con otro tipo de liderazgo, no en términos de agresividad o dominación, de esta forma "el ejercicio de liderazgo puesto en práctica por mujeres muestra una cara diferente en el uso del poder" (Diéz & Anguita, 2005, pág. 84). La cita anterior tiene la característica de que no asume en la mujer una debilidad (como frecuentemente se hace) asociada a esta forma de ejercer el cargo directivo, sino que identifica una forma de jefatura y liderazgo distinta a la del hombre, pero no por ello la califica de manera negativa.

- Segregación horizontal

Además, se pueden observar áreas y trabajos masculinizados y feminizados dentro del estamento administrativo. El área de seguridad, en específico el trabajo de guardia universitario, así como los del área de jardinería, son trabajos especialmente masculinizados, mientras que las secretarías y el área de trabajo social son ejemplos de áreas feminizadas[46]. En este punto se puede hablar de segregación horizontal, es decir, la existencia de una distribución diferenciada de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones dentro de un mismo rango, la que se establece sobre la naturalización de la división sexual del trabajo (Buquet Corleto, Cooper, & Rodríguez Loredo, 2010; Rendón Gan, Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX, 2003). A excepción de los cargos de jefaturas, profesionales y laboratorios, el resto de los cargos administrativos presentan una marcada masculinización o feminización.

> *… generalmente las labores de cuidado y bienestar han estado mayoritariamente ligado a mujeres, por un tema cultural también, a eso me refiero…* (Mujer 2, Administrativos/as Profesionales).

> *Es que nosotros por el tema de los auxiliares está bien equiparado, el tema más de oficina quizá al menos acá, por ejemplo, las asistentes sociales son todas mujeres en mi equipo. Las secretarias que es un grupo grande son todas mujeres* (Mujer 3, Administrativos/as Profesionales)

Lo anterior evidencia la segregación ocupacional por sexo que se refiere a la concentración horizontal de administrativos y administrativas en diferentes puestos y que tienen sus propias distinciones y características en cuanto a ascensos, remuneraciones, contrato, participación etc. Según Anker (1997):

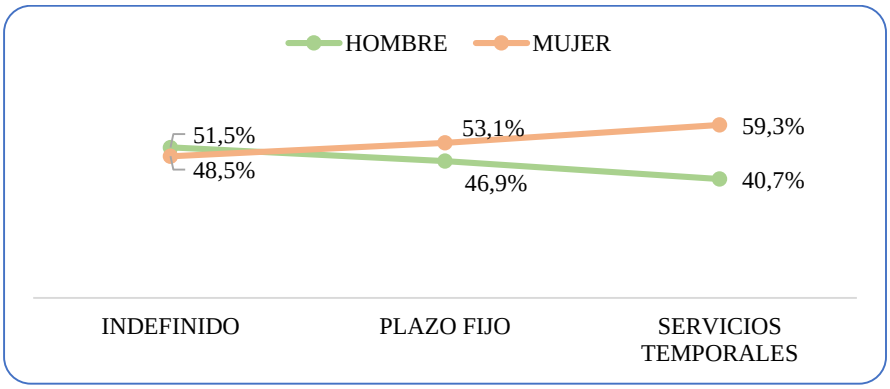
> La segregación ocupacional entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer (pág. 344)

[46] Informe de Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Se suele hablar de "preferencias" donde se supone que las mujeres tendrían "preferencia" por cierto tipo de ocupaciones mientras que los hombres presentarían "preferencias" por otro tipo de actividades. De la misma forma, los empleadores tendrían "preferencias" en contratar a una mujer u hombre para determinado puesto. Lo anterior pasaría por alto las ideas, creencias, valores e imaginarios que la sociedad atribuye a los masculino y femenino en un momento dado, es decir, como si las "preferencias" no estuvieran marcadas por estereotipos sexuales y de género.

En el siguiente gráfico n°29 se puede apreciar que las mujeres presentan un porcentaje levemente menor que los hombres respecto al tipo de contrato "indefinido", esta brecha aumenta un poco más en la categoría "plazo fijo", mientras que en la última categoría "servicios temporales" la brecha entre hombres y mujeres aumenta considerablemente, ubicando a las administrativas en puestos de menor estabilidad laboral, con menores garantías, protección y dejándolas afuera del acceso a oportunidades para la mejora de su situación laboral y beneficios especiales. De esta forma, el tipo de contrato se comporta como una fuente más de segregación y jerarquización en la universidad (Larena Fernández & Molina Roldán, 2010).

Gráfico 29: Distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato



Fuente: Caracterización Brechas de género UdeC 2017

> *… cuando yo llegué ponte tú, llegué a trabajar con boleta y mis colegas, mis propios colegas, mi mismo género o sea era la señora que está acá al frente, la señora de aquí, de acá me saludaban y el resto no me miraba nadie. El día que había, el día de la secretaria se iba paseo, los medios regalos, y los que no éramos de la planta o que no pertenecemos al grupo de ellas jamás nos invitaron, jamás, no nos tomaban ni en cuenta y, es más, te digo que había concurso interno o concurso externo para pasar a la planta y a nosotros no nos avisaron, uno se enteraba por la gente de afuera, entonces eso sí que era discriminar, nos discriminaron harto cuando recién llegamos,* (Mujer 2, Campus Los Ángeles).

También en términos de brechas de género, los/as administrativos/as señalan que existen diferencias de salario importantes entre hombres y mujeres, incluso entre quienes tienen el mismo rango al interior del estamento administrativo. De acuerdo a la tabla n°30, se manifiesta una clara diferencia en la distribución por sexo según la Escala de Renta Base Equivalente[47], donde, desde el rango 2 hacia arriba, se observa progresivamente una mayor proporción de hombres en cada rango.

Tabla 30: Distribución de hombres y mujeres según Escala de Renta Base Equivalente

Escala Rbe	Hombre		Mujer		Total
Rango 1	478	**56,9%**	362	**43,1%**	840
Rango 2	500	**44,7%**	619	**55,3%**	1119
Rango 3	184	**45,4%**	221	**54,6%**	405
Rango 4	62	**56,4%**	48	**43,6%**	110
Rango 5	40	**65,6%**	21	**34,4%**	61
Rango 6	11	**68,8%**	5	**31,3%**	16
Rango 7	10	**76,9%**	3	**23,1%**	13
Rango 8	4	**80,0%**	1	**20,0%**	5
Total	1289	**50,2%**	1280	**49,8%**	2569

Fuente: Caracterización Brechas de género UdeC 2017

Recordando que existe una pareja distribución de hombres y mujeres que se desempeñan en el grupo administrativo, llama la atención que la distribución por sexo en los distintos rangos no esté más equiparada. Esto se debe a que una gran cantidad de mujeres que ocupan el cargo de secretaria, dan un gran peso respecto a la representación numérica total de las administrativas.

Incluso, dentro de un mismo tipo de cargo y en cargos en los que hay una distribución equitativa por sexo, como el grupo administrativo profesional, las diferencias en rango/sueldo se siguen manifestando entre hombres y mujeres tal como muestra la tabla n°30[48] donde, a medida que aumentan los rangos, la proporción de hombres respecto de mujeres va aumentando considerablemente:

[47] Rango Renta Base Equivalente: Rango 1: $0 a $500.000 - Rango 2: $500.000 a $1.000.000 - Rango 3: $1.000.000 a $1.500.000 - Rango 4: $1.500.000 a $2.000.000 - Rango 5: $2.000.000 a $2.500.000 - Rango 6: $2.500.000 a $3.000.000 - Rango 7: $3.000.000 a $3.500.000 - Rango 8: + $3.500.000

[48] Para los otros dos cargos (Jefaturas y Laboratorios), no se observan las mismas diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo al rango/sueldo, es decir, hay mayor equilibrio entre ambos.

Tabla 31: Distribución de hombres y mujeres según Escala de Renta Base Equivalente, Administrativos Profesionales

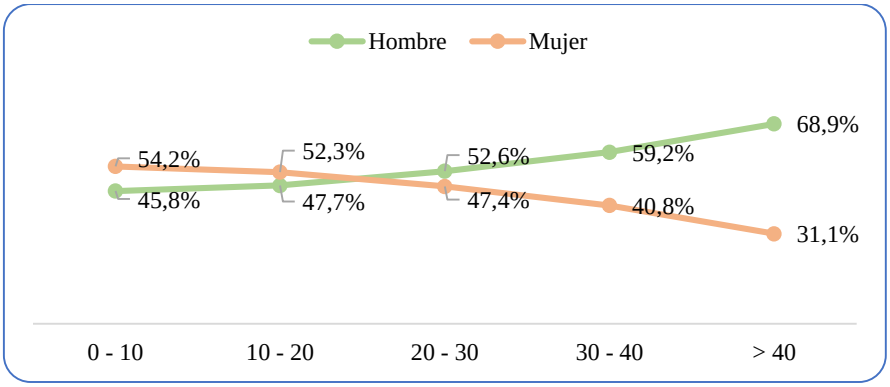
Escala Rbe	Hombre		Mujer		Total
Rango 1	12	**60,0%**	8	**40,0%**	**20**
Rango 2	128	**43,8%**	164	**56,2%**	**292**
Rango 3	153	**46,8%**	174	**53,2%**	**327**
Rango 4	44	**55,0%**	36	**45,0%**	**80**
Rango 5	29	**67,4%**	14	**32,6%**	**43**
Rango 6	8	**72,7%**	3	**27,3%**	**11**
Rango 7	6	**100,0%**	0	**0%**	**6**
Rango 8	1	**100,0%**	0	**0%**	**1**
Total	**381**	**48,8%**	**399**	**51,2%**	**780**

Fuente: Caracterización Brechas de género UdeC 2017

> *Mira yo le voy a contar el caso de mi señora. Yo en todo caso estoy casado con 'x', y ella tiene dos títulos y gana menos que los otros dos hombres. Y de hecho la re-encasillaron hace como 3 años atrás no más, siempre estuvo ni siquiera en grados, o sea estaba contratada no más, pero ni siquiera en un escalafón, por decir b-4…* (Hombre 1, Campus Chillán)

Las brechas salariales entre los sexos son una manifestación más de la discriminación laboral y una característica casi universal en todos los mercados laborales (PNUD, 2010). Es por ello que la situación es desigual en dos sentidos; primero, dentro de una misma categoría administrativa, podemos encontrar diferencias salariales entre hombres y mujeres y, segundo, a medida que aumenta la jerarquía las mujeres tienen menos presencia en comparación a los hombres, por lo que también su participación en los rangos más altos es menor. Parte de la explicación puede deberse a consideraciones como tipo de jornada, tipo de contrato, años de antigüedad etc., pero que tampoco se encuentran exentas del orden de género. El gráfico n°30 presentado a continuación da, en parte, cuenta de ello.

Gráfico 30: Distribución de hombres y mujeres por años de antigüedad



Fuente: Caracterización Brechas de género UdeC 2017

El gráfico anterior muestra la diferencia en los años de antigüedad de las personas que componen el grupo administrativo, donde es posible observar una clara brecha a partir del rango 30-40 años que se traduce, entre otras cosas, en la obtención de beneficios a los cuales las mujeres tienen menor acceso.

Las distintas desigualdades entre hombres y mujeres mostradas anteriormente y, en general la segregación ocupacional entre los sexos, no pueden explicarse únicamente como causas relacionadas a características individuales de las y los trabajadores, si no que se encuentran vinculados a factores sociales y culturales que existen dentro de las organizaciones (Buquet Corleto, Cooper, & Rodríguez Loredo, 2010) relacionados con la existencia de un ordenamiento jerárquico basado en el género como principal articulador, que ubica a hombres y mujeres de manera diferente dentro de la universidad, así "la presencia de mujeres tiende a reducirse según se asciende de nivel, de categoría y de prestigio en la universidad" (Tómas Folch & Guillamón Ramos, 2009, pág. 256). Además, la segregación ocupacional no sólo es importante porque implica una desigual remuneración entre hombres y mujeres, sino que además significa una pérdida de recursos para las organizaciones (PNUD, 2010).

¿Y por qué nosotras/os no?

Los y las administrativas remarcan de manera categórica la importancia y el impacto que tiene la estructura jerárquica de la universidad, la cual otorga beneficios, poder y prestigio diferenciado para cada uno de los estamentos, siendo el estamento académico el que cuenta con un mayor prestigio y estatus, así como mayor poder de decisión dentro de la universidad. Esta estructura jerárquica se manifiesta por medio de las normas y políticas institucionales, que distinguen entre académicos y no académicos[49], donde existen diferencias estructurales asociadas con la carrera funcionaria como, por ejemplo, la inexistencia de asignación de mérito a los administrativos, diferencias en los viáticos, diferencias en los incentivos, asistencia, reloj horario, sobresueldos, grandes brechas salariales, sistemas de evaluación y, como consecuencia, las jubilaciones y todos aquellos efectos de las políticas universitarias basadas en la estructura jerárquica. (Gaete, 2015)

> *Voy a pasar… para que pasemos a otro tipo de discriminación, hay otra discriminación en temas de remuneraciones, que, el personal docente, cuando estudia, por ejemplo, saca un magister, y el docente automáticamente recibe un grado, aumenta un grado… después saca un doctorado y son dos grados si no me equivoco… y el personal administrativo si ellos se perfeccionan para hacer mejor su trabajo, es como, bueno muchas gracias…* (Hombre 7, Cs. Sociales y Humanidades)

Es por este motivo que el personal administrativo señala sufrir discriminación laboral por parte de académicos/as, así como desde quienes ocupan altos cargos dentro del mismo estamento administrativo y la institución. La normativa y reglamento que posee la universidad, los cuales generan diferencias entre estamentos, junto con los grados de discriminación que existen en la sociedad chilena en general, contribuyen a naturalizar las relaciones de poder que se dan en la universidad, así como las prácticas o conductas discriminatorias al interior de la misma (Arranz Lozano, 2004).

> *El personal que no era docente eran "nanitas mejoradas" y "auxiliares que barrían en la calle" pero que habían tenido la suerte de estar acá, y así se referían… Incluso hubo un director de campus que opinaba más o menos similar* (Mujer 2, Campus Los Ángeles).

Lo anterior se ve fomentado por el trato diferenciado que establece la universidad entre el personal académico y administrativo:

[49] Termino oficial utilizado para referirse a la población administrativa. Esto ya hace plantear preocupación respecto a la no discriminación a la hora de definir un otro en términos de negación, en otras palabras, una otredad que pierde legitimación al ser planteada como lo que no es respecto a quien emite el discurso, quien sería el sujeto legítimo y capaz de nombrar.

> *De hecho, se discrimina cuando llegan correos: "estimados académicos, y estimados no académicos", y así casi resaltado ya, y encuentro que ya partimos con la discriminación*. (Mujer 4, Cs. Sociales y Humanidades).

> *Mira por decirte algo de repente fallece una suegra, un sobrino político de un profesor y hay todo un despliegue de buses, hay toda una logística. Fallece el hijo de un administrativo y con suerte lo divulgan o nace un hijo de un administrativo, entonces te das cuenta ahí hay una brecha totalmente grande que hace que la gente se sienta menoscabada, no participa…* (Hombre 1, Campus Chillán).

En relación a la cita anterior, el grupo administrativo percibe como una injusticia y discriminación no poder participar en ciertas instancias. En este sentido, la alta presencia en términos numéricos de este estamento, el cual debería constituirse como un grupo significativo a la hora de tomar decisiones dentro de la UdeC, como es la elección de la autoridad máxima de la institución, no guarda relación con su falta de participación en dicha instancia.

> *Igual el otro tema, yo creo igual que igual es discriminación… el hecho de no poder elegir a las autoridades, o sea, en lo administrativo no tener participación tampoco…* (Hombre 7, Cs. Sociales y Humanidades)

Otra manifestación de discriminación laboral que observa el grupo administrativo se refiere a la dificultad de desarrollar una carrera funcionaria en comparación con el cuerpo académico. También se refieren a las diferencias en el acceso e impacto que tienen las capacitaciones para el cuerpo académico y administrativo, argumentando que sus horarios y carga laboral, así como el apoyo institucional, no les permite capacitarse de la misma forma que los y las académicas. Agregan además que, cuando logran capacitarse, estas capacitaciones tienen un menor impacto en término de remuneraciones en comparación al estamento académico. También perciben desigualdades en los permisos y sanciones que la universidad otorga de manera muy diferente al grupo administrativo y académico, donde las sanciones ante la misma falta son mayores para el grupo académico que para el administrativo, de acuerdo a lo que relatan las personas participantes de este último grupo:

> *Sí es que yo veía también, yo veía discriminación a nivel de facultad, como lo decía "x" (Mujer), muy marcada la diferencia entre personal administrativo y académico.*

> *Si se pierde algo, es un administrativo el culpable y la sanción puede ser pésima, pero si es un docente fue un error, una equivocación y punto. Entonces te das cuenta que la causa y efecto es el mismo o hay una falta, entonces esas cosas hacen que no sea equitativo el trato, entonces a la larga siempre la desconfianza va hacia abajo y no hacia arriba y muchas veces los errores han sido de arriba y no de abajo porque,*

> *entre más responsabilidades, tienen más acceso (…) en cambio, uno no tiene acceso* (Hombre 1, Campus Chillán).

> *Hay muchos privilegios para los académicos o, en muchas cosas, en cuanto a remuneración, plata para que vamos a hablar, pero en cuanto a tipo de ascenso, a tipo de jornada, a poder entrar y salir cuando a ellos se les antoje, a no pedir permiso… un montón de cosas, entonces, que sí es personal administrativo lo marcan; y yo lo he escuchado de mis pares, yo trabajo en un decanato entonces lo he escuchado mucho, colegas, personal que se quejan "¿por qué a mí me controlan y a este profesor no?", mi horario y muchas cosas, o sea, cuando se hacen algunas bonificaciones, a veces va a un solo segmento, la otra gente no se entera, se entera después, no sé, muchas cosas… invitaciones que hace el departamento para celebrar algo con solamente su personal académico y personal auxiliar, secretariado nada. Pero, sí, el auxiliar tiene que ir a comprar las cosas, preparar todo y después nada, entonces uno ve esas cosas, las escucha, yo llevo 23 años* (Mujer 8, Cs. de la Salud).

Las desigualdades se dan también, aunque de manera un poco más solapada, al interior de cada estamento, estableciéndose un sistema que promueve la competencia y segregación intra-estamento al interior de la universidad (Larena Fernández & Molina Roldán, 2010).

> *Si… Yo participo en distintos grupos y siempre se da el mismo tema entre los administrativos… Eh… la discriminación que se hace entre la docencia… entre el personal docente y el personal administrativo (…) o lo mismo, si somos todos trabajadores, en igualdad de condiciones… cierto… ¿por qué nosotros firmamos un libro, o marcamos un reloj control… y los docentes no?... Si aquí somos todos iguales… Todos prestamos un servicio, tanto docente administrativo como personal administrativo... al final todos prestamos un servicio… entonces hay muchas cosas en las que hay diferencias* (Mujer 4, Cs. Exactas).

En general, se valoran los esfuerzos de los sindicatos y la inclusión de más voces en las comisiones de ascensos, sin embargo, se señala que existen distancias salariales importantes entre quienes ganan menos y las mejores rentas de acuerdo a las categorías de estratificación de contratos y remuneraciones (B3, B7, etc.), evidenciándose políticas distributivas y de personal disímiles o desiguales entre facultades (incentivos para la capacitación, asignaciones, etc.). Al no existir una estandarización de las condiciones laborales en las facultades, se generan diferencias entre los sueldos y beneficios que reciben las y los trabajadores de las distintas facultades, generándose importantes desigualdades, roces y formas de segregación al interior del mismo estamento:

> *Lo otro también, es que, se produce discriminación pensando en el personal administrativo, en el tipo de administración que tiene la universidad, porque cada*

facultad es dueño de su negocio, entonces, pasa mucho, que un auxiliar de una facultad pobre, que lleva treinta años trabajando está en "B3", y llega una persona nueva, a una facultad que tiene plata y en dos o tres años está en "B7" (Hombre 3, Cs. Sociales y Humanidades)

Conciliación trabajo-familia

En primer lugar, los y las administrativas señalan que la Universidad de Concepción, en relación a otros lugares de trabajo, es un buen empleador y que presenta distintos tipos de beneficios, flexibilidad y estabilidad que permiten lograr una conciliación efectiva entre el ámbito productivo y reproductivo. Esta flexibilidad se expresa en situaciones como enfermedad de un hijo/a, fallecimiento de algún familiar e incluso pequeños retrasos en la hora de llegada o colación como lo indican las siguientes citas:

> *Yo siempre he dicho "gracias a Dios y a la Universidad yo soy lo que soy" eduqué a mis cabros y de verdad, para mí la Universidad es una buena empresa para trabajar, que no está en ningún otro lado te dan las regalías que tienes aquí…* (Mujer 2, Campus Los Ángeles)

> *… tengo dos hijos, uno de 21 y otra niña de 17 años, pero yo salgo temprano y llego en la noche a la casa porque viajo todos los días igual, me toca viajar una hora y media en bus, entonces a medio día no hay caso, una llamada, algo así … Pero sí, si uno necesita un permiso porque, por decir algo, para llevarlo al médico, una hora médica o uno mismo no hay drama, los jefes son bien asequibles, nada que decir ahí… Con problemas de salud, con la familia, con los papás, con el hermano, con… vaya, vaya…* (Hombre 3, Campus Los Ángeles)

No obstante, la repartición de las tareas domésticas sigue estando distribuida de manera muy tradicional en este estamento, donde si bien la universidad otorga facilidades para la conciliación entre el espacio productivo y reproductivo, siguen siendo mayoritariamente las mujeres quienes se dedican a este:

> *Es que nosotros también a veces dejamos de lado algunas cosas y elegimos un área maternal o de casa y dejamos de lado y eso hace ahí que el hombre tenga un espacio mayor al de las mujeres…* (Mujer 6, Campus Chillán)

> *mmm… sudando la gota gorda (risas) yo creo que las chiquillas van a decir lo mismo. Yo tengo 2 hijos, soy casada. A mi cargo también tengo a mi mamá que es adulto mayor con Parkinson, así que es bastante dependiente y sudando la gota gorda es mi técnica. Levantándose muy temprano, tratar de tener todo organizado. Jamás me voy tarde de la oficina, me las arreglo para hacer todo en mi horario, muy rara vez me quedo tarde y en la casa no hago nada de la oficina, me dedico 100% a la casa, no soy exagerada en las cosas, o sea no hago aseo todos los días, no lavo todos los días, todas esas cosas en labores de casa generalmente el lavado es 2 veces a la semana con suerte si el día está bueno, lavado 1 vez a la semana y el aseo profundo 1 vez a la semana y el resto es mantener hacer lo necesario para el día a día, confiar y trabajar con los niños en*

el tema de tareas y siempre ha sido así. Siempre ha sido sudando la gota gorda hasta tarde. (Mujer 1, Administrativos/as Profesionales)

La tabla n°32 presenta un resumen de la cantidad de horas totales que hombres y mujeres del grupo administrativo dedican a las labores domésticas, donde se aprecian diferencias de más de cuatro horas entre hombres y mujeres. A partir de la prueba ANOVA es posible señalar que existe una relación de dependencia entre las variables "Horas totales destinadas a labores domésticas" y "Sexo".

Tabla 32: Horas semanales totales por labor doméstica según sexo

	Totales	Preparar alimentos	Comprar alimentos	Aseo	Cuidado de ropa
Hombre	13,25	4,01	3,42	3,38	3,38
Mujer	17,30	5,32	3,54	4,93	4,93

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Estas diferencias en la carga global de trabajo hacen que sea posible señalar que, en el caso del grupo administrativo, sean muchas las mujeres que deben cumplir una "doble jornada", lo que quiere decir que, posterior a que ellas cumplen su jornada laboral, deben cumplir otra jornada de trabajo en el espacio doméstico, que implica hacerse cargo de las labores domésticas, sumado al cuidado hijos/as u otras personas dependientes (aunque la variable de cuidados, ya sea de hijos/as y/o terceras personas, no fue cuantificada en horas en la Encuesta de Género y Diversidad). Esto contrasta fuertemente con la realidad de los hombres, para quienes la conciliación se presenta como una trayectoria transitada con satisfacción y sin conflicto entre el ámbito familiar y laboral (Rodiguo Nocetti, Burijovich, Domínguez, & Blanes, 2010). De forma parecida y con consecuencias similares, se describe el fenómeno de "síndrome de ambos a la vez" que Rodigou, Buriojovich, Domínguez y Blanes (2011) utilizan para referirse al desdoblamiento que deben hacer las mujeres para atender asuntos de trabajo y familia a la vez, indicando que las mujeres realizan tareas de forma simultánea, mientras que los hombres lo hacen de manera sucesiva.

Yo pude elegir estar en jefatura ¿ya? pero paralelo a eso estaba mi familia y yo era casi la cabeza responsable de mis 3 hijos varones porque mi esposo salía a las 6 de la mañana a trabajar y no volvía hasta las 7, 8, 9 de la noche porque trabajaba fuera de Concepción. Entonces todo lo que ocurría en el día era mi responsabilidad, desde que la comida, desde que el auto se echó a perder, desde que el niño se enfermó. Todo lo que significa, entonces siempre mi prioridad, lo digo siempre, fue mi familia para mí era muy básico importante mi familia. Yo opté, cuando a mí me ofrecieron hacerme cargo de una jefatura, yo lo pensé. Un día y dije: 'no, paso'. ¿Me entiendes? ¿Qué es más importante para mí?: Mi familia, mis hijos. Porque si yo tomaba eso,

> *¿qué pasa? Es una tremenda responsabilidad, tú te tienes que desligar de muchas cosas que son de tu familia, de ti. Porque son un desgaste tremendo […] Entonces dije ¿qué hago? si hago esto, no voy a hacer bien esto otro. Y opté ¿se fijan? Entonces muchas veces y muchas mujeres tampoco llegamos arriba por qué optamos por algo que es más importante, entonces tampoco es porque a mí me quitaron las posibilidades de llegar arriba. Quizás hubiese tenido más apoyo con la familia, pero no habría sido lo mismo…* (Mujer 2, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

La cita anterior es ilustrativa respecto de la naturalización que existe de los roles tradicionales de género, donde la administrativa señala que sí existen oportunidades para el desarrollo de trayectorias profesionales y laborales, pero deben optar entre esto y su familia, sin problematizar respecto de su propio arreglo doméstico (Wainerman C. , 2007; Gómez & Jiménez, 2015). La entrevistada reconoce que las tareas domésticas y de cuidados condicionan su rendimiento profesional, sin embargo, entiende esto como algo natural, donde no existe un cuestionamiento a que sean las mujeres quienes se encarguen de dichas tareas, es decir, se asume la doble jornada sin cuestionar si esto es lo justo o correcto. De la misma manera, se observa que la trayectoria profesional de la mujer no se constituye como una prioridad.

> para la mujer que logra el acceso a cargos de responsabilidad probablemente aumentarán los problemas y tensiones en su vida. Y no sólo debido a la presión que supondrán las opiniones de su entorno más próximo (pareja, familia...), sino también por la influencia de las redes de apoyo con las que puede contar, tanto a nivel práctico como a nivel psicológico (otras mujeres, amistades, etc.). La concepción tradicional mayoritaria en estos dos ámbitos tenderá a orientarla hacia la reducción de sus ocupaciones al ámbito privado o al ámbito público-laboral, pero sin aspiraciones de promoción (Diéz & Anguita, 2005, pág. 48)

Respecto de las diferencias que se establecen entre hombres y mujeres en términos de trabajo reproductivo, las que se pueden apreciar en la tabla n°33, se constató por medio de una prueba Chi Cuadrado que existe una relación entre las variables "¿Se han visto afectadas sus actividades laborales debido a labores domésticas y/o cuidado de personas?" y "Sexo", lo que reafirma la injerencia que tiene la sobrecarga de trabajo reproductivo sobre las carreras de las administrativas.

Tabla 33: ¿Se han visto afectadas sus actividades laborales o académicas debido al cuidado de personas y/o labores domésticas?

		Hombre	Mujer	Total
¿Se han visto afectadas sus actividades laborales debido a labores domésticas y/o cuidado de personas?	No se han visto afectadas	148	254	402
		25,30%	43,40%	68,70%
	Sí, he tenido que postergar algunas actividades	38	130	168
		6,50%	22,20%	28,70%
	Sí, no he podido desarrollar mis actividades	1	14	15
		0,20%	2,40%	2,60%
	Total	187	398	585
		32,00%	68,00%	100,00%

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

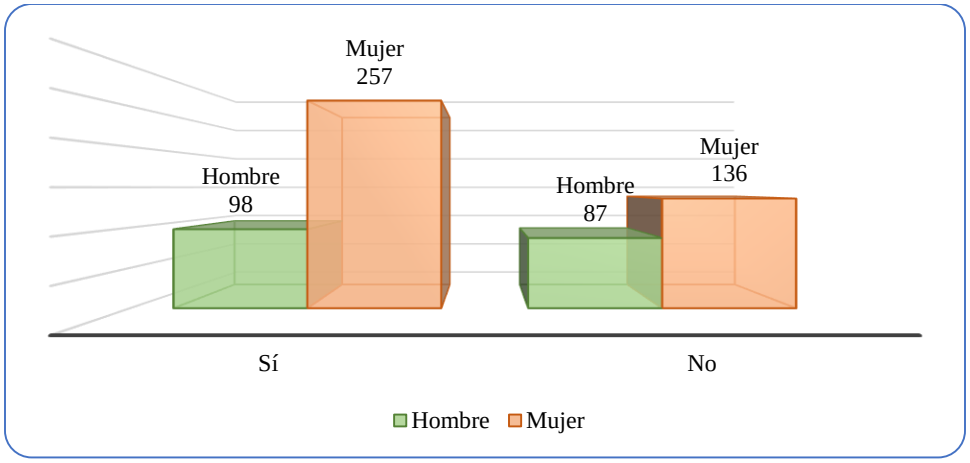
Respecto de este punto en algunos casos se evidencia, por medio del lenguaje, la naturalización de los roles tradicionales de género, como es el caso de los hombres que señalan que cuando pueden "ayudan" a sus parejas con las labores del hogar (Olavarría J. , 2005; Wainerman C. , 2007). Además, las labores que los varones realizan al interior del hogar son labores que otorgan un mayor prestigio o que implican pasar tiempo con los/as hijos/as (Valdés, El lugar que habita el padre en Chile contemporáneo. Estudio de las representaciones sobre paternidad en distintos grupos sociales., 2009):

> *… dos hijas. En mi caso los días de semana yo rara vez ayudo en la casa, pero sábado y domingo yo hago aseo, cocino, salgo a andar en bicicleta con las hijas y estoy para los mandados los sábados y domingos, esa es la verdad… […] El niñito de los mandados sábado y domingo. El día de semana yo rara vez puedo ayudar porque yo llego relativamente antes de las 8 acá y me voy después de las 7:00, 7:30 de la tarde, entonces llego a la casa tomo once con las hijas, con mi señora y ya de repente miro y ya son un cuarto para las nueve que me voy a descansar un rato, porque las hijas se acuestan a las 9 todos los días sagradamente, entonces ese es mi horario para ir a ver las noticias y ahí me acuesto a ver las noticias un rato y ahí llega mi señora y me dice: 'ya po acuéstate', yo me quedo dormido encima de la cama…* (Hombre 1, Administrativos/as Profesionales)

En el siguiente gráfico n°31 se observan las diferencias entre administrativos y administrativas respecto de la responsabilidad del cuidado de terceros, lo que guarda relación con los roles tradicionales asignados a cada género, que vinculan a la mujer al espacio privado y, por tanto, a los cuidados y labores domésticas, mientras que a los hombres se les

asigna mayoritariamente responsabilidades en el ámbito público/productivo (Bourdieu, 2013; Valdés, 2009; Olavarría, 2005; Wainerman, 2007).

Gráfico 31: ¿Usted es responsable del cuidado de hijos/as, familiares, adultos mayores, personas enfermas?



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

En general, se señala que hay flexibilidad para poder conciliar la maternidad/paternidad con las responsabilidades laborales, por lo que estos roles no serían vistos como un obstáculo para sus carreras administrativas, sino que más bien se observa, especialmente la maternidad, como una decisión adoptada individual y libremente, sin reflexionar sobre sus causas históricas ni problematizar respecto a los roles asignados socialmente a los sexos, por lo que si dicha decisión llegara a "interferir" en el ámbito laboral, esta dificultad debe ser asumida sin tomar en consideración los roles de género, sino más bien la decisión personal de priorizar la familia por sobre la carrera (Riquelme, 2011).

> *Es que de repente a alguien se les acaban los 5 permisos administrativos, pero si no les quedan no es como que no, lo siento se las arreglará, no. En una situación familiar…* (Mujer 3, Administrativos/as Profesionales)

A pesar de lo anterior, hay algunas administrativas que reconocen que el hecho de ser madres las limita en el ámbito laboral, presentándose como un obstáculo que puede afectar su formación y, con ello, su acceso a mejores condiciones laborales (Gaete, 2015):

> *Y, pero considero que nosotros desafortunadamente las mujeres estamos en desventaja en muchos aspectos en el área, digamos, profesional, nunca vamos a estar a la par con los hombres y eso yo se lo decreto. Por el tema que nosotros somos madres, que requerimos más tiempo, que estamos en miles más de cosas que los hombres y simplemente porque no vamos a ser nunca reconocidas como queremos que seamos…* (Mujer 2, Campus Chillán)

Como se infiere a partir de la cita, el uso del tiempo de las mujeres es diferente al de los hombres; estas deben dedicarlo en gran medida a las labores de cuidado lo que les impide destinar ese tiempo, a diferencia de los hombres, al ocio o a mayor formación. En relación a lo anterior, cabe preguntarse si las mujeres de este estamento podrían sentir el impacto del "ciclo de vida" de una manera más compleja ya que no disponen de una mayor flexibilidad del uso del tiempo. Por ejemplo, en las familias de las mujeres administrativas, generalmente no se tercerizan las labores de cuidados o domésticas (como fue posible conocer por medio de los grupos focales), ni tampoco les es posible transitar con mayor frecuencia entre el espacio laboral y doméstico en el día a día, lo que hace reflexionar sobre la menor movilidad que tienen las administrativas debido a la rigidez de los horarios y tipo de trabajo:

> *Acá también en mi departamento […] Se les pedía que no quedaran embarazadas durante 2 años […] Que no quede embarazada cuando ingresa a trabajar…* (Hombre 1, Campus Chillán)

De esta forma, la explicación de la ausencia de mujeres en los puestos de mayor jerarquía no debe buscarse en la integración tardía de ésta al mercado laboral, la "preferencias" o decisiones individuales de éstas o empleadores, sino que debe buscarse en la cultura social: en la distribución de las labores domésticas y de cuidados, junto con los estereotipos de género que indican que la mujer debe tener una conducta cooperativa, marcada por la ausencia de ambición de poder, así como muchas veces la propia culpabilidad que sienten las mujeres al dedicar menos tiempo del promedio al hogar y la familia (Arenas Ramiro, 2017).

Violencia de género

- Discriminación por género

En primer lugar, el grupo administrativo da cuenta de la discriminación por género y orientación sexual que existe al interior de la UdeC, lo que se condice con los aspectos culturales que predominan en la cultura machista tradicional chilena y que funcionan como barreras importantes para alcanzar una sociedad más justa. El uso de lenguaje sexista y las formas aceptadas y naturalizadas de mostrar diferencias de manera coloquial y despectiva por género u orientación sexual son reconocidas como instauradas en nuestros modos de ser como sociedad, y la UdeC no está ajena a esta práctica. (Arranz Lozano, 2004)

> *Lo que pasa es que la discriminación de género está tan instaurada en la universidad… en el país, que uno ya lo normaliza, no es tema siquiera… o sea, eres mujer, y, estay como condenada… en muchos aspectos… laborales…* (Mujer 8, Cs. Exactas)

Por medio de los grupos focales, se señala conocimiento directo de discriminación por orientación sexual, estableciéndose discriminación hacia postulantes a cargos académicos que no son heterosexuales:

> *A mí me pidieron que viera un docente […] vi su Facebook y salía en su foto con otro hombre, y ahí un colega dijo "imposible contratarlo" … yo no soy homofóbica, y ahí yo le dije "sabe que, usted es muy homofóbico y machista, discriminar una persona por su condición sexual es homofóbico* (Mujer 10, Cs. de la Salud)

> *…la discriminación de género está tan instaurada en la universidad… en el país, que uno ya lo normaliza, no es tema siquiera… o sea, eres mujer, y, estay como condenada… en muchos aspectos… laborales…* (Mujer 8, Cs. Exactas)

Las citas presentadas evidencian la existencia de prejuicios, que devienen en discriminación tanto hacia las mujeres como hacia quienes tienen una orientación sexual no heterosexual, la que, de acuerdo a los y las administrativas, se daría de manera transversal en todos los estamentos, acentuándose a medida que el rango etario aumenta. Como consecuencia, serían los y las estudiantes que, al ser más jóvenes no presentarían los mismos niveles de prejuicios que los otros dos estamentos. Un grupo importante de administrativos/as señala tener dificultades para poder aceptar muestras de afecto entre parejas homosexuales en el espacio universitario, aunque reconocen que estas dificultades provienen de la socialización que han tenido y son aspectos que les cuesta modificar, lo que se evidencia en el lenguaje que utilizan, aunque a la vez señalan que muchas "minorías" también discriminan y pasan a llevar al resto al buscar imponer sus derechos:

> *Eso también va en la crianza que haya tenido uno, yo me acuerdo de mis papas… a uno que lo criaron así bien machito… entonces yo… bueno, los acepto, no tengo problemas… pero igual se me pone "helá" la espalda cuando veo que se están besando en público…* (Hombre 2, Cs. Exactas)

> *Ellos invaden, invaden… yo lo conversaba el otro día igual… claro, uno los respeta, pero ellos igual tienen que respetar y aceptar la opinión del resto… porque no son ellos solos no más…* (Hombre 6, Cs. Exactas)

> *Yo puedo entender si la diversidad sexual, que a un hombre le guste otro hombre, una mujer otra mujer, pero lo que a mí me molesta es la manifestación de ellos…* (Mujer 7, Campus Los Ángeles)

En relación a la discriminación que sufren los y las estudiantes, se reconoce particularmente en carreras dedicadas a la preparación de profesionales del área de cuidados y educación, donde dicha discriminación se da especialmente en relación a la opción sexual y a través de prácticas relacionadas con los roles tradicionales de género, como la discriminación hacia varones gays en espacios de homosocialidad, por ello se reconoce que la discriminación es ejercida principalmente por parte de varones (Valdés, El lugar que habita el padre en Chile contemporáneo. Estudio de las representaciones sobre paternidad en distintos grupos sociales., 2009):

> *Es que yo creo que existen dos tipos de personas que tienen condiciones sexuales diferentes: existe uno que es el "amaneradito" y existe otro que es "tan hombre" y uno lo mira y no tiene nada… En cambio, esos que son medios "amaneraditos" son los que la sufren. Ahora mismo tengo un chico aquí en Diferencial que el niñito es muy evidente él, llega con el pelo de colores, se pinta las pestañas, unas uñas pintadas así más encendidas que las mías, entonces eso genera rumor, genera… yo diría… como rechazo entre los profesores, ellos mismos dicen "qué vamos a hacer con este cabro" "¿cómo lo vamos a dejar que llegue hasta el final?". Él no va a poder hacer clases en una escuela…* (Mujer 2, Campus Los Ángeles)

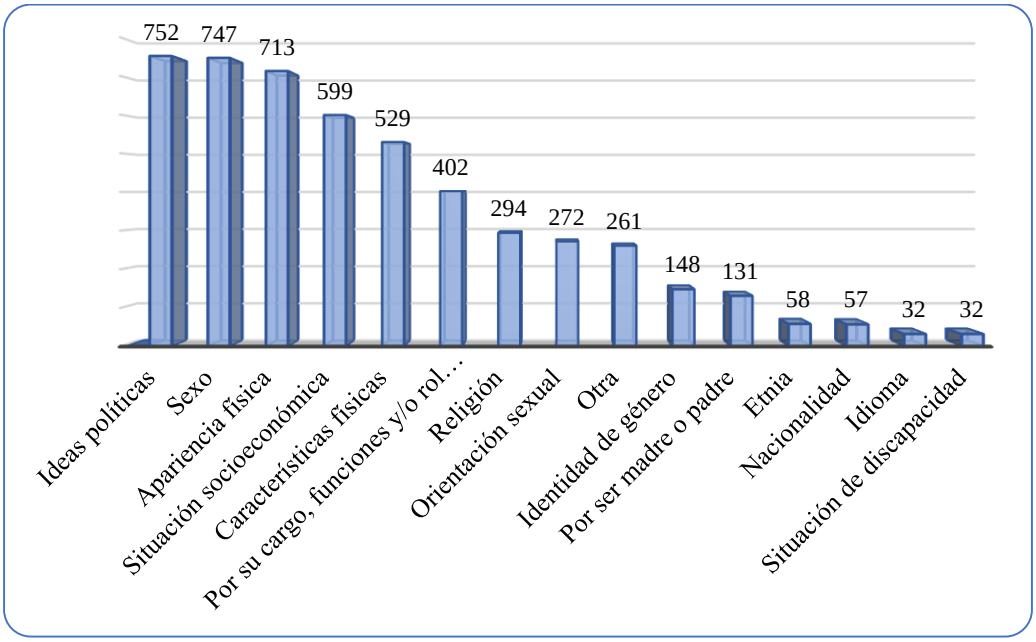
Si bien las dos citas anteriores pareciera que la entrevistada fuera "tolerante" y "aceptara" a las personas homosexuales, la verdad es que su discurso evidencia actitudes homofóbicas y que son altamente sancionadoras especialmente con hombres gays[50]. La discriminación a las personas homosexuales persiste fuertemente, aún más que el sexismo, ya que por lo menos, como plantea Lamas (1995), existe al menos un reconocimiento de "el problema de la

[50] Si bien tanto a hombres como mujeres se les estigmatiza por su orientación homosexual, se reprime aún más a los hombres homosexuales que asumen abiertamente su deseo ya que esto implica un desacato a los privilegios del hombre a los cuales la persona está renunciando, por lo que es visto como una doble falta.

mujer"[51] y que en cierta medida es visto como algo injusto, mientras que la homosexualidad sigue siendo visto como una desviación y patología.

En el caso de la discriminación entre estudiantes también los grados y formas de manifestación de la discriminación varían según la facultad o carrera, en muchas de las cuales el estudiantado se segrega en grupos de amigos/as que comparten una condición socioeconómica o ideología política similar. Esto es coherente con los resultados de la encuesta ya que, de manera general, al consultar sobre los motivos por los cuales se había sentido discriminada/o, el motivo que presentó una mayor frecuencia de respuesta fue "por ideas políticas" y en cuarto lugar "por situación socioeconómica"

Gráfico 32: Motivos por los cuales se ha sentido discriminada/o



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Los y las administrativas señalan que cada facultad de la universidad funciona bajo su propia sub-cultura, existiendo mayor cantidad de prácticas discriminatorias y menor tolerancia a la diversidad en algunas facultades que en otras. Lo anterior lo explican, por un lado, como producto del factor generacional, es decir, en las facultades donde el personal, tanto académico como administrativo es mayor, se daría una mayor discriminación y menor tolerancia a la diversidad, y, por otro lado, una mayor diversidad existente al interior del grupo estudiantil algunas facultades y, por ello, un mayor contacto con dicha diversidad, lo que influiría en una mejor recepción hacia la misma. Así, habría facultades donde se dan

[51] Comillas de la autora

conductas discriminatorias de manera abierta o manifiesta, en otras se daría de formas más sutiles o simbólicas, mientras que en otras facultades habría mayor respeto a la diversidad y menor discriminación.

> *Yo creo que todos los chiquillos son iguales, lo que pasa, es que algunos tienen más educación que otros, yo creo que ahí en derecho también deben haber chiquillos y chiquillas que son pololos, pero ahí en la facultad no lo muestran, en cambio uno pasa por otra facultad, o por aquí afuera y uno ve a los chiquillos, como dice ella, tomados de la mano, o besándose, entonces en parte, de apoco se ha ido liberando, y en parte, algunos chiquillos le da lo mismo lo que piensen lo demás...* (Hombre 3, Cs. Sociales y Humanidades)

- Abuso y hostigamiento sexual

La importancia que tiene el componente de género dentro de las prácticas de acoso y abuso sexual, que también incluyen el poder y la sexualidad, pone de relieve que si bien estas situaciones pueden afectar a cualquier persona, son las mujeres quienes son más vulnerables a sufrir estas prácticas, las que responden a patrones de socialización "mediante los cuales los hombres incorporan a sus masculinidades nociones de dominio y autoridad sobre las mujeres, su derecho a demandar favores sexuales e imponer su voluntad como demostración de poder" (Universidad de Costa Rica, 2005, pág. 8). Si bien muchos de los y las administrativas señalan no haber sufrido estas prácticas, sí reconocen haberlas presenciado cuando fueron estudiantes de la universidad:

> **…** *como administrativo nunca me ha tocado ver nada, pero como alumno, si… como alumno sí, me ha tocado ver ene historias… en derecho y en sociales… me ha tocado… una vez una situación súper particular, llegué a la oficina a revisar un certamen del docente, golpee la puerta, con mi compañera nos quedamos esperando que saliera de su oficina porque dijo que revisaría ahí el certamen, y sale una compañera de adentro como media hora después… y después los encontramos dando vuelta en el mall juntos, después ella no se presenta a dar el certamen, no fue a ninguna clase más y termina aprobada…* (Hombre 2, Cs. Sociales y Humanidades)

Los y las administrativas señalan que existe desconocimiento y ambigüedad respecto de qué constituye acoso y abuso sexual y qué no, por lo tanto, existe la urgencia por tipificarlo por parte de la universidad, promoviendo así patrones de comportamiento, protocolos y, también, sanciones que rijan para todos quienes componen la comunidad universitaria. El grupo administrativo destaca la inactividad y poca transparencia por parte de las autoridades universitarias frente a las denuncias graves y públicas de acoso sexual, que se expresa en la inexistencia de información o comunicados oficiales por parte de la misma ante dichas situaciones, lo que llevaría a construir ideas de impunidad y redes de protección tanto dentro

del grupo académico como del estudiantil, en especial respecto de los académicos. El silencio de la universidad ante estas situaciones puede deberse a las dificultades que tienen las mismas universidades para reconocer, detectar y hablar sobre violencia de género, puesto que esta problemática ha sido tratada de forma recurrente como si fuera un problema que ocurre sólo dentro del ámbito privado, por tanto ajeno al espacio universitario (García & Bedolla, 2002; Aguilar, Alonso, Melgar, & Molina, 2009; Valls R. , Oliver, Sánchez, Ruiz, & Melgar, 2007; Arranz Lozano, 2004).

> *...pero la universidad no ha hecho ninguna declaración, ni siquiera internamente, o sea a la comunidad por estos casos…* (Hombre 7, Cs. Exactas)

> *Si… si tú hablas de acoso sexual… y uno no sabe qué es lo que es… que es el acoso sexual… o sea, yo… eh, si miro a una mujer… ¿la estoy acosando con la vista?, ¿pero de qué manera?... hasta qué punto yo me puedo acercar a una persona, y no… y no ser acusado… esas cosas no las tenemos claras…* (Hombre 3, Cs. Exactas)

Cuando el acoso, abuso u hostigamiento se dan en una relación de tipo jerárquica, laboral o académica, y desde hombres hacia mujeres se produce una situación de doble jerarquía, que pone a las afectadas en una situación mucho más vulnerable (Castro & Vázquez, 2008; Universidad de Costa Rica, 2005) como lo revela la siguiente cita:

> *si estay' ahí quizás es un poco más fácil, porque quizás por jerarquía tu podi' poner un poquito más de… la pata encima más rápido… pero si es alguien de arriba, igual cuesta po...* (Mujer 8, Cs. Exactas)

También se destaca de manera importante la existencia de acoso, así como de un lenguaje y chistes sexistas por parte de académicos, especialmente hacia las alumnas de la universidad, aunque también hacia algunas administrativas:

> *Por ejemplo, a mí me pasó en clases, que un profe decía que, si es mujer para que habla, o una mujer habló se acabó el mundo… o cuando decían, la prueba está más fácil que pegarle a una mujer…* (Hombre 3, Cs. Sociales y Humanidades)

Se subraya la complejidad de las situaciones de acoso que ocurren en la universidad por diversos motivos. Por un lado, los y las administrativas establecen que muchas alumnas y alumnos pueden utilizar la ambigüedad que existe a nivel institucional respecto del acoso para sacar provecho, sin que exista realmente una situación de esta índole, o bien culpan a las estudiantes de ser quienes "buscan" o provocan que dichas situaciones ocurran. Por otro lado, se señala que cuando un/a estudiante llega a solicitar ayuda a algún administrativo/a de manera personal, no es mucho lo que pueden hacer, ya sea por temor a perder su trabajo, o

porque la misma persona afectada no se atreve a establecer una denuncia formal. Esto se ve agudizado toda vez que no hay conductos regulares claros a los cuales acudir para denunciar y enfrentar el problema de manera adecuada, los cuales brinden apoyo y contención y que protejan a la persona denunciante, así como tampoco existen las medidas de protección mientras se realiza la investigación o sumario correspondiente para aquellas personas denunciadas:

> *a nivel de estudiantes a mí me han llegado unos casos puntuales, a lo mejor no casos tan extremos, pero como de insinuaciones, pero las niñas no se atreven a denunciar, entonces llegan donde uno para uno les de apoyo de contención, derivación a sicólogo, pero no se atreven a denunciar, pero por tanto uno no puede informar, ni solicitar sumario, ni nada si no hay una denuncia concreta…* (Mujer 3, Administrativos/as Profesionales)

> *Claro, si a ti te pasa algo, no sabes dónde acudir, ¿a dónde voy?, ¿con quién hablo?, no hay una guía que te diga, ya… a mí me acosaron sexualmente, o a mí me violentaron… un profesor… ¿a dónde voy?, ¿cuál es el conducto regular?…* (Mujer 4, Cs. Exactas)

Las citas presentadas a continuación refuerzan lo mencionado en los párrafos anteriores, ya sea el temor que pueden sentir los administrativos a denunciar casos de abuso y/o acoso sufridos por ellos/as mismos/as o por estudiantes, así como la desinformación y desconfianza que existe respecto a cómo proceder frente a situaciones de acoso que se den en la universidad. El grupo administrativo señala la importancia de establecer investigaciones serias, rigurosas y objetivas:

> *Yo creo que también todavía, no sé, si ha habido algo no se transparenta mucho…. Porque supongo que es por miedo a perder los puestos. Me imagino que desde ahora van a empezar a salir más alguna acusación, pero que se sepa no.* (Hombre 4, Administrativos/as Profesionales)

> *O sea, tiene que ser algo que tiene que ser estudiado, porque un alumno también puede tenerle mala a un profe e inventar algo y mientras […] Y mientras no se compruebe es inocente, porque igual hay cabros que son mal intencionados y porque les fue mal se van en contra, o sea, no sé si alguna vez habrán llegado, pero yo lo escuché muchas veces: ¡me voy a rajar a este profe! […] Entonces también es una línea muy delgada que hay que tener cuidado…* (Mujer 1, Administrativos/as Profesionales)

Tal como se mencionó anteriormente, desde la población administrativa se señala que existen redes de protección y encubrimiento por parte de académicos/as hacia pares que han sido acusados de acoso, abuso u hostigamiento sexual, se menciona que esta protección se da incluso en casos que sus pares saben que un docente es culpable. También se da cuenta de la existencia de mecanismos de protección institucional hacia académicos denunciados, reiterándose la poca transparencia que existe respecto de las investigaciones que la universidad establece y la influencia y poder que tienen los mismos acusados en los organismos encargados de realizar los sumarios e investigaciones. Se indica que estas redes de protección son articuladas sobre todo cuando el académico acusado lleva años en la universidad, o cuando su productividad en términos académicos es muy alta, la que se valora por sobre cualquier otra situación o conducta que dicho académico pueda tener, tanto con alumnos/as como con administrativos/as:

> *…la chica me contó que en una ocasión el profesor la reprobó a ella, estudiaba licenciatura, la reprobó y le dijo que le iba a tomar un examen en el plato allá atrás a las 6 de la tarde. Por suerte la niña le avisó al pololo que tenía ¿ya? Y ella tuvo que correr y arrancar del tipo, el profesor por todo el plato porque la persiguió, quería abusar de ella… Bueno ella, no sé ahora, la verdad, porque han cambiado muchos las cosas. Pero en ese entonces ella tenía vergüenza, que esto y lo otro que no sabía dónde llevar esto y lo otro ¿ya? Y con el tiempo supe de otra situación, hace 3 años atrás, y sabían y los alumnos y la alumna que iba a conocer este caso y, sin embrago, entre los profesores nadie se atrevía a […] a declarar al profesor culpable de esto porque entre los pares hay […] Otro trato ¿no? pero que ha habido acoso por parte profesores hacia alumnos la ha habido y también de jefes a trabajadoras ¿ya? Hace un poco tiempo atrás hubo un acoso en una facultad y cambiaron a la secretaria de lugar porque en realidad la persona que tiene el problema, porque creo que todavía lo tiene, es poderoso en el tema, que gana grandes proyectos y eso significa dinero para la universidad, entonces él está ahí. Yo no sé si de alguna forma se le habrá sancionado, bueno de palabra tienen que haberle dicho algo, pero no puede ser tan así no más…* (Mujer 2, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

La cita anterior da cuenta de la ausencia de políticas de prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual, ya que, frente al acoso, como avalan los testimonios a lo largo de los grupos focales, la situación se resuelve por medio del traslado del victimario (si fuese un docente hacia una estudiante) o víctima (si fuese una administrativa) a otro lugar de trabajo. Sin embargo, esto en ningún caso constituye una solución real del problema, por el contrario, permite que este continúe perpetuándose.

Si bien se señala que son las mujeres quienes mayoritariamente sufren el acoso o abuso sexual, tanto en la universidad como en la sociedad chilena en general, también se señala la existencia de casos de acoso desde académicas hacia estudiantes varones, los que aun siendo muy minoritarios son abordados desde una lógica patriarcal, en tanto en vez de reconocer al afectado como víctima, se reconoce dicha situación como algo positivo, incluso llegando a felicitarlo por dicha situación que reafirma su masculinidad:

> *Ahora haciendo memoria, pensando en eso de los profesores, bueno en la carrera de obstetricia somos la mayoría mujeres, pero estudiamos con un compañero, que no era mal intencionado, además era deportista, entonces y teníamos una profesora que tenía su sobre nombre respectivo* [risas] *porque era extraña para vestirse, entonces y ahora conversando esto me acuerdo que cuando entró lo que primero que fijó la vista fue ahí, y de ahí en adelante fue al chico que sacaba a disertar, al chico que le preguntaba, al chico que cuestionaba, era a él, a él , a él. Entonces… bueno nosotros en ese momento lo molestábamos porque claro, todavía falta ver bien el tema del acoso porque siempre se preocupan del acoso a una mujer, pero los hombres en este caso eran, ¡ah! Buena campeón, la profe te tiene ganas y nosotras lo molestábamos. Pero si hubiera sido una mujer hubiera sido al otro lado: ¡ah! Pero ¡no aguantes eso! 'Este es un sinvergüenza'. Entonces ahora pensándolo igual era acoso para el compañero…* (Mujer 2, Administrativos/as profesionales)

Respecto de las situaciones de acoso y/o violencia sexual presentes en la universidad, consultadas en la Encuesta sobre Género y Diversidad UdeC, se seleccionaron las situaciones que son estadísticamente significativas para el grupo administrativo, de acuerdo a una prueba Chi cuadrado, las cuales se presentan a continuación. De las 13 situaciones de acoso y/o abuso sexual sobre las que se interrogó, 4 situaciones son significativas para el grupo administrativo y se refieren a: 1) Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosada/o sexualmente, 2) Miradas lascivas y morbosas, 3) Roces, contactos físicos y/o proximidad física excesiva y 4) Aprovechar situaciones supuestamente académicas y/o laborales (visita a oficina, reuniones, seminarios, tutorías) para forzar mayor intimidad.

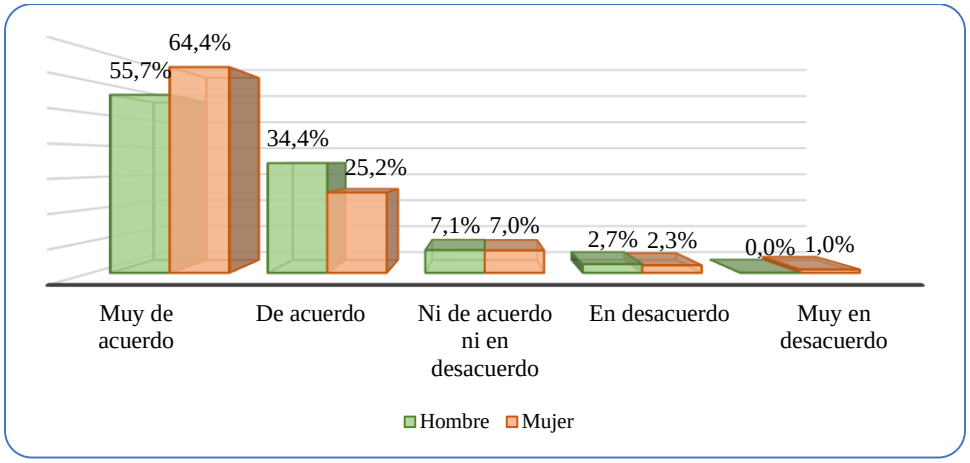
Las soluciones desde la institucionalidad

De acuerdo a lo recién señalado, administrativos y administrativas indican la necesidad de que la universidad establezca protocolos o mecanismos claros de respuesta ante dichos casos. En relación a esto existe una crítica al sistema de evaluación docente en la universidad, donde se plantea que ésta debe incorporar mecanismos que permitan que los y las alumnas evalúen a los docentes más allá de lo que corresponde al ámbito académico, sino también respecto de sus actitudes, lenguaje y posibles conductas de acoso, abuso y/u hostigamiento.

> *Hay una encuesta para los alumnos que evalúen a los docentes y esa no está esa evaluación, me imagino que debe haber profesores pencas, porque tienen buena, pero nadie te dice que son los mejores en su tema, pero si no son docentes no le van a poder transferir al alumno que está pagando por tomar esa información desempeñarse después como persona, entonces si esa evaluación la manejan acá interna, ¿cachay o no? Yo averigüé, no es que por qué no la muestran. Porque el profesor tenía contrato con la universidad y es un trato privado y eso se ve entre ellos no más, no puede salir pública. Entonces que les cuesta a los alumnos hacer paralelo una encuesta docente, por último, que sea transparencia no más* (Hombre 1, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Ante la falta de protocolos y normativa universitaria especialmente respecto de los casos de acoso y/o abuso sexual, los y las administrativas plantean que es necesario establecer un organismo y espacio físico neutral, quizás alejado de la universidad, que permita a las víctimas de este tipo de situaciones sentirse más seguras a la hora de establecer una denuncia, así como también realizar un acompañamiento continuo a las mismas, velando por su bienestar físico, psicológico y emocional. Respecto a esto, los resultados de la encuesta indican una postura altamente favorable a la creación de una institucionalidad que aborde dichas situaciones. Como ocurre en los tres estamentos, esta es la medida que cuenta con el mayor grado de acuerdo tanto en hombres como mujeres, que en este caso correspondo a 90,1% y 89,6% respectivamente dentro del grupo administrativo.

Gráfico 33: Crear una unidad que atienda las denuncias de acoso sexual y discriminación

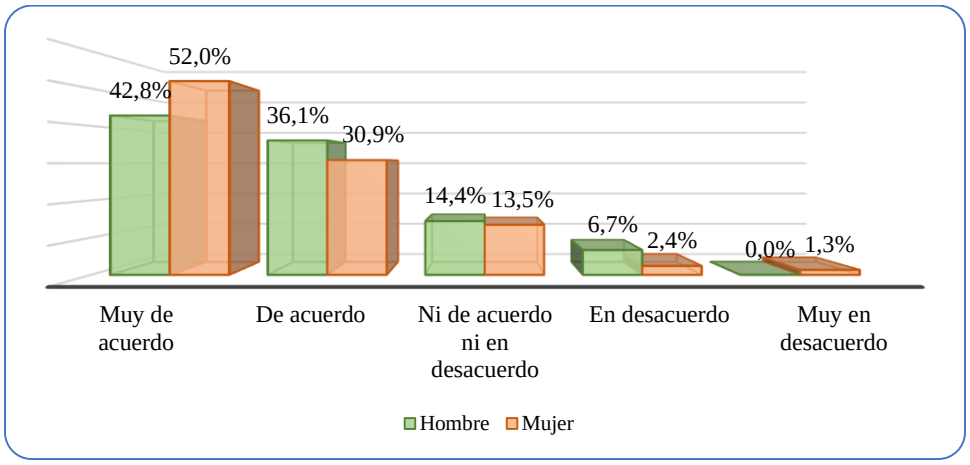


Fuente: Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017

> *Algo que resuelva más rápido las situaciones. Eso de alargarlas tanto permite que esto siga y siga. Hay que ser firme con lo que está mal y cortarlo porque es la única manera que el prestigio de la universidad, en todo sentido, se mantenga…* (Mujer 2, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

El grupo administrativo es crítico respecto del rol que debe cumplir la universidad, tanto en temas de violencia de género como en general, que es asegurar el bienestar de toda la comunidad universitaria, sin privilegiar a un estamento por sobre otro. En relación a ello, la encuesta presenta resultados acordes a la búsqueda de medidas compensatorias para aquellas personas que se han visto desfavorecidas con el objeto de asegurar dicho bienestar como lo muestra el gráfico n°34.

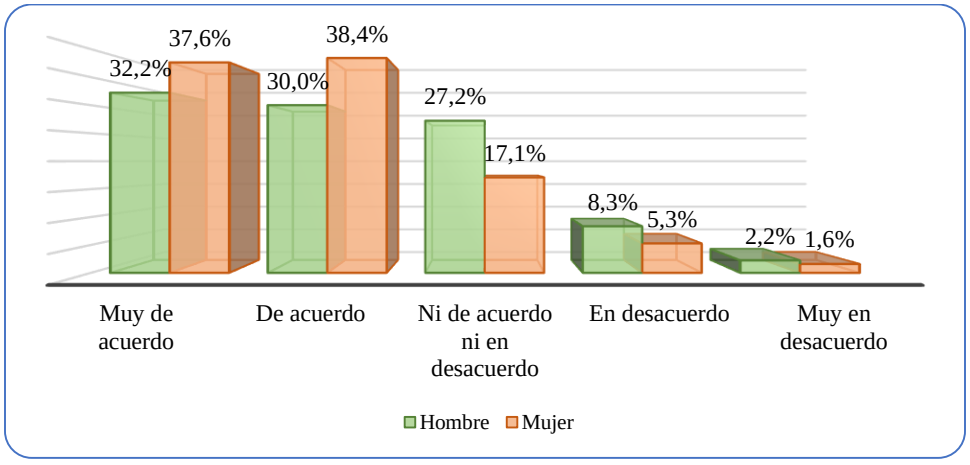
Gráfico 34: Crear medidas que favorezcan y compensen a grupos de personas que hayan sufrido perjuicios y/o discriminación debido a su sexo, género y/o identidad de género



Fuente: Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017

No obstante, los altos grados de acuerdo en las dos situaciones anteriores caen levemente en las siguientes medidas propuestas en relación a la incorporación de enfoque de género, ya sea en el modelo de enseñanza de la UdeC o en el plan de estudio de cada carrera. Estas dos medidas, presentadas en los gráficos n°35 y n°36, son las menos valoradas por el personal administrativo, además, llama la atención los altos porcentajes en la categoría "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" tanto en hombres como mujeres, ello se podría explicar por dos motivos principalmente. Primero, que estas medidas no involucren de manera directa al personal administrativo ni tampoco su formación, por lo tanto, al no verse implicada la población administrativa no ven un beneficio directo de ellas y, segundo, que exista un desconocimiento o poca claridad sobre qué significa incorporar el enfoque de género en la UdeC.

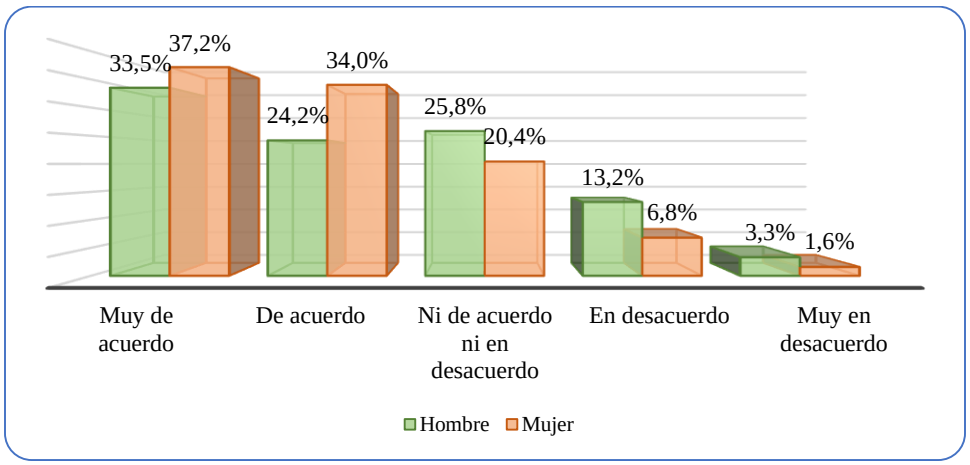
Gráfico 35: Incorporar enfoque de género dentro del modelo de enseñanza de competencias genéricas de la universidad



Fuente: Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017

yo creo que el hacer un programa dedicado exclusivamente a habilidades blandas de capacitación es fundamental en la universidad, que sea transversal, que tome a los alumnos que son nuestros clientes, pasando por los docentes y administrativos… (Hombre 3, Campus Chillán)

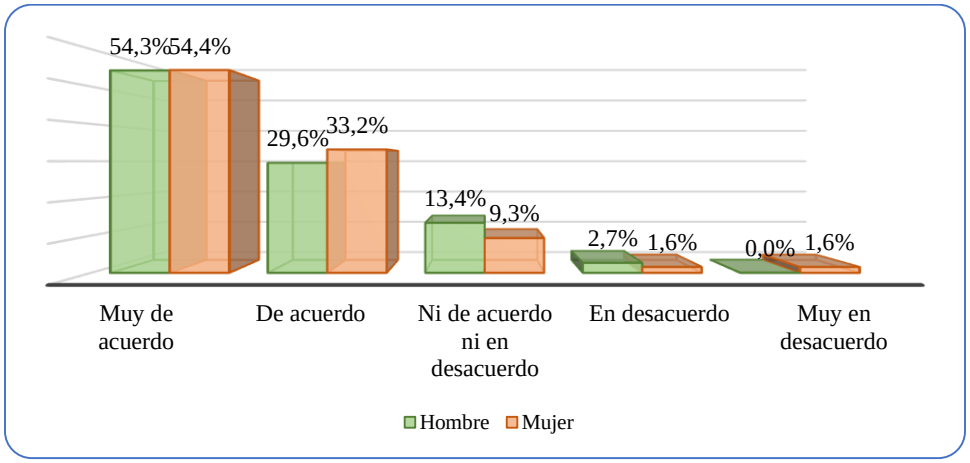
Gráfico 36: Incorporar enfoque de género en el plan de estudio de cada carrera



Fuente: Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017

Finalmente, la medida referida a la campaña de discriminación por género dirigida a toda comunidad UdeC presenta una amplia aceptación, constituyéndose como la segunda medida con más alto grado de acuerdo tanto para hombres como para mujeres (83,9% y 87,6% en total respectivamente).

Gráfico 37: Campaña sobre discriminación por género dirigida a toda la comunidad universitaria



Fuente: Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017

Mucha gente no sabe de esto que se va a crear, difundirlo más, abarcarlo a nivel de departamento, es un tema para conversarlo (Hombre 10, Cs. de la Salud)

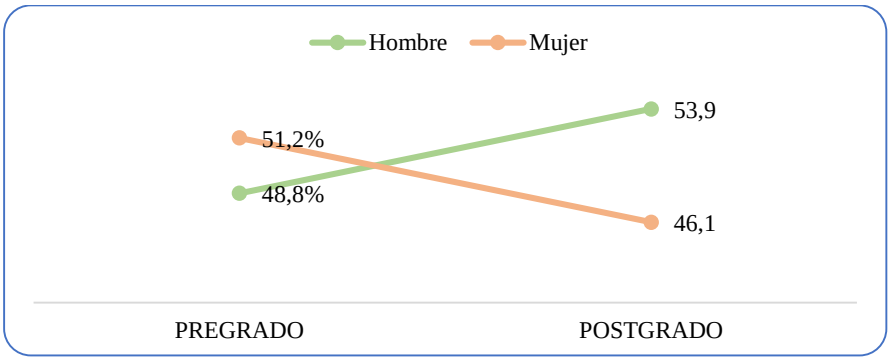
A lo mejor esta misma conversación que tuvimos con ustedes, hacerla más amplia a nivel de facultades porque claro, nosotros somos aquí los interlocutores, pero vamos a ser 4 o 6 personas por facultades, entonces es un tema interesante que debería abarcarse a más gente (Mujer 8, Cs. de la Salud)

3. Análisis Grupo Estudiantil

Matrícula, elección de carrera y desempeño académico

De acuerdo al informe Caracterización Brechas de Género UdeC 2017, para diciembre de 2016, la distribución por sexo de estudiantes de pregrado correspondía a 48,8% hombres y 51,2% mujeres de un total de 24.813 estudiantes. En el nivel de estudios de postgrado[52], que representa casi el 10% de la población estudiantil total, la relación se invierte, con una diferencia de 5 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Gráfico 38: Distribución de Hombres y Mujeres en matrícula pregrado y postgrado



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

El gráfico "de tijera" n°38 muestra cómo las mujeres superan en número a los varones en los primeros trayectos de la formación de educación superior, pero, a medida que se asciende en los rangos de la formación académica la situación cambia al invertirse por completo la relación, donde en el posgrado se abre una brecha de 5 puntos porcentuales en favor de los hombres. Esto podría hablar de la disminución de la velocidad de ascenso en la formación y trayectorias profesionales de las mujeres con el trascurso de los años. La menor representación de mujeres en la población de postgrado, en comparación con su presencia a nivel de estudios de pregrado, podría estar asociado por la responsabilidad en las labores domésticas y de cuidado.

Tabla 34: Distribución de Hombres y Mujeres en matrícula pregrado y postgrado

	Hombre		Mujer		Total
Pregrado	12106	48,8%	12707	51,2%	24813
Postgrado	1426	52,5%	1291	47,5%	2717
Total	13532	49,2%	13998	50,8%	27530

Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

[52] Doctorado, especialidad médica y magíster.

Dentro de la UdeC existe una marcada distinción entre las carreras, pues algunas tienden a ser masculinizadas por considerarse necesario el desarrollo de competencias que responden a un modelo tradicional y hegemónico de masculinidad. La distribución por sexo da cuenta de la división tradicional de roles que existe entre hombres y mujeres en la que se ubica al hombre en el lugar público o productivo y a la mujer en el espacio doméstico y reproductivo (Valdés, 2009).

- Masculinización y feminización de las áreas del conocimiento

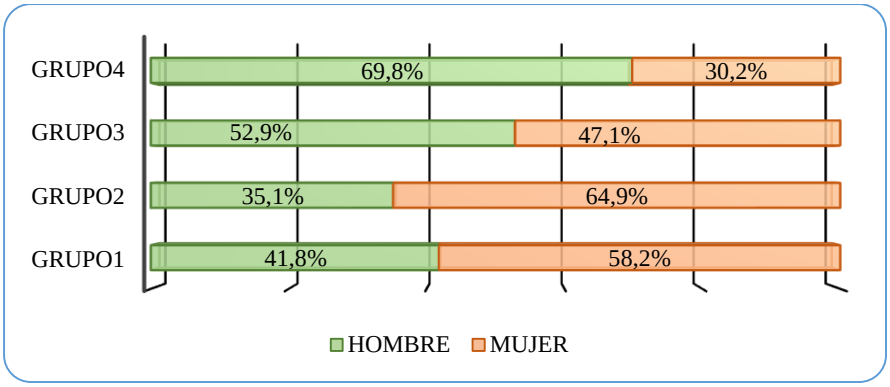
La distribución por sexo en las carreras depende de la decisión sobre qué carrera estudiar, y esa decisión está influenciada por los estereotipos de roles de género, que a su vez repercutirán en las expectativas respecto del campo laboral. En el caso de las carreras universitarias, hay algunas que tienden a concentrar un alto número de mujeres, pues se asocian a tareas que reproducen lo doméstico y tareas de cuidado, por lo tanto, se genera una extensión del espacio doméstico hacia la universidad, siendo las mujeres quienes acceden principalmente a este tipo de carreras.

Al igual que como ocurre dentro del estamento académico y, a pesar de que existe un equilibrio entre la cantidad de estudiantes varones y mujeres, a la hora de mirar con mayor detalle, la distribución por carrera dentro del estamento estudiantil no es homogénea. Según la Caracterización Brechas de Género UdeC 2017, existen diferencias en la distribución por sexo en ciertas carreras donde sus planteles estudiantiles representan altos índices de feminidad[53] lo que provoca carreras feminizadas y, de forma análoga, aquellos planteles con una baja presencia femenina es lo que se conoce como carreras masculinizadas.

De acuerdo al gráfico n°39 es posible observar que, en el grupo correspondiente a las Ciencias Sociales y Humanidades (Grupo 1) hay un 58,2% de presencia femenina, frente a un 41,8% de presencia masculina. En el grupo de Ciencias de la Salud (Grupo 2) la brecha aumenta, siendo un área feminizada, con una presencia de mujeres del 64,9% frente a un 35,1% de hombres. En el grupo de las Ciencias Naturales y Silvoagropecuarias (Grupo 3), los hombres alcanzan el 52,9%, mientras que las mujeres un 47,1%. Por último, el grupo de Ciencias Exactas (Grupo 4) presenta la mayor brecha con una fuerte presencia masculina que alcanza casi el 70% frente a un 30% de mujeres. Teniendo en cuenta lo anterior, las Ciencias de la Salud sería un área feminizada, mientras que las Ciencias Exactas sería un área masculinizada cómo es posible observar en el gráfico n°39:

[53] Planteles estudiantiles donde las mujeres representan sobre el 60% del plantel total.

Gráfico 39: Distribución de hombres y mujeres por área de conocimiento



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Tabla 35: Distribución de Hombres y Mujeres por área de conocimiento

Área de conocimiento	Hombre		Mujer	
Grupo1	3564	41,80%	4970	58,20%
Grupo 2	2321	35,10%	4287	64,90%
Grupo 3	1641	52,90%	1464	47,10%
Grupo 4	4550	69,80%	1967	30,20%
Total	12076	48,80%	12688	51,20%

Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Lo anterior es concordante con los indicadores de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (2015) de acuerdo a los cuales, la media de las mujeres tituladas en grado corresponde a un 58% dentro de los países de la OCDE. Esta cifra es muy alentadora, sin embargo, la distribución de las áreas de estudio no se encuentra equilibrada entre ambos sexos ya que la representación de las mujeres es mayor en los campos de educación, salud, bienestar humanidades y artes, mientras que los campos de ciencia e ingeniería cuentan con mayor presencia masculina.

De acuerdo a lo que señalaron los estudiantes en los grupos focales, la elección de la carrera se atribuye a los agentes socializadores que marcan una diferenciación por género y, en consecuencia, se naturalizan conductas, roles y estereotipos, estableciéndose así, una visión que distingue socialmente las capacidades de hombres y mujeres, naturalizando los roles tradicionales de género que ligan a las mujeres al espacio doméstico y a los hombres al espacio productivo o público. (Wainerman C. , 2007; Valdés, 2009)

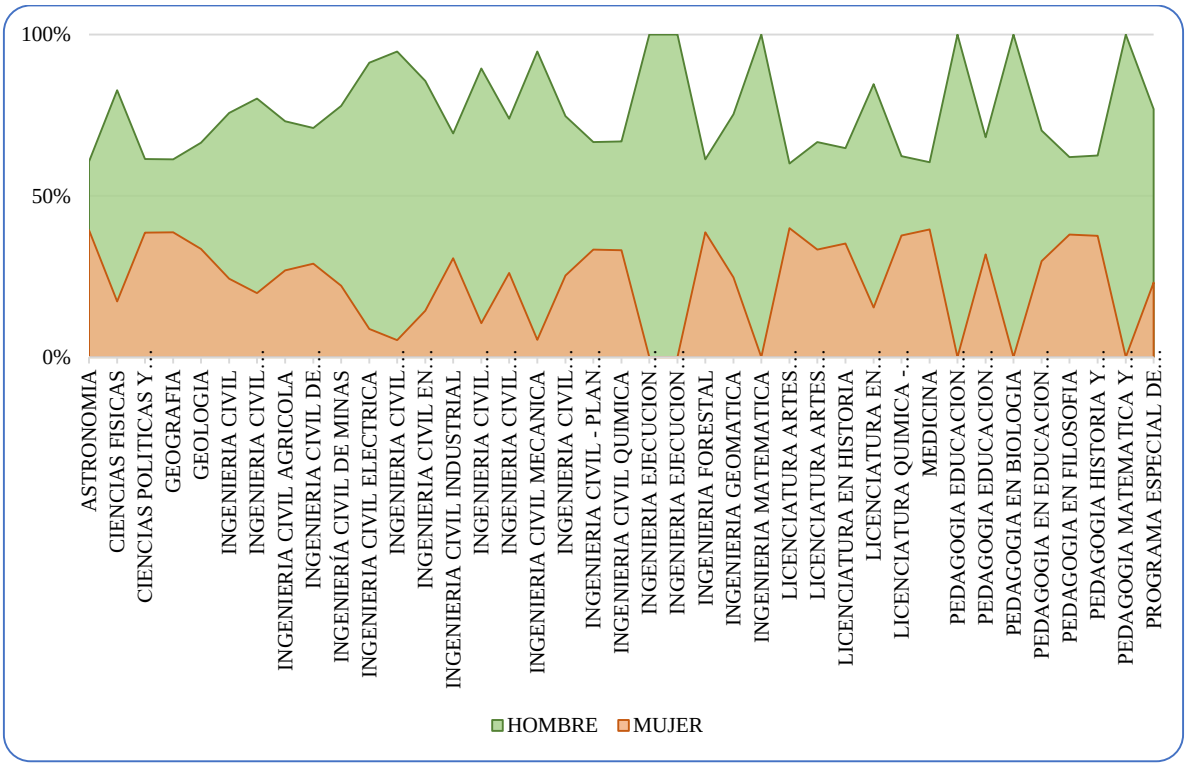
> *Viene como de la casa, o sea como que lo que uno ve en la casa, la mamá es la que ve el cuidado y el papá trabaja. O sea, el niño se cría con esa percepción que él tiene que estudiar algo como más rudo, es lo que dicen y no irse por el lado que es mi carrera por ejemplo que es pedagogía en Biología, o sea en mi generación son si no*

me equivoco 4 hombres, por el tema de la enseñanza es muy poco, entonces igual se ve en el hogar (Mujer 3, Campus Los Ángeles)

Se naturalizan aptitudes y habilidades según género, siendo lo masculino caracterizado como "más apto" para las carreras de carácter científico, mientras que las mujeres son caracterizadas socialmente como "más aptas" para ingresar a carreras humanistas. Así, se evidencia una continuidad en los roles tradicionales de género, ocasionando una segregación por género de las carreras universitarias (PNUD, 2010; Valdés, 2009; Wainerman C. , 2007).

En el siguiente gráfico n°40 es posible observar cómo se distribuyen hombres y mujeres en carreras consideradas masculinizadas. La mayoría de estas carreras se ubican en el área de las ingenierías y áreas de ciencias físico-matemáticas.

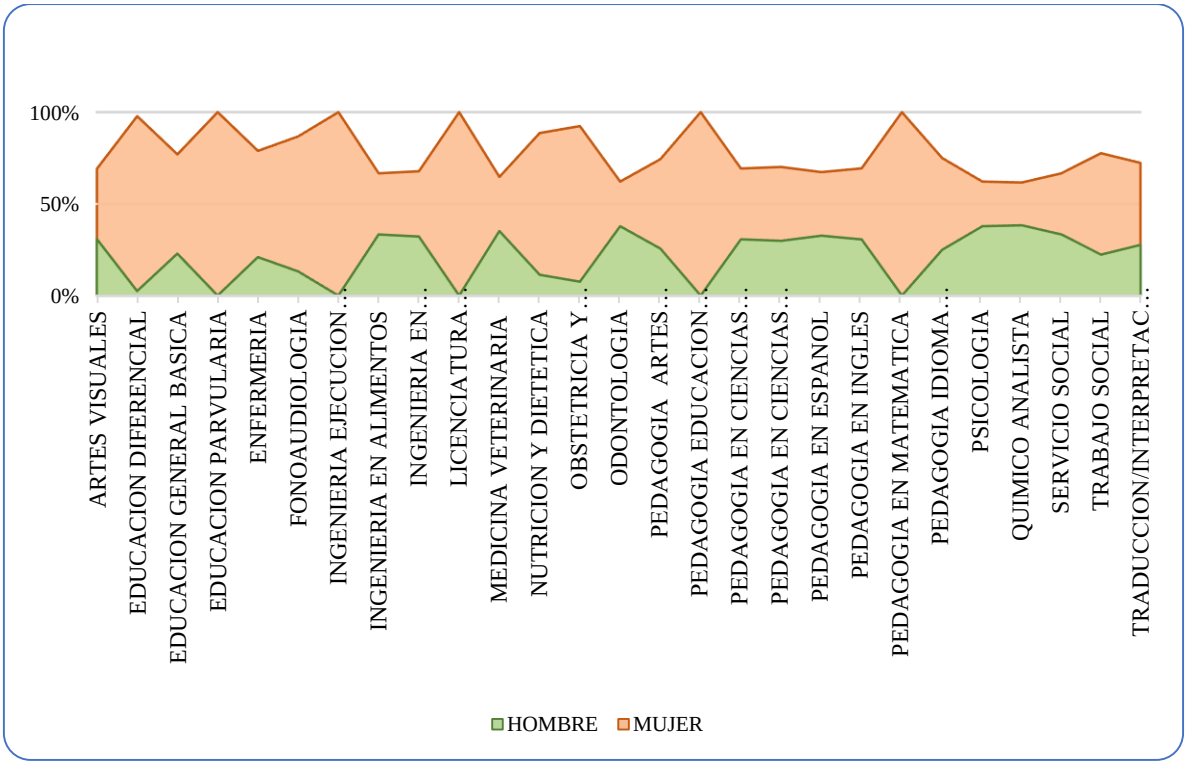
Gráfico 40: Distribución de hombres y mujeres en carreras masculinizadas



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

De forma contraria, el siguiente gráfico n°41 es posible observar cómo se distribuyen hombres y mujeres en carreras consideradas feminizadas. La mayoría de estas carreras se ubican en el área de la educación (parvularia y pedagogía) ciencias sociales y humanidades (artes visuales, psicología, servicio social, trabajo social y traducción/interpretación en idiomas extranjeros) y el área de la salud (enfermería, fonoaudiología, obstetricia, odontología).

Gráfico 41: Distribución de hombres y mujeres en carreras feminizadas



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Son las expectativas sociales que tienen los distintos círculos sociales que rodean a las y los estudiantes, tales como la familia y los grupos de pares, respecto de los roles de género, las que finalmente presionan y perpetúan estos roles tradicionales, a pesar que subjetivamente dichas trabas sean mucho menores, es decir, hay una gran cantidad de hombres y mujeres que cuestionan esta distribución, lo que sugiere la idea de cambios sociales y culturales hacia una mayor equidad de género, la que sin embargo se mantiene en los discursos sin plasmarse aún en forma práctica en la sociedad (Gómez & Jiménez, 2015). Estas expectativas sociales rígidas asociadas al género y su desempeño pueden ocasionar sufrimiento debido a la fuerte presión por cumplir dichas expectativas (Carrera, dePalma, & Lameiras, 2012).

> *Por lo menos cuando yo elegí mi carrera, que es educación parvularia, nadie me reparo ni nada, soy mujer, pero en el momento que yo digo que hombres pueden estudiar la carrera la gente se sorprende porque piensan que es restricción de que el hombre no puede estudiarla. Yo tenía un amigo que quería estudiar educación parvularia y en la casa no tenía problemas, los papas no le pusieron ataos, pero el entorno, los mismos amigos, las mismas amigas* (Mujer 1, Campus Los Ángeles)

Por lo tanto, el entorno social de los y las estudiantes y la socialización que se da en el espacio familiar, sumado a una educación formal sexista, que enseña y prepara de manera

diferenciada a hombres y mujeres, tienen un papel importante en la reproducción de los estereotipos de género, que además se refuerzan en el espacio de la universidad tanto por los pares como por el estamento académico.

Al considerar las trayectorias de mujeres estudiantes es importante el rol socializador que tiene la familia y las instituciones de educación superior, sobre todo por el peso de la dominación masculina en estos espacios, que desde niñas les enseña sobre cómo deben ser, generándose una colonización masculina que implica un sometimiento sexual de la mujer (Castro & Vázquez, 2008).

> *Esto se basa también en la educación que uno recibe, escolar básica, porque por lo general se suele potenciar a los hombres más en las áreas matemáticas y yo lo veo por mi sobrino, uno chico y le pidieron ciertos libros que potenciaran las áreas de las tecnologías, las matemáticas, más operaciones y a mi sobrina son otro tipo de textos que lee, que potencian más el área humanista* (Mujer 2, Grupo Estudiantil Vocalías)

La segregación de las áreas de conocimiento va generando mayor inclinación femenina hacia carreras humanistas; y masculina a carreras científico-matemáticas, por lo tanto, la elección de la carrera puede no sólo reflejar roles tradicionales, sino también reproducirlos.

> *Claro porque yo lo quise, porque antes de entrar a la carrera todas las personas decían que era una carrera de hombre, que no se podía, pero yo seguí* (Mujer 2, Campus Los Ángeles)

Por otro lado, la masculinización y feminización de carreras, ha generado que las mujeres que ingresan a carreras masculinizadas, deban adquirir una actitud masculina para optar a ellas y poder permanecer en esos espacios, evitando así la discriminación que no sólo afecta a las mujeres, sino también a quienes tienen una orientación sexual no heterosexual. Es por ello que las mujeres tienden a masculinizarse para tener voz en espacios de participación estudiantil, adquiriendo características típicamente masculinas como voz fuerte y grave con el objetivo de ser escuchadas como lo evidencia la siguiente cita:

> *en la carrera de periodismo, igual teníamos que tomar otra postura al momento de hablar, porque si, por ejemplo, de repente era un proceso súper estresante, si nos quebrábamos o nos daban ganas de llorar, no se podía poh, igual tomábamos una postura súper masculinizada y después en un espacio solamente de mujeres como que ahí nos pudimos dar el espacio de llorar incluso, pero en espacios con hombres eso no podría pasar* (Mujer 4, Grupo Estudiantil Vocalías)

Existe un acuerdo respecto que todos las personas que estudian en la universidad llegan con una carga importante de sesgos de género y muy influenciados por los estereotipos asociados a los roles de género hegemónicos (PNUD, 2010; Valdés, 2009; Wainerman C. , 2007).

En los programas de postgrado también se acentúa la participación de hombres y mujeres en ciertas áreas, siguiendo la misma lógica anterior. Como lo demuestra la tabla n°36, el área de agronomía, ciencias económicas, ciencias físicas, ciencias naturales e ingeniera, representan áreas masculinizadas, mientras que ciencias ambientales, ciencias forestales, ciencias sociales, enfermería, farmacia, humanidades e ingeniería agrícola representan áreas feminizadas.

Tabla 36: Distribución de hombres y mujeres según programa de postgrado

	HOMBRES				MUJERES			
	Doctorado	Esp. Médica	Magíster	Total	Doctorado	Esp. Médica	Magíster	Total
Agronomía			4	**66,7%**			2	**33,3%**
Arquitectura			3	**42,9%**			4	**57,1%**
Cs. Ambientales	1		9	**38,5%**	6		10	**61,5%**
Cs. Biológicas	5		18	**59,0%**	6		10	**41,0%**
Cs. Económicas			19	**76,0%**			6	**24,0%**
Cs. Físicas	11		17	**71,8%**	4		7	**28,2%**
Cs. Forestales	3		3	**35,3%**	1		10	**64,7%**
Cs. Jurídicas			20	**54,1%**			17	**45,9%**
Cs. Naturales	4		9	**65,0%**	4		3	**35,0%**
Cs. Químicas	2		1	**50,0%**	2		1	**50,0%**
Cs. Sociales			11	**35,5%**	2		18	**64,5%**
Cs. Veterinarias			3	**60,0%**			2	**40,0%**
Educación			29	**42,0%**			40	**58,0%**
Enfermería					1		5	**100,0%**
Farmacia	1		2	**23,1%**	1		9	**76,9%**
Humanidades	4		13	**39,5%**	8		18	**60,5%**
Ing. Agrícola	1			**16,7%**	2		3	**83,3%**
Ingeniería	8		48	**86,2%**	2		7	**13,8%**
Medicina		45	2	**53,4%**	3	29	9	**46,6%**
Odontología							5	**100,0%**
Total	**40**	**45**	**218**	**53,9%**	**42**	**29**	**188**	**46,1%**

Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

De esta forma, la distribución por sexo en los estudios de postgrado se reproduce de igual forma que en los estudios de pregrado, es decir, escasez de mujeres en ingeniería, ciencias físico-matemáticas comparadas con las de ciencias sociales, humanidades, por un lado, y biológicas y de la salud, por el otro. También es interesante detenerse en las cantidades totales de magíster y doctorado. En el caso de estudios de magíster, las mujeres se ubican bajo los hombres (46,3% y 53,6% respectivamente) y aunque la diferencia no es mucha, esta puede estar asociada a los roles y responsabilidades que asumen las mujeres marcadas por el género.

Es importante destacar que las mujeres aumentan su participación, aunque muy ligeramente, en programas de doctorado respecto a los hombres.

A partir de lo anterior se genera una discriminación promovida por la estructura desigual que existe en la universidad, donde se da una segregación por género respecto de las carreras y áreas del conocimiento. Dentro de los grupos focales surge esto como un tema relevante, donde se habla de la segregación y valorización diferenciada, tanto a nivel social como universitario, de ciertas áreas del conocimiento o carreras, siendo las más prestigiosas las más valoradas y que, por ende, reciben mayores recursos y tienen mayor prestigio. A raíz de lo anterior, las personas consultadas señalan que existe discriminación por parte de las autoridades universitarias hacia ciertas facultades, carreras o áreas del conocimiento, pues los presupuestos, infraestructura y condiciones disponibles para la docencia y aprendizaje se diferencian de manera notoria entre unas facultades y otras:

> *Cuando llegamos a la carrera dijimos, "oh si la facultad, así que bonita", y después empezamos a recorrer alrededor de la U, la facultad de ciencias químicas, la facultad de esto y la facultad de esto otro. Y a lo lejos ahí (...) Y a lo lejos entre medio de los árboles, ahí oculto esta la facultad de ciencias sociales, que no tienen auditorio, que no tiene esto otro, que tienen mal infraestructura un mantón de cosas y...* (Mujer 1, Ciencias Sociales y Humanidades)

Así, en más de un grupo focal, se plantea que la facultad de Ciencias Sociales es discriminada respecto de otras facultades o carreras de la universidad como medicina, ciencias químicas, ingeniería o derecho. Se acusa complicidad con esta estructura por parte del estamento docente, pues son pocos los docentes que trabajan en facultades con menos recursos que se pliegan a las demandas de los estudiantes por mejores condiciones para estudiar.

> Hay estudios que han demostrado que los oficios y trabajos que se feminizan, pierden valor económico y, por el contrario, aquellos que se masculinizan, elevan su valor económico (Palomar, 2011, pág. 125)

- Expectativas para hombres y mujeres

A partir de la división sexual de los campos del conocimiento, se crean expectativas diferentes para hombres y mujeres donde, como ya se argumentó, además que sea natural que el hombre elija carreras asociadas al área físico-matemática, es esperable además que a estos les vaya bien (ya que es una capacidad "innata" en ellos) mientras que, de forma contraria, para las mujeres que eligen carreras masculinas es esperable que la consecución de los estudios constituya un camino adverso y lleno de dificultades pues es un área que no "natural" para ellas. Además, dentro de este papel que juegan las expectativas de académicos y académicas y, de la sociedad en general, las mujeres deben estar probando constantemente que pueden (Ortmann, 2017).

> *Quisiéramos expresarnos como personas, como personas con derechos humanos y no como a tratar de pesarnos con otros liderazgos y estar midiéndonos constantemente para tener que intervenir con nuestras opiniones y estas tengan mucho más significado, aunque nuestros argumentos o no puedan tener cierto peso.* (Mujer 6, Grupo Estudiantil Vocalías)

Por medio de los grupos focales es posible evidenciar las exigencias formales e informales diferenciadas por género en algunas carreras de la universidad, lo que es una expresión también de discriminación hacia las estudiantes, ya que las desigualdades (de expectativas y exigencias) se consideran sencillas diferencias al ser consideradas productos de las diferencias biológicas de cada sexo, negando y ocultando así las formas de violencia y exclusión que sustentan. En general, en el espacio académico, se refuerzan patrones de conducta sustentados en una masculinidad hegemónica, en donde los profesores indican a los y las estudiantes cómo comportarse, como deben ir vestidas o cómo deben hablar las alumnas, por lo tanto, el espacio universitario también tiene un rol central como agente socializador que reproduce las brechas de género mediante el reforzamiento de los estereotipos de género.

> *Claro, si me pongo en el caso de él, o sea si poh, pensándolo si poh, o sea yo puedo ir como sea. Si voy con barba o con el pelo largo ya no me dicen anda. Pero a las mujeres les exigen que vayan maquilladas, que vayan con el pelo tomado, que vayan arregladas* (Hombre 7, Campus Los Ángeles)

Por lo tanto, los estereotipos de género se evidencian en las expectativas y tareas delegadas a hombres y mujeres, desde la distinción hombres espacio público/ mujeres espacio privado, pues desde los/as docentes se espera que los varones asuman roles de liderazgo y mayores responsabilidades respecto de las labores académicas y extra-académicas, las que pueden ligarse al espacio público, mientras que se espera mayor comprensión, sumisión y pasividad por parte de las mujeres, quienes deben seguir a los "líderes" masculinos (Valdés, 2009; Wainerman C. , 2007; PNUD, 2010). Esto muestra que gran parte de las diferencias que se establecen al interior del estudiantado son construidas o, al menos, reforzadas por parte del cuerpo docente.

> *Eh, esta fue una situación que viví yo y que participé igual en una clase para exponer mi opinión, sin levantar la mano, porque usualmente nadie la levantaba, así que lo encontré innecesario eh y se me hizo callar, me dijo "cállate", o sea el profesor me hizo ésta señal de que tenía que guardar silencio y la profesora se acercó y me dijo que me callara y posteriormente mi compañero habló sin levantar la mano y se le escuchó atentamente y esas son situaciones que a mí ya no me motivan a volver a participar en su clase* (Mujer 2, Grupo Estudiantil Vocalías)

Existen diferencias en cuanto a las expectativas que los académicos y las académicas tienen sobre el grupo estudiantil, sobre todo por el efecto que estas manifestaciones en las aulas tienen sobre el grupo. El grupo académico, mediante muestras sutiles como lo que ocurre mediante el "clima frío", demuestra la subvaloración de las estudiantes que optan por carreras típicamente masculinas. Además de esto, es posible ver el impacto de los estereotipos de género en actitudes como considerar menos capacidades a las mujeres, o bien, constantes chistes, burlas y sarcasmo (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013, pág. 155) como lo evidencian las siguientes citas:

> *nuestros propios compañeros ven a una niña que tiene sus piernas, el vestido y dicen: "ah, la aprobaron porque tiene el vestido corto", entonces también son deslegitimadas, o sea ellas no pueden tener, no pueden haber aprobado sólo por el hecho de tener un buen vestido, o simplemente por haber ido así, otra compañera por ejemplo que dio el examen y le dijeron: "ah, su respuesta parece de miss universo", entonces eso.* (Mujer 10, Grupo Estudiantil Vocalías)

> *A nosotros hay profesoras que en instancias de tener que entregar trabajos, o sea como los mismos favoritismos los llaman, así como: hola Joaquín te estoy llamando, porque todavía no me mandas tu trabajo y con nosotras son full exigentes, ósea una hora pasa y nos empiezan a descontar puntaje, o siempre en las instancias clínicas son mucho más pesadas con nosotras* (Mujer 1, Cs. de la Salud)

De lo anterior se desprende las expectativas desiguales sobre el aprendizaje, capacidad y conducta entre alumnos y alumnas, reforzando patrones de conductas que tienen un sustento en la masculinidad hegemónica, indicando a los y las estudiantes cómo comportarse de manera diferente según el sexo.

La siguiente cita evidencia un ejemplo de actitud de condescendencia hacia las mujeres que puede ocasionar una devaluación de estas y sus capacidades tanto de ellas mismas como por parte de su entorno:

> *Yo tengo una situación no más, que tenía un profesor que con las mujeres las observaba mucho, pero pese a eso yo también siempre he sentido que siempre hay cierto favoritismo en ayudar a las mujeres más que a los hombres (*Hombre 2, Campus Los Ángeles)

Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo:

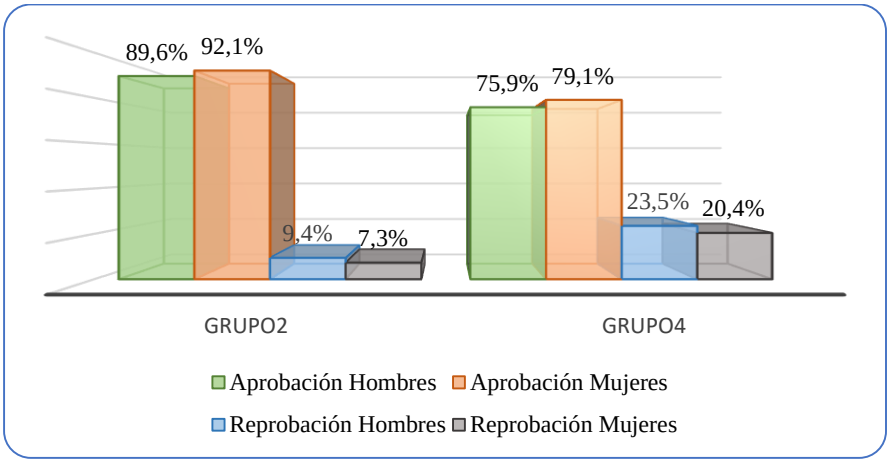
> Este trato diferenciado que opera en el aula afecta e interpela a la subjetividad e identidad de los estudiantes […] Las representaciones de género […] generarían una situación de "incapacidad aprendida" en las mujeres (PNUD, 2010, pág. 142).

- Desempeño académico ¿Habilidades diferentes?

A pesar de que lo anterior da cuenta de estereotipos sobre capacidades y habilidades distintas para hombres y mujeres, los resultados de la Caracterización de Brechas de Género respecto al rendimiento académico estudiantil indican lo contrario. Como fue informado, las carreras masculinizadas son disciplinas en las cuales se espera que los hombres tengan aptitudes innatas, lo que claramente no se condice con el rendimiento de mujeres ya que este es igual o superior al de los hombres. En el caso de carreras feminizadas, también son las mujeres quienes tienen un rendimiento más alto.

En cuanto a la aprobación y reprobación de hombres y mujeres según el grupo feminizado y masculinizado, es decir, el grupo de las Ciencias de la Salud (GRUPO 2) y de las Ciencias Exactas (GRUPO 4) respectivamente, podemos observar en el gráfico n°42 que las mujeres presentan mayor porcentaje de aprobación en ambos grupos, incluso en aquel considerado masculino y, a su vez, presentan un menor porcentaje de reprobación:

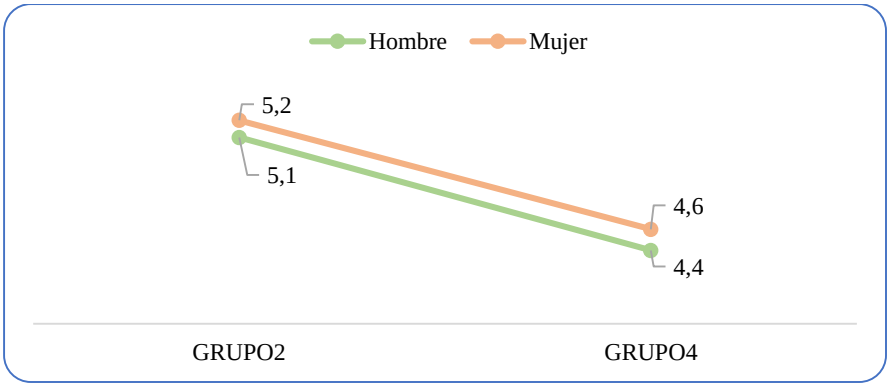
Gráfico 42: Aprobación y Reprobación de Hombres y Mujeres en Áreas Masculinizadas y Feminizadas.



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

En cuanto al promedio de notas, tanto en el grupo de las Ciencias de la Salud y Ciencias Exactas, las mujeres obtienen un promedio de notas superior al promedio de los hombres, aun siendo estas áreas masculinizadas.

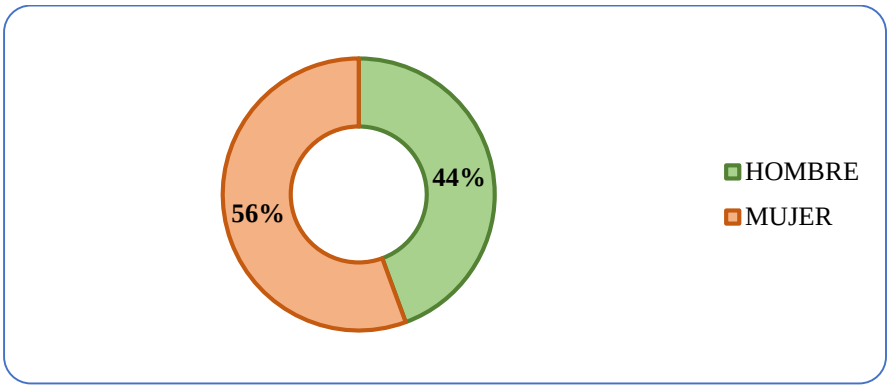
Gráfico 43: Rendimiento Hombres y Mujeres en áreas masculinizadas y feminizadas



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Respecto a los egresos de pregrado registrados en diciembre de 2017, 56% corresponden a mujeres, mientras que 44% a hombres. La proporción de mujeres egresadas es superior a la de los hombres en 12 puntos porcentuales, lo que indica que estas egresan en mayor proporción que los hombres. Estos resultados se aprecian mejor al compararlos con la composición por sexo de la matrícula[54] a nivel de pregrado donde existe una diferencia porcentual a favor de las mujeres de sólo 2,4 puntos.

Gráfico 44: Distribución de hombres y mujeres egresados por conclusión de estudios de pregrado



Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

En síntesis, este apartado da cuenta de cómo los roles y estereotipos de género son exitosos al imponer imaginarios sobre lo femenino y masculino, generando exigencias y expectativas diferentes para hombres y mujeres. Estas expectativas, que traspasan lo académico y ambiente universitario y que se generan tempranamente mediante diferentes agentes de socialización, definen trayectorias educativas y profesionales diferentes para hombres y mujeres, configurando un horizonte con distintas posibilidades para ambos géneros.

[54] Aunque no es la misma población ya que la matrícula corresponde al año 2017 y el egreso al año 2016.

El orden simbólico de género en la UdeC

- El género entre estudiantes

De acuerdo a los grupos focales, las desigualdades de género y los estereotipos de roles se fortalecen y reproducen por el desconocimiento general que existe al interior del estudiantado respecto de temas de género. Este desconocimiento se debe en gran parte al desinterés respecto de problemas de género al interior de la universidad y a la naturalización de conductas misóginas y androcéntricas. Dicho desinterés se vincula a la perspectiva hegemónica que mantienen quienes promueven dichas conductas, a fin de obviar los propios privilegios dados por la posición de poder que ostentan estudiantes por seguir los estereotipos tradicionales o la de los docentes varones en una doble posición de poder respecto de estudiantes mujeres o personas LGBTI.

> *Sí, yo creo eso, por lo menos nosotras en Chillán tenemos muy pocas carreras y se nota el desconocimiento, sin embargo, hemos intentado realizar como jornadas informativas, talleres de educación no sexista, bajar información y lamentablemente no ha funcionado porque no llegan, entonces más encima a parte del desconocimiento hay desinterés simplemente* (Mujer 8, Grupo Estudiantil Vocalías)

Este desconocimiento que las y los estudiantes señalan, también se aplica a ciertas autoridades universitarias, docentes y funcionarios, pues también hay casos en los que se demuestra que las autoridades no tienen claridad sobre ciertos conceptos, lo que refleja la gravedad del problema.

> *Sí, yo creo que hay poco conocimiento y, si es que hay un conocimiento, es erróneo, o sea se basa en distintas cosas que no son el real conocimiento, o sea yo me acuerdo el año pasado, era…estaban entregando la toma de la facultad de Salud y una, la decana creo que fue, de enfermería, empezó a criticar porqué nosotros queríamos una educación con un enfoque más feminista, y dijo: ¿por qué, si el feminismo es lo mismo que el machismo? Y ahí se le tuvo que explicar en medio de la asamblea qué era* (Mujer 1, Grupo Estudiantil Vocalías)

Este desconocimiento, como se discutirá más adelante, afecta la forma en que son tratadas las denuncias de abuso y acoso, permitiendo además la reproducción de roles tradicionales de género, fortaleciendo en muchos casos la discriminación en el espacio universitario. Esto se debe a que hablar de violencia de género es un tema incómodo en las propias universidades (Mendoza Morteo, 2011) donde una de las principales dificultades para su eliminación es que esta no es reconocida ni detectada (Universidad de Lleida, 2013), por lo tanto, tampoco existe la denuncia, quedando relegada como si fuera un problema que ocurre sólo dentro del aspecto privado y doméstico (García y García & Bedolla Miranda, 2002)

Además de lo anterior, es importante la reflexión que surge de los grupos focales sobre la asociación entre conocimiento sobre temas de género y nivel de politización dentro de la universidad, siendo los que participan de instancias políticas quienes demuestran conocimiento sobre género e interés por participar activamente de las propuestas y actividades organizadas, por lo tanto, el desconocimiento va junto a la falta de interés y participación en instancias estudiantiles.

> *Yo creo que la relación de conocimiento con estas temáticas va ligado al porcentaje de politización dentro de las carreras, suelen ser los mismos compañeros que participan o en asambleas o en organizaciones estudiantiles en general que manejan este tema y los compañeros que no participan de estas instancias, como más despolitizados, quienes al final tampoco se han informado ni manejan los términos y tampoco a veces tienen interés* (Mujer 3, Grupo Estudiantil Vocalías)

A partir del relato de los y las estudiantes es posible observar una población estudiantil despolitizada como consecuencia de, por un lado, una situación actual a nivel país que se refiere al desencanto y pérdida de confianza en las instituciones, así como los altos procesos de individuación. Por otro lado, se identifican dos grandes factores que influyen en la poca motivación y el desinterés de los estudiantes respecto de la participación en espacios de toma de decisiones dentro de la UdeC. En primer lugar, las dinámicas y la desorganización existente dentro de los espacios de participación estudiantil, lo que desmotiva a los/as nuevos estudiantes. En segundo lugar, existe poca cohesión al interior del estudiantado y despreocupación por temas transversales o que afectan a toda la comunidad UdeC. Ambos factores interactúan para que las instancias de reunión de estudiantes no incluyan ni representen la diversidad de opiniones/perspectivas del estudiantado. Además, la estructura burocrática de la universidad y la división que existe entre los estamentos también es un obstáculo para la participación.

En general, los estudiantes tienen baja participación en instancias estudiantiles. De acuerdo a la Encuesta Género y Diversidad 2017, de un total de 3241 respuestas, tenemos que 1143 estudiantes participan en instancias estudiantiles, y se distribuye por sexo en 432 hombres (37,8%) y 711 mujeres (62,2%). Por otro lado 2098 estudiantes no participan de instancias de toma de decisión estudiantil, de los cuales 822 son hombres (39,2%) y 1276 son mujeres (60,8%).

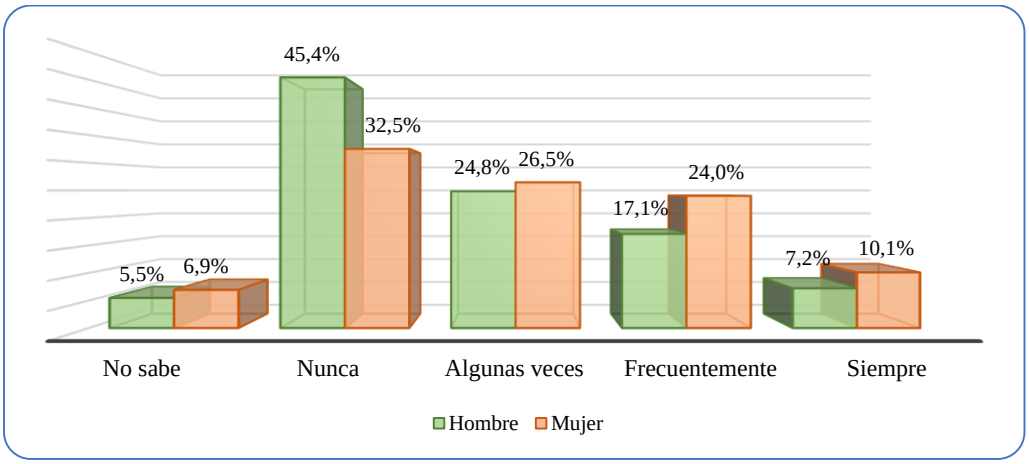
- Clima frío

Los estereotipos mencionados a lo largo del capítulo reflejan su éxito a nivel institucional en distintas circunstancias. En el caso de la diferenciación de carreras, se produce una jerarquía en donde las carreras masculinizadas son las que cuentan con mayor prestigio en desmedro de aquellas feminizadas. Ejemplos como este, más otros que veremos a continuación, dan cuenta de la universidad como un espacio hostil hacia las mujeres al devaluarlas y

marginalizarlas (Osborne, 1995). De esta manera, las distintas formas de violencia de género serían prácticas cotidianas que se expresan con normalidad en los currículos académicos, en los debates y en las salas de clases, funcionando como mecanismos de opresión y subordinación de las mujeres que se manifiestan en el día a día y que no se expresan en forma de agresión o intimidación física o verbal. En términos de Bourdieu, estas expresiones harían referencia a situaciones de violencia simbólica[55], la que es ejercida de las formas más diversas en los acontecimientos sociales y culturales a través del lenguaje, clasificaciones sociales, educación, etc., pero que posee efectos reales y materiales.

El orden simbólico del género da cuenta de una mayor valoración de lo masculino al interior del espacio universitario, ya sea en el aula, espacios académicos, espacios recreativos, etc. Esta mayor valoración de lo masculino, genera un ambiente de hostilidad y rechazo hacia las mujeres en estos espacios, generando una sensación de frialdad que es conceptualizada bajo la metáfora de "clima frío" ("chilly climate") dando cuenta de la incomodidad física, sensación de rechazo y constantes prácticas discriminatorias (a veces sutiles y difíciles de detectar) que enfrentan las mujeres día a día (Mingo, 2016).

Gráfico 45: Se toman más serio las opiniones, sugerencias y/o respuestas de los hombres que de las mujeres



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

De acuerdo a los resultados de la Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017 respecto a la opinión del grupo estudiantil en específico, el comportamiento de la respuesta frente a la afirmación "Se toman más serio las opiniones, sugerencias y/o respuestas de los hombres que de las mujeres" es el siguiente: un alto porcentaje de respuesta indica las categorías "Algunas veces", "Frecuentemente" y "Siempre" donde en todas ellas los porcentajes de respuesta de las mujeres es más alto que el de los hombres. Contrario ocurre en la categoría de respuesta

[55] La cual define como "todo poder que logra imponer significados e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, aña de su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuera" (Bourdieu, 2013, pág. 44)

"Nunca" donde existe una diferencia porcentual de casi 13 puntos entre mujeres y hombres, siendo estos últimos los que eligen esta opción en mayor medida.

La lógica bajo la cual se ejerce la docencia fomenta una mayor participación masculina, o una participación masculinizada, donde el tono de voz y la firmeza con que se opina se oponen a la socialización de género que traen las estudiantes. Los factores mencionados anteriormente influyen de manera importante en la deslegitimación de los espacios que no siguen esta lógica:

> *claramente hay un problema grande fuera de los espacios de participación y es poco probable cambiarlo, si no se cambian como bien dijeron todas, por la lógica de las clases como que por ejemplo cuando se arman grupos, como el que habla más fuerte y el más masculino es el que va a mandar en el grupo, si no se rompen esas lógicas dentro de las clases y dentro de los mismos profesores que hacen las clases, lo que se puede en participación estudiantil es bien poco, porque la participación ya es baja en los alumnos y llegas a un profesor que te está tirando chistes machistas durante todo el semestre en una asamblea no se puede hacer tanto, entonces mientras no podamos impactar en ese sentido, lo que se haga en participación estudiantil va hacer bien escaso, muy poco* (Hombre 1, Cs. de la Salud)

El testimonio anterior da cuenta del ambiente que puede ser vivido al interior de la sala de clases donde, "romper las lógicas", implica reconocer otras formas de expresarse, la valoración de otras formas no hegemónicas masculinas, eliminar chistes sexistas, etc.

Otro aspecto relevante a considerar dentro de los grupos focales se refiere al trato diferenciado que reciben los y las estudiantes según el sexo por parte de los y las docentes. Se menciona que, en las aulas, existe un uso de lenguaje sexista y discriminatorio principalmente por parte de los y las docentes.

> *Nosotros tenemos un profesor en anatomía, siendo 150 estudiantes de los cuales el 75% son mujer, y este profesor de anatomía lleva por lo menos 15 años haciendo clases, donde todas las clases, por lo menos en 3 o 4 instancias hace bromas, bueno relacionándolas la anatomía de la mujer o la anatomía del ser humano, o algo de* [no audible], *que somos lloronas, que no sé qué… en general hace bromas en contra de las mujeres que yo he considerado misógino, misógino* (Mujer 1, Cs. de la Salud)

- Exclusión del discurso e invisibilización de las estudiantes

De acuerdo a los grupos focales, al interior del estudiantado, los varones son quienes ocupan las posiciones hegemónicas en cuanto a la producción y legitimación de discursos y opiniones, estableciéndose una relación asimétrica entre géneros en los espacios académicos, principalmente en las salas de clases. Lo anterior se replica en los espacios de toma de decisiones, quedando los discursos elaborados por mujeres o estudiantes con una orientación

sexual no heterosexual en parte excluidos de los espacios de poder y, también, invisibilizados, pues no se les otorga la misma importancia ni se les escucha de la misma forma.

> *lo que si me he dado cuenta que los hombres monopolizamos los debates, monopolizamos los discursos. Tenemos mayor protagonismo, pero tampoco se observa de manera directa o implícitamente así que les moleste a compañeras.* (Hombre 1, Cs. Sociales y Humanidades)

Todas estas actitudes hacen valorar más al hombre como sujeto del discurso, en tanto emisor y receptor de este y como objeto del conocimiento, en cuanto a que lo masculino es el contenido relevante seleccionado. Esto hace que las mujeres se sientan excluidas y marginadas del discurso y proceso educativo, así como entes válidos de producción de conocimiento.

También existe la reproducción de esta lógica por parte del cuerpo académico, donde académicos o académicas apelan más a los estudiantes que a las estudiantes, considerando más la opinión de los hombres, por lo que son estos quienes dominan las conversaciones. Según Flores (2005) el lenguaje utilizado en la sala de clases no sólo permite transmitir y perpetuar la jerarquía de género, sino que el reconocimiento general de lo masculino (ya sea a través del lenguaje o el reconocimiento de los nombres de los hombres, atención a sus preguntas o cualquier trato preferencial a estos) ejerce gran influencia en cómo se auto perciben estudiantes varones y mujeres, con diferentes consecuencias en el rendimiento académico y desarrollo personal.

El trato diferenciado que reciben hombres y mujeres en la universidad depende de cuán masculinizada/feminizada se encuentra una carrera, desde ahí, se construyen estereotipos de género que refuerzan las masculinidades/femineidades hegemónicas, lo que produce discriminación a quienes se desvían de ellas, desde sus prácticas o a partir de su orientación sexual (Olavarría J. , 2005). Esta discriminación es institucionalizada, naturalizada y legitimada por medio de la incorporación de dichos sesgos de género en las prácticas diarias.

> *Claro, desde un poco como nuestra área que es el derecho, hay un problema bien, o un tema bien grande que es como con la enseñanza, con el modo en el que se da la enseñanza en que los profesores, las autoridades recalcan en un perfil de estudiantes que es como, que tiene todos los atributos que como del hombre, que es la persona que habla fuerte, se hace de imponer y que en el fondo como que no tiene ningún tipo de sensibilidad y es por eso que hemos tenido problemas al momento de dar los exámenes, en el que los profesores, como de manera prejuiciosa, atribuyen como a las mujeres el hecho de la alta tasa de reprobación, o de que no están como*

> *adecuadas para la carrera, que no cumplen como con este perfil del, como del abogado que habla fuerte, eso* (Hombre 2, Grupo Estudiantil Vocalías)

De acuerdo al testimonio anterior, es posible notar una violencia más imperceptible, vinculada a la experiencia educativa diaria, donde lo normal y deseable es lo masculino y todo el resto es invisibilizado y sancionado, creándose prejuicios por no cumplir con características masculinas. Lo anterior da cuenta cómo se rechaza la presencia femenina en espacios más masculinizados, lo que sin duda constituye un obstáculo para las estudiantes para desarrollarse y participar en los ámbitos académicos, lo que finalmente contribuye a su invisibilización y marginación del ámbito público.

En los grupos focales se menciona que existe discriminación a partir de un abuso de poder por parte de los y las docentes hacia los y las estudiantes y, por otro lado, se habla de discriminación entre los mismos estudiantes donde, una de sus características, sería la mayor naturalización de estas prácticas.

- Currículo oculto

El currículo oculto de género también puede ser catalogado como violencia simbólica. Este se define como todos aquellos mensajes que se transmiten y se aprenden, ya sea en la escuela o en la educación superior, de forma implícita que orienta/transmite el grupo docente y estudiantil respecto a pautas de relaciones de género (Arcos, y otros, 2006) por medio de las actividades de investigación, cultura organizacional, contenidos curriculares, uso de textos y ejemplos en sala de clases, estableciendo "modelos, valores y expectativas de género que se enseñan y que se aprenden a través de la experiencia educativa" (Flores, 2005, pág. 76).

> *Sí, además dentro de las mismas mallas curriculares son súper machistas, porque la mayoría de los exponentes son hombres, por ejemplo, yo estudio Antropología, además de ser machista es súper eurocentrista y hay muchas personas, mujeres que han hecho aportes increíbles en antropología, tampoco se nos enseña antropología feminista simplemente porque dicen que no tiene un marco teórico como científico y creo que pasa en hartas carreras también.* (Mujer 5, Grupo Estudiantil Vocalías)

> *Eh, ah y lo otro, en como nosotros aquí en la mesa apareció varias veces sólo se reconoce el aporte de los hombres heterosexuales […] yo propongo que también exista una equidad de género en las bibliografías, de esa manera también nosotros vamos a poder avanzar en reconocer el aporte que han hecho las mujeres y la diversidad sexual en el campo de la ciencia, la cultura y las artes y es una medida que no tiene un costo muy elevado* (Hombre 3, Grupo Estudiantil Vocalías)

En síntesis, respecto a lo discutido hasta ahora se evidencia que, a pesar que la UdeC presenta una distribución equilibrada en su matrícula de pregrado, de que las mujeres poseen igual o mejor rendimiento que los varones en áreas consideradas masculinas, las distinciones

provocadas por los estereotipos de roles de género, así como sus diferentes valoraciones al interior de la UdeC en los más diversos ámbitos, evidencian la distribución diferenciada de los bienes simbólicos que son fundamentales en el ámbito académico; mayor notoriedad y valoración de los estudiantes, mayores expectativas hacia ellos, bromas y comentarios que devalúan a las estudiantes, etc.

Conciliación estudio-trabajo-familia

Un aspecto relevante dentro de la Universidad es la tensión que genera para algunos y algunas estudiantes el poder desempeñarse académica y laboralmente cuando tienen que cumplir el rol de padre, madre o coudiador/a. Respecto al cuidado de niños/as se observan diferencias según sexo ya que, de los encuestados del grupo estudiantil, 32 hombres tienen hijos/as a su cuidado, mientras que 112 mujeres tienen hijos/as a su cuidado.

Respecto a las tareas domésticas se consideran algunas tareas cuya relación con la variable "sexo" es significativa.

Para la pregunta *¿Cuántas horas a la semana dedica usted a preparar alimentos?* existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres de acuerdo a la prueba Anova. Para esta tarea, son las mujeres quienes dedican en promedio más horas a la semana que los hombres. Lo mismo ocurre con el aseo del hogar, siendo posible señalar que son las mujeres quienes dedican más horas a la semana que los hombres para realizar esta tarea.

Para el caso de la variable "Horas destinadas a comprar alimentos", esta variable resultó independiente de la variable "sexo". Respecto al cuidado de la ropa que implica lavado, secado y planchado, si existe dependencia entre la variable "Horas destinadas al lavado, secado y planchado de ropa" y la variable "sexo". De acuerdo a esto, las mujeres dedican en promedio, mayor tiempo que los hombres para esta actividad.

Considerando las cuatro tareas mencionadas anteriormente, la distribución promedio de horas semanales dedicadas a cada tarea, y de acuerdo al sexo es la siguiente:

Tabla 37: Horas semanales totales por labor doméstica según sexo

	Totales	Preparar alimentos	Comprar alimentos	Aseo	Cuidado de ropa
Hombre	10,21	3,60	2,30	2,84	1,47
Mujer	11,32	4,16	2,17	3,30	1,72

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

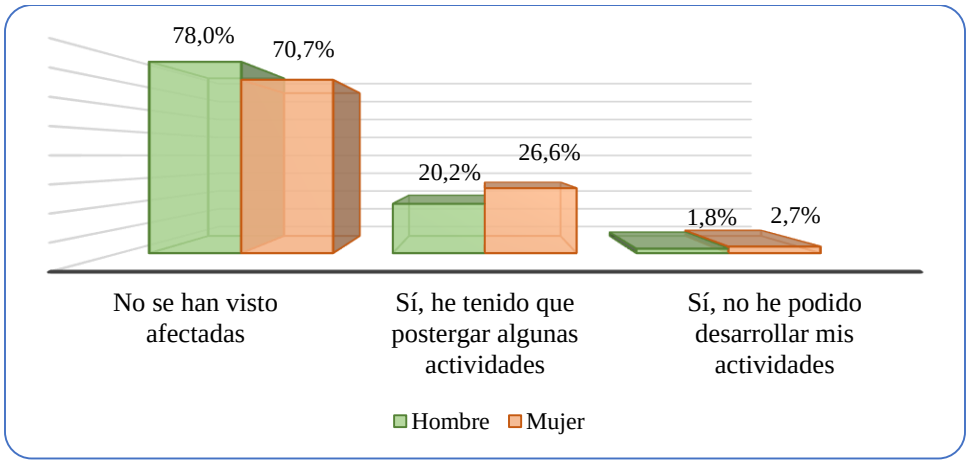
Salvo la compra de alimentos, el resto de las tareas consumen mayor tiempo a las mujeres que a los hombres. Esto se debe a que no existe una participación equivalente de los hombres en la esfera privada, lo que ha multiplicado la carga de trabajo para las mujeres. Montecino (2005) plantea que, si bien ha habido una incorporación de la mujer al mercado de trabajo remunerado, esta no va a acompañada por una distribución igualitaria del trabajo doméstico entre hombres y mujeres.

De acuerdo a lo anterior, el trabajo doméstico y de cuidado puede ser un obstáculo en el desempeño académico de las estudiantes. Dentro de la encuesta se consideró la pregunta "¿Se han visto afectadas sus actividades laborales o académicas debido al cuidado de personas y/o

labores domésticas?". Del total del grupo estudiantil, el 70,9% señala no haber visto afectadas sus actividades por el trabajo reproductivo doméstico; un 25,5% señala haber tenido que postergar alguna actividad debido a estas labores, y un 2,2% señala que no ha podido desarrollar sus actividades debido a las responsabilidades reproductivas y domésticas.

Dentro del grupo que responde que han visto afectadas sus actividades, existen diferencias por sexo, siendo el 67,4% de las mujeres quienes marcan la categoría de respuesta "Sí, he tenido que postergar algunas actividades", y 70,9% de mujeres quienes se inclinan por la categoría "Sí, no he podido desarrollar mis actividades".

Gráfico 46: ¿Se han visto afectadas sus actividades laborales o académicas debido al cuidado de personas y/o labores domésticas?



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Frente a eso, la conciliación trabajo-familia-estudios es uno de los principales obstáculos para algunos alumnos/as de la universidad. La inexistencia de normas que respalden a estudiantes que deben cumplir importantes responsabilidades domésticas y de cuidado agudiza esta problemática.

> *Y sí, se me ha hecho pesado, porque no sé, estoy todo el día acá en al u, después llego a la casa y tengo que hacer el aseo allá en la casa, de repente hacer comida y así todos los días, entonces igual se hace pesado poh* (Mujer 5, Campus Los Ángeles)

La distribución de roles al interior del espacio doméstico es uno de los principales problemas que enfrentan las estudiantes a cargo del cuidado de hijos/as, familiares o del mismo espacio doméstico respecto de la conciliación entre dichas responsabilidades y sus estudios. Por otra parte, también se observan cambios respecto a estudiantes que son padres y que participan en la crianza y cuidados de sus hijos de manera activa y equitativa, no obstante, son cambios que se ven mermados por la brecha de género existente en la sociedad en general (Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010; Valdés, 2009; Olavarría J. , 2005).

> *Bueno yo me crie, al menos yo a mi mamá siempre le ayudé a hacer las cosas, lo vi como de persona, y con mi hija también yo llego a la casa a las 4 más o menos, cuido a la niña hasta las 9, porque mi polola estudia. Está estudiando también y después yo me voy, y efectivamente no duermo casi, porque estudio de noche y me amanezco estudiando* (Hombre 2, Campus Los Ángeles)

Lo que se genera es una incompatibilidad normativa y práctica universitaria frente a un rol activo de paternidad en los estudiantes. La inexistencia de normativa que regule la situación de padres y madres que estudian, deja tales realidades reguladas al criterio de cada docente, donde muchas veces los sesgos de género y la discriminación mencionada anteriormente operan en contra de las/os estudiantes que presentan problemas para conciliar, en especial las estudiantes embarazadas o con hijos/as, donde en muchos casos se estigmatiza a dichas estudiantes, relevando incompatibilidad de roles y que demuestra la naturalización de las diferencias de género respecto del espacio público y privado (Gómez & Jiménez, 2015).

> *En periodismo hay muchas compañeras que son mamás, varias y en varias ocasiones, generalmente son guaguas chicas entonces se enferman harto y obviamente si tu hijo se enferma tú puedes presentar una licencia o la licencia de tu hijo para faltar a clases, y como dos o tres compañeras no les han respetado la licencia y se han tenido que echar ramos por inasistencia o a certámenes, cosas así, porque su hijo o hija estaba enfermo* (Mujer 9, Grupo Estudiantil Vocalías)

Por otro lado, también es claro que el trabajo reproductivo limita mucho más a las mujeres que a los hombres, y eso afecta su desarrollo académico. La naturalización de roles de género promovida por la institución tiene como consecuencia para muchas jóvenes, tener que elegir entre la crianza de los hijos/as y el desarrollo profesional, fortaleciendo de esta manera la idea de incompatibilidad de roles.

> *Yo creo que compartimos en esta mesa que la mayor carga de las labores reproductivas, ya sea la crianza de los niños o el trabajo…eh la preparación de alimentos u otros, se la llevan nuestras compañeras, yo creo que es mayoritario eso y es bastante lamentablemente también que se castigue desde la institución, que se castigue dese la universidad y se pone en contraposición el proyecto de vida, ¿cierto? El continuar la carrera, versus la crianza de los niños, ciertamente es bastante lamentable"* (Hombre 3, Grupo Estudiantil Vocalías)

Tabla 38: Distribución de hombres y mujeres por licencia médica aceptada

	Hombres		Mujer		Total
Pediatría	19	20,7%	73	79,3%	**92**
Pediatría/Broncopulmonar/Alergia	4	80,0%	1	20,0%	**5**

Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

La tabla n°38 indica la cantidad de licencias de tipo "Pediatría" solicitadas por hombres y mujeres. Es importante recordar que, de la población encuestada sólo 32 hombres señalaron tener hijos/as versus 112 mujeres que indicaron la misma respuesta y, por eso mismo, los resultados de la tabla podrían ser proporcional a ello. De la misma forma, no existen registros formales del total de padres y madres estudiantes por lo que se hace necesario contar con este tipo de datos de manera oficial dentro de la UdeC. Por todo lo anterior, la lectura de la tabla sólo nos permite concluir que, la mayor cantidad de licencias de las mujeres frente a los hombres, hace que el cuidado de hijos/as dificulte en mayor medida a las mujeres a la hora de compatibilizar esta tarea con los estudios.

Discriminación y violencia de género

- Prácticas discriminatorias

De acuerdo a los grupos focales, se entiende la discriminación como el trato diferenciado hacia las personas. Respecto de casos de discriminación de los cuales este grupo ha sido testigo, se reconoce principalmente la existencia de discriminación por género, aunque también se menciona la discriminación hacia estudiantes con discapacidad y de acuerdo a creencias religiosas. En este sentido se plantea que los casos de discriminación se dan desde académicos a alumnos y alumnas, mediante una imposición de ideas por parte de ciertos docentes, en especial en términos de lenguaje y trato diferenciado a los/as estudiantes, aunque reconocen que son casos puntuales.

Así también, la existencia de actitudes discriminatorias y lenguaje abusivo, sexista y/o discriminador, es transversal a los estamentos y se perpetúa principalmente por el trato existente entre los estudiantes, donde se observan casos de micro-machismo, exclusión y hostigamiento. Se plantea que la necesidad de superar dichos problemas entre los estudiantes para poder avanzar en términos de inclusión y equidad de género, pues es a partir de dichas actitudes que se reproducen las brechas y desigualdades de género.

> *bueno he visto hartas situaciones de acoso e incluso de abuso sexual que pasa como entre compañeros y compañeras, eso especialmente en situaciones de carrete […] Pasa muchos, mucho. No y es así como "no, es que es normal" por el carrete el copete y todo el cuento, pero pasa siempre y es súper duro para una también, porque al final uno termina inhibiéndose de compartir ciertas situaciones con hombres para sentirse más cómoda o más segura.* (Mujer 3, Cs. de la Salud)

Por otro lado, es importante señalar que se plantea otra forma de discriminación que tiene que ver con un aspecto más emocional, pues se tiende a valorar características como el "carácter fuerte" o el ser inquebrantable (Valdés, 2009), asociado tradicionalmente al género masculino. Bajo esta premisa el grupo docente, y quienes ocupan los cargos de jefatura de carrera, muestran una postura considerada "insensible" por los y las participantes del grupo como señala la cita siguiente:

> *Cuando fue el incendio el año pasado, hubo un problema enorme en un ramo porque había compañeros que querían dar el certamen cuando había compañeros de penco como que faltaban minutos para que se les empezara a quemar la casa, y eran compañeros de ellos, entonces hay profes que fomentan el estudiante brillante máquina, que nada les afecta* (Mujer 6, Cs. de la Salud)

La discriminación se posiciona como uno de los principales obstáculos a la libertad de expresión y de opinión al interior de la comunidad universitaria. Se reconoce la existencia de discriminación en las relaciones entre estudiantes, así como desde los docentes hacia los y

las estudiantes, sin mayores menciones a las relaciones con el estamento administrativo. En la mayor parte de la discusión se habla de la discriminación en general al interior de la universidad, más que relevar la discriminación por motivos de género, aunque este si es la más mencionada durante la discusión.

> *Además de eso, igual podría ser el tema cómo reaccionan las personas ante algo distinto, no solamente con sexo masculino, femenino, si no que si tú tienes una característica diferente de inmediato empiezan como con el tema de discriminación, por el tema de conocimiento, la misma etnia, religión un montón de cosas eso igual genera, más que una definición, sino la forma en la que se demuestra la discriminación de formas como actos peyorativos, con agresiones. Con un montón de cosas.* (Mujer 1, Cs. Sociales y Humanidades)

Un punto relevante que mencionan sobre la discriminación es que no se tiene claridad sobre lo que esta implica, por lo tanto, indican que la discriminación sólo se asocia al trato diferente debido a alguna situación física diferente, pero el resto de las prácticas discriminatorias se naturalizan por no considerarlas como tales:

> *Es que yo creo que la gente como que no tienen como bien el concepto de discriminación porque la mayoría piensan que es, por ejemplo, si uno ve a alguien en sillas de ruedas o con algo que le falte un brazo o una pierna o cosas y eso piensan que es discriminación, pero no se dan cuenta que* [no audible]… (Mujer 2 , Cs. Sociales y Humanidades)

> *Sí, porque la discriminación es súper macro porque eso no deja de ser discriminación, pero eso sería como llevarlo a algo muy micro* (Hombre 2, Cs. Sociales y Humanidades)

Como fue mencionado en apartados anteriores, en los espacios académicos y estudiantiles, son los varones quienes ocupan posiciones hegemónicas en la producción y legitimación de discursos y opiniones, por lo tanto, en estas instancias se establece una relación asimétrica entre géneros, sobre todo en las aulas de clases.

Del discurso de los participantes se desprende que el ejercicio de la docencia, en muchos casos, se da como una imposición de posturas/opiniones por parte de los docentes a los/as estudiantes. Esta imposición se da principalmente por la posición jerárquica que ocupan los/as docentes respecto al grupo estudiantil. Así, se identifica la existencia de abuso de poder por parte de los docentes, además de discriminación hacia quienes no aceptan o comparten las posturas impuestas.

> *No, yo creo que es más que como un abuso de poder, yo insisto con el tema de cómo eso de coartar, seguir coartando el que tú te expreses y llega un momento en que*

> *como que esa concepción de ensayo y error. Como que tú tienes el derecho a equivocarte no existe, ya no la tienen porque todos comentemos errores, todo nos equivocamos, todos podemos errar, todos podemos equivocarnos en lo que emitimos, en lo que expresamos, pero de ahí que tú estás hablando y dejar esto por acá, es distinto…* (Hombre 2, Cs. Sociales y Humanidades)

La discriminación por parte de docentes conlleva consecuencias psicológicas en los/as estudiantes de las que la universidad no se hace cargo, en la discusión se plantea que hay casos graves de depresión y abandono de las carreras, y muchos por el abandono de la universidad recurren a sus compañeros:

> *Mira, a mí una profesora se enojó conmigo, me subió y me bajo en la clínica porque no llegué con tema de laboratorio listo […] esto es lo que a mí me molesta porque yo a veces ni siquiera almuerzo porque hay que tener estas cosas listas. Entonces existe como un instante que ni siquiera vives, porque […] no comer, o no dormir por estudiar, entonces están instando por eso. Yo no aguanté, baje 8 kilos, estoy ahora empastillada, y eso sólo porque me tengo que hacer cargo de esto, porque en el fondo ellos no van a cambiar, entonces yo como adulta responsable tengo que hacerme cargo de mi problema y rendir, y no soy la única, tengo una compañera que congeló ella era bulímica y se le reagudizó el tema por las clínicas, entonces de verdad está pasando. Hubo un compañero hace 3, 4 años atrás que le dio una gastritis producto del estrés y en mi facultad era como: "pobrecito el Alonso" porque él se murió, le dio una septicemia ¿ya? Y todo comenzó con una gastritis nerviosa, y luego vino el cambio de malla* (Mujer 2, Cs. de la Salud)

- Acoso al interior de la UdeC

Es importante reconocer la violencia de género en un sentido amplio, entendiendo que está se puede dar a nivel físico, psicológico y/o simbólico. Desde el grupo estudiantil es posible identificar que hay una postura crítica sobre la problemática, identificando casos de violencia no exclusivamente desde los docentes, sino también entre estudiantes, como reflejo de la reproducción de patrones sexistas de manera general al interior de la universidad. Esto se relaciona con el desconocimiento y la falta de interés que tienen distintos estamentos sobre temáticas de género. El hostigamiento y/o abuso sexual son formas de violencia de género altamente preocupantes que, según el Ministerio de Educación "sólo de manera reciente ha comenzado a visibilizarse en las instituciones de educación superior chilenas" (s/a, pág. 4) y que, en términos internacionales es una realidad de la que muchas personas están conscientes, pero "sobre la que apenas se ha roto el silencio para sacarla a la luz pública" (Aguilar, Alonso, Melgar, & Molina, 2009).

Las y los participantes de los grupos de discusión reflexionan sobre el problema de la violencia y lo asocian principalmente a la discriminación de género que se da al interior de

la Universidad y la naturalización de los roles de género tradicionales. Sobre esto, es importante mencionar que se tiende a dejar de lado la violencia y discriminación por orientación sexual, pero sin embargo esta se identifica como un problema central ya que tienen un impacto muy fuerte en el desarrollo personal de quien sufre acoso.

> *si lo vemos a nivel nacional existe una explosión, cierto, en cuanto a las denuncias en los casos de acoso, pero todo se concentra siempre en el acoso hacia compañeras y no está mal, cierto, pero también existe una discriminación por nuestra orientación sexual, que tiene repercusiones también en nuestro proyecto de vida y justamente en cuanto al cumplimiento o la garantía de nuestro derecho a la educación* (Hombre 3, Grupo Estudiantil Vocalías)

Por otro lado, persisten y se reproducen estas prácticas violentas porque, la mayoría de las veces, lo casos no son denunciados. Esto se debe al miedo a las consecuencias que les puede traer, asociadas estas a la relación de poder y jerarquía entre académico/estudiante, como el temor a ser reprobadas o perder la carrera. El temor también se explica porque en los casos en que se han generado denuncias, los abusadores no han sido sancionados como se espera, por lo tanto, la institución pierde credibilidad.

Si bien se plantea un discurso crítico por parte de este grupo, también se evidencia la naturalización en sus propios discursos, señalando que ciertos hechos que les han ocurrido no los consideran como abuso o acoso. Por lo tanto, aún en esta postura considerada "crítica", es posible observar cómo se reproducen las desigualdades de género, así como mitos en torno a ella:

> *a mí actualmente, yo no sé si esto es acoso, yo no lo tomé como acoso, porque en realidad no me sentí vulnerada al cien por ciento, pero por ejemplo el profesor me dijo que mi sonrisa lo distraía y me lo dijo en un período en el que estábamos en un certamen oral, solos en la sala de clases, entonces yo la verdad es que de frente yo digo, yo no me sentí acosada directamente, pero sí me di cuenta que ese comentario no se lo habría dicho a un hombre, ni jodiendo"* (Mujer 10, Grupo Estudiantil Vocalías)

- Naturalización de la violencia

Se identifican formas de agresión y discriminación a las víctimas de acoso por parte de otros estudiantes, justificando a los acosadores bajo una lógica machista, en esto se infieren grados de complicidad por acción u omisión por parte del estamento académico. También se cree que el acoso sexual ocurre con poca frecuencia, dentro del ámbito familiar-reproductivo y que son sólo casos aislados, Bosch y Ferrer (2012) denominan a esto "mitos sobre la marginalidad" indicando que la violencia de género se ubicaría en el terreno de la excepcionalidad.

Un ejemplo de esto, es que la jerarquía que se establece en el área de la salud, de acuerdo a lo que se plantea en los grupos focales, permite que se protejan a quienes realizan estas acciones, teniendo mayor credibilidad la palabra de un docente que la de un/a estudiante acosado/a. Según el grupo estudiantil, los docentes, cuyos casos de abuso de poder y/o acoso hacia estudiantes son comprobados, reciben mínimas sanciones, tales como la suspensión de ejercer la docencia en ramos de la carrera, pero que muchas veces son reubicados en otras, lo que genera preocupación en los y las estudiantes. Estos casos también se dan en los centros de práctica, donde los docentes clínicos abusan de su posición, hostigando y acosando principalmente a alumnas. El problema fundamental que identifican es que no se ve preocupación por parte del sector administrativo y docente, sino que se tiende a invisibilizar los casos de abuso, ya sea desestimándolos o restándoles valor y finalmente se naturalizan dichas prácticas.

> *Perdón yo quería decir algo... porque son casos de acoso en mi carrera que se da a nivel transversal en verdad por lo que yo creo. Es como caso de acoso, pero que no se manejan bien a nivel administrativo, se minimizan hasta el punto de normalizarlo, entonces es más que nada eso a lo que yo me refería (...) igual han ocurrido como cosas graves en este último tiempo, por lo menos en kinesiología se han tomado mediadas, pero la respuesta como administrativa es igual como…* (Mujer 4, Cs. de la Salud)

La discriminación de género implica una valoración inferior de las mujeres, la cual ha sido definida como una forma de violencia, pero que muchas veces puede ser sutil y difícil de detectar debido a la naturalización y eternización (Bourdieu, 2013) en torno a estas prácticas discriminatorias. Castro y Vázquez (2008) señalan que en la vida cotidiana, al interior de la universidad, se puede observar el efecto de la domesticación que somete a las mujeres en distintos aspectos, restringiéndolas en sus aspiraciones, expectativas, pero sobre todo, aprenden a *guardar silencio* frente a la dominación. Por lo tanto, esa dominación se ve en prácticas cotidianas como la preocupación por la forma de vestir o el miedo a desplazarse sola como lo evidencia la siguiente cita:

> *Nosotros tenemos un ramo que se llamaba "comunicación para la entrevista clínica", en donde nos enseñan a relacionarnos con los pacientes y ahí el doctor dijo que las mujeres teníamos que ser cuidadosas en cómo nos vestíamos, porque si un paciente nos acosaba, o tenía conductas incorrectas, pero nosotros andábamos con mini falda nosotros no nos podíamos quejar. Porque en el fondo nosotras andábamos provocando al paciente, entonces y eso es en el ramo de como uno se tiene que comportar con el paciente, entonces de la formación está todo mal.* (Mujer 5, Cs. de la Salud)

De acuerdo a los grupos focales, se relatan algunos testimonios de acoso, compartiendo todas las personas participantes la opinión respecto a la dificultad de definir qué considerar acoso, abuso u hostigamiento, desconocimiento que termina provocando que en muchos casos no se realice la denuncia:

> *El primer semestre (ósea mira no sé si fue una situación extraña), pero a mí no me pareció. No me pareció como profesional. No me pareció. En el laboratorio estábamos observado muestras y había una muestra que era muy difícil, que eran espermatozoides de toro, que eran muy complicado observarlos porque eran muy pequeños, que sé yo. Y el profe, o sea, yo quise intentarlo y el profe me dice y yo siempre haciendo referencia a la nota, porque a todo esto era con nota el laboratorio. Ya pero que ganaba si la encontraba. Así diciéndole al profe. Ya, pero encuéntrala y logré encontrarla y se la muestro y haciendo referencias a décimas y me dijo: ya después vamos a conversar. Y terminó el laboratorio mis compañeras salieron y él me dice: esto te ganaste y me da un beso en la cara, y no me pareció, ¿cómo eso? Si es un tema del ramo* (Mujer 3, Campus Los Ángeles)

Por otro lado, también surgió como tema relevante dentro de la discusión en los grupos focales, el quiebre en las dinámicas entre estudiantes varones y mujeres, producto de las denuncias/demandas por acoso, que se expresó tanto en las aulas como en los espacios de toma de decisiones. Por parte de los varones, se plantea el temor a que sus actos/actitudes sean susceptibles de ser denunciadas, incluso cuando no exista intención de abusar/acosar/denigrar a las compañeras. Junto con esto, es posible constatar que las personas piensan que hay un orden justo, una situación normal en la existe igualdad y, cualquier cambio a este orden, implica desventaja para los hombres y perder dicha igualdad, no reconociendo las desigualdades de género que existían desde un principio ya estas aparecen como naturales.

> *pero es que era de verdad…es que era un periodo muy negro, tu dabas un movimiento en falso y tu podías decir algo y ya estabas acosando a una mujer, así de simple. Hubo compañeros que eran cercanos a estos demandados alumnos y que dejaron de asistir a clases por temor, así de simple. Y esa relación en hombre y mujer que yo lo expliqué, que yo la vi todo el tiempo sano, se pudrió* (Hombre 2, Cs. Sociales y Humanidades)

Por otro lado, las estudiantes expresan temor a ser acosadas/abusadas por parte de compañeros de carrera o facultad. En el caso de los estudiantes denunciados, se plantea que dichos estudiantes fueron excluidos de todos los espacios estudiantiles, donde no existieron procesos de re-educación de los demandados que permitieran prevenir nuevas situaciones.

> *Yo siento un poco, es un tema fuerte, pero siento que a veces son muy radicales las coordinadoras, como que toman las mujeres, o sea quizás sienten como miedo, eso no lo quita. No sé cuál será la causa, pero eso siento que a veces son como súper radicales a la hora de decir este chico hizo esto. Lo alejamos completamente (...) como que es discriminatoria igual con el hombre o ya sea mujer que pudo haber cometido algún abuso y en vez de tratar de hacer algo para ayudar a esa persona, o de darle alguna solución, o decirle, no se poh, anda a una charla de esto, o acude a tal personal que te puede ayudar. Cómo que lo excluyen, lo marginan de todo y eso poh. Y la persona yo creo que ese debe sentir súper mal, igual yo creo que debe tener daño si es que hace algo así, y nadie lo ayuda, nadie le tiende la mano y es como fome que alguien te cierre todas las puertas. Que tus amigos te miren feo por algo que quizás tu tampoco tienes la culpa, sino que son como patrones desde mucho antes.* (Mujer 2, Cs. Sociales y Humanidades)

La cita anterior da luces del rol que debe tener la educación y capacitación respecto a que las personas acosadoras comprendan que sus conductas son abusivas y violentas y, de esta manera, prevenir y erradicar dichas prácticas. Sin embargo, también es posible reflexionar sobre lo que algunas autoras (Bosch & Ferrer, 2012) y diagnósticos (Universidad de Costa Rica, 2005) señalan como el mito respecto a que los hombres que comenten conductas abusivas padecen algún tipo de enfermedad mental donde ambos concluyen que las conductas de hostigamiento sexual vinculadas a trastornos psicopatológicos suelen ser relativamente bajos:

> El hostigamiento sexual no responde a una enfermedad mental, pues quienes lo ejercen, se comportan perfectamente bien en todas las demás áreas de su vida. Pueden ser exitosos en sus trabajos, estudios e incluso en otras relaciones interpersonales aparte de la que mantienen con la víctima (Universidad de Costa Rica, 2005, pág. 12)

Un aspecto a considerar es que existe un cuestionamiento generalizado, en hombre y mujeres estudiantes, cuando ocurren conductas abusivas, lo que permite que se refuercen y reproduzcan estas prácticas al interior de la Universidad:

> *Si lo miro en mi curso, si hay compañeras que han intervenido. "profesor está haciendo algo que no corresponde", formas más machista, pero da la impresión que a la mayoría le causa gracia un hombre machista porque se criaron así, entonces como más allá de encontrarle sentido a lo que defiende la compañera, se cataloga como exagerada, histérica como que… "tú estás equivocada, el profe no está equivocado", entonces como que ese tipo de cosas pasan porque: "oye cachaste lo que dijo tal loco, na´ que ver o tu opinas diferente* (Hombre 2, Cs. Sociales y Humanidades)

Los relatos presentados dan cuenta del éxito de los estereotipos de roles al interior de la Universidad y como se generan estas brechas entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades, responsabilidades y respeto.

Además, se señala que el conservadurismo/tradicionalismo de algunas autoridades universitarias y la estructura burocrática de la misma obstaculizan aún más los cambios. En el ámbito universitario, se considera más dañino el acoso sexual que ocurre desde los académicos hacia las estudiantes (Wright Dziech & Weiner, 1988) por diferencias de poder y jerarquía tanto de género como académica, que pone a las estudiantes en una situación más vulnerable (Castro & Vázquez, 2008)

> *Yo creo que igual como se ha mencionado acá hay hartos casos tanto de parte de estudiantes, como de profesores, eh por lo menos de mi perspectiva es mucho más peligroso cuando es de parte de un profesor, porque si bien cuando un hombre ejerce alguna violencia hacia alguna mujer, está en una posición de poder por ser hombre, también cuando es un profesor está en una doble posición de poder po, porque él ya tiene una jerarquía mucho más superior por sobre la de una* (Mujer 8, Grupo Estudiantil Vocalías)

Existe también un alto grado de preocupación por los casos de acoso que se dan entre estudiantes, donde los/as participantes reconocen la existencia de varios casos. En relación a ello, también en los grupos focales surgieron las figuras de alumnos ayudantes o alumnos de cursos superiores que, bajo la lógica jerárquica, permite el hostigamiento de las estudiantes de cursos menores.

¿Cuál es el rol de la universidad frente al género?

En la conversación, las personas participantes destacan la ausencia de mecanismos o protocolos formales para dichos casos de hostigamiento, abuso y acoso sexual. Indican que el único mecanismo que existe para evaluar al cuerpo académico es la evaluación docente, la que no tiene peso según las personas consultadas.

Por otro lado, también hablan de la ausencia de regulación de aquellos casos de padres y madres estudiantes:

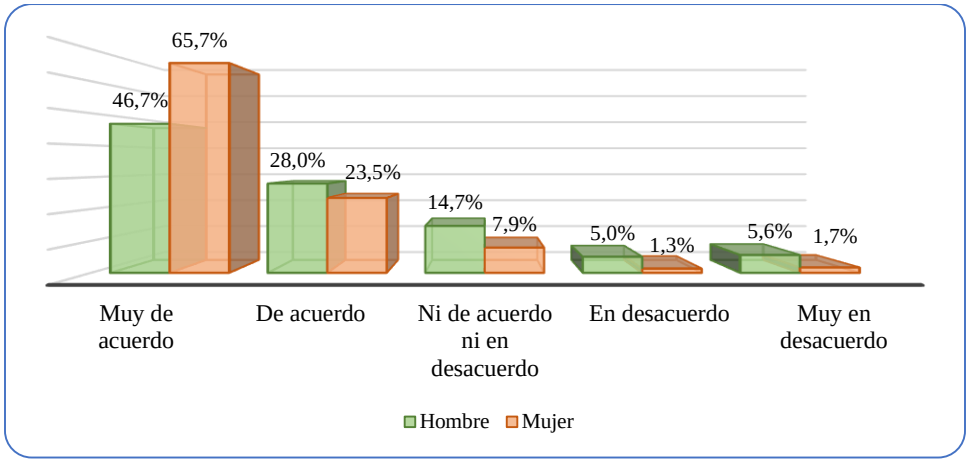
> *Yo igual como que coincido con lo que han dicho anteriormente porque de hecho en la carrera hay hartas niñas que han tenido su bebé y que tienen a su hijo un poco más grande y que las profesoras no tienen flexibilidad, ni tampoco los entienden cuando les explican la situación. Hay personas que viven solas con sus hijos y si el hijo se enferma, o sea tú no puedes dejar al hijo solo en la casa y venir a estudiar porque tienen una clase que te estás por echar por el tema de la asistencia, o sea hay prioridades y si a mi parecer, una prioridad obviamente es cuidar a tu hijo y eso dentro de los profesores es como: a ya, pero es que usted no está cumpliendo con mi requisito de asistencia ah, y qué paso, y no, no, no. Esto está en reglamento, esto es lo que está escrito, entonces no hay ninguna forma de que yo le haga pasar el ramo. Y le hacen la vida como, de verdad imposible en ese sentido porque, o sea se sabe que la mayoría de los profesores en la carrera de trabajo social, son mujeres, entonces en ese sentido tiene que ser un poco más empáticas y no lo son…* (Mujer 1, Cs. Sociales y Humanidades)

Así, se plantea la necesidad que la universidad genere dichos protocolos y normativa, tanto para la conciliación estudio y familia, como para los casos de hostigamiento, abuso y acoso sexual con el fin de establecer de manera clara y transparente si una situación vivida por un/a estudiante corresponde a un caso de abuso, acoso, hostigamiento.

Relacionado a lo anterior, en la Encuesta de Género y Diversidad 2017 se proponen algunas medidas con el fin de conocer el nivel de acuerdo o desacuerdo de los tres estamentos.

La primera medida, representada en el gráfico n°47, corresponde a una campaña sobre discriminación por género dirigida a toda la comunidad. El grupo estudiantil muestra un porcentaje alto de grados de acuerdo, considerando las opciones de respuesta "muy de acuerdo" y "de acuerdo" que alcanzan un 58,3% y 25,2% respectivamente. La distribución por sexo da cuenta que son las mujeres quienes presentan mayor grado de acuerdo con un 65,7%, frente a un 46,7% de los hombres, y en la opción muy en desacuerdo, esa relación se invierte, siendo una respuesta mayormente masculina.

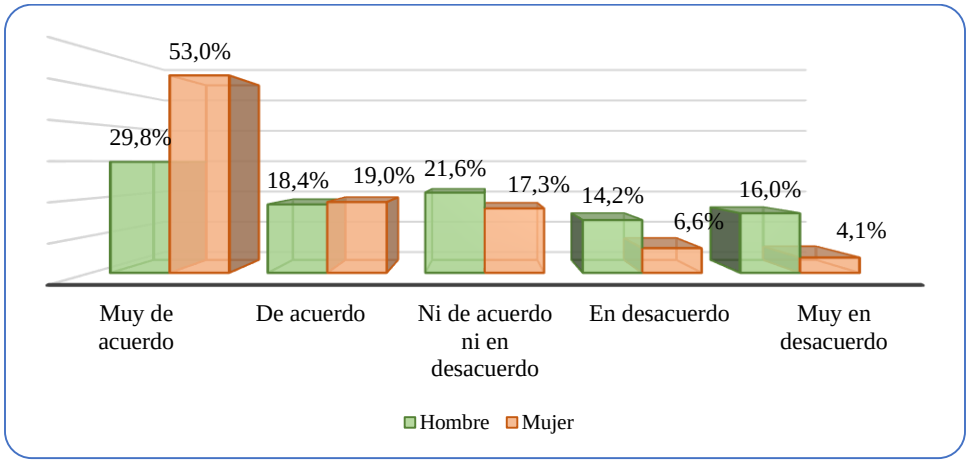
Gráfico 47: Opinión sobre campaña sobre discriminación por género dirigida a toda la comunidad universitaria



Fuente: Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017

La siguiente medida, presentada en el gráfico n°48, se refiere a la incorporación del enfoque de género en el plan de estudio de cada carrera. El 44% del grupo estudiantil señala estar "muy de acuerdo" con esta medida, mientras el 8,7% está "muy en desacuerdo". En este caso es interesante considerar que un 19% señala estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que se relaciona con el poco interés por la temática de género como se mencionó en puntos anteriores. En la opción "muy de acuerdo" hay mayor cantidad de respuesta femenina con un 53% frente a un 29,8% masculina, mientras que en la opción "muy en desacuerdo", se invierte la relación al ser más alta la respuesta masculina con un 16% frente a un 4,1% femenina.

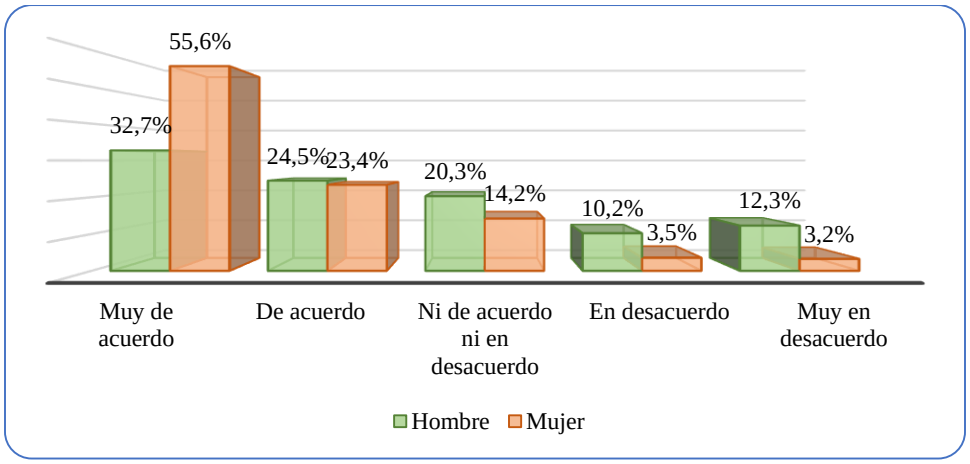
Gráfico 48: Opinión sobre incorporar enfoque de género en el plan de estudio de cada carrera



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

La tercera medida consultada se refiere a incorporar enfoque de género dentro del modelo de enseñanza de competencias genéricas de la universidad (gráfico n°49). Respecto a esta medida el 46,7% del grupo estudiantil señala estar "muy de acuerdo" y el 23,8% estar "de acuerdo". De este grupo, en la opción "muy de acuerdo" la respuesta de las mujeres alcanza un 55,6% frente a un 32,7% de los hombres. En el caso de las opciones "muy en desacuerdo" y "en desacuerdo", éstas alcanzan un 6,8% y 6,1% respectivamente. En este caso, nuevamente son los hombres quienes manifiestan grados de desacuerdo mayores a las mujeres.

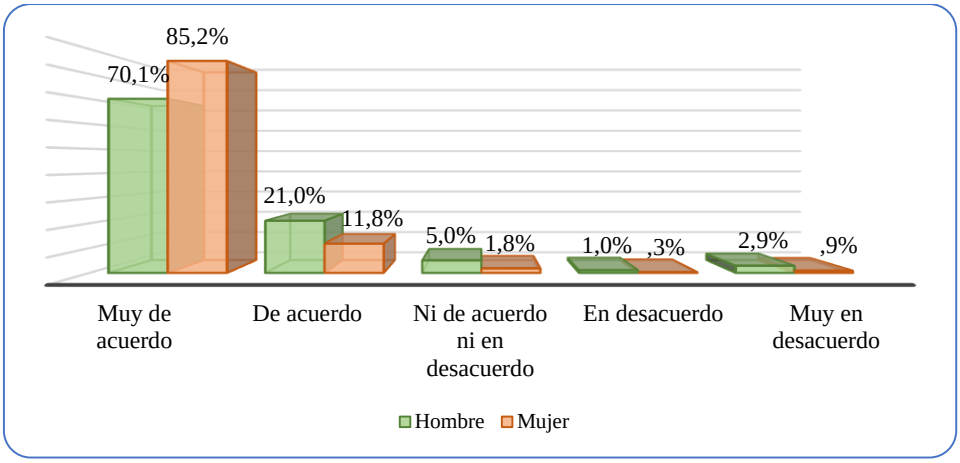
Gráfico 49: Incorporar enfoque de género dentro del modelo de enseñanza de competencias genéricas de la universidad



Fuente*:* Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

La cuarta medida, presentada en el gráfico n°50 y que se refiere a la creación de una unidad que atienda las denuncias de acoso sexual y discriminación, es la que presenta mayor grado de acuerdo entre los y las estudiantes, donde la mayoría de las respuestas se concentran en la opción "muy de acuerdo" con un 79,4% en total, con un 85,2% de respuesta de mujeres frente a un 70,1% de los hombres. También esta medida es la que tiene menor cantidad de respuestas en la opción "muy en desacuerdo".

Gráfico 50: Crear una unidad que atienda las denuncias de acoso sexual y discriminación

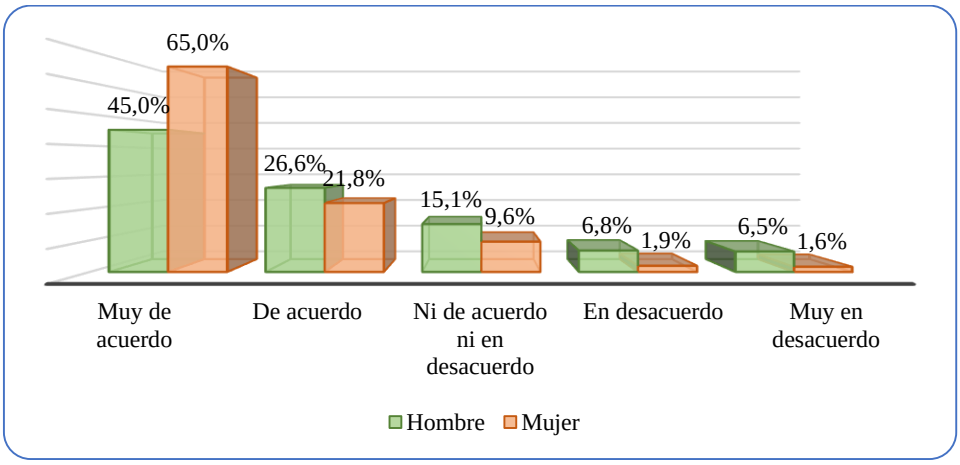


Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

El alto grado de acuerdo de esta medida puede explicarse porque se trata de una medida concreta que apunta a resolver de manera más inmediata y específica las situaciones de violencia de género, a diferencia de las otras medidas que apuntan a cambios estructurales que requieren, por implicar también cambios culturales, más tiempo para su consecución.

La quinta y última propuesta, expresada en el gráfico n°51, se relaciona con la creación de medidas que favorezcan y compensen a grupos de personas que hayan sufrido perjuicios y/o discriminación debido a su sexo, género y/o identidad de género. Para esta medida la opción "muy de acuerdo" alcanza un 57,3% de las respuestas, siendo más alta la respuesta de las mujeres dentro de ese grupo con un 65%. Un aspecto interesante es que también es una de las medidas que tienen menores grados de desacuerdo con un 3,5% para la opción "muy en desacuerdo" y 3,8% "en desacuerdo".

Gráfico 51: Crear medidas que favorezcan y compensen a grupos de personas que hayan sufrido perjuicios y/o discriminación debido a su sexo, género y/o identidad de género



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

En síntesis, los grados de acuerdo para todas las medidas son altos, pero es importante destacar que, en todos los casos, son las mujeres quienes responden estar más de acuerdo que los hombres, mientras que, de manera inversa, dentro de las opciones que indican grados de desacuerdo, las respuestas son principalmente de los hombres.

Desde los grupos focales se plantea la necesidad de establecer mecanismos de protección de las/os estudiantes que sufren acoso. Se señala con especial énfasis la realidad de las carreras del área de la salud donde, en muchos casos, la labor estudiantil no se remite exclusivamente a los espacios de la universidad, por lo que plantean que los mecanismos de regulación deben ir más allá de los límites de la universidad y extenderse a los centros de práctica de los/as estudiantes.

> *Me gustaría que la universidad tuviera una visión en cuanto a esto no tan problemática, sino un tema de protección de sus alumnos, porque uno entro acá, y uno va a clases y no quiere ser acosada y resulta que uno va clases y te empiezan a acosar, y que nos postergan también en nuestros lugares donde nosotras nos desenvolvemos porque vamos a ir a hospital, no vamos a desenvolver con gente y nos toca que me voy a topar con doctores que tienen actitudes lascivas con una, o incluso pacientes. En mi facultad hubo problemas graves con acoso de pacientes a alumnas y la respuesta fue: mira vamos a decir que esto fue tu culpa, aunque sabemos que no fue tu culpa y a ese paciente lo vamos a derivar con alguien de post grado. Como si en post grado no hubiera mujeres también, entonces ese mismo paciente va a seguir acosando mujeres, entonces esa niña tiene que estar con el miedo que se va a cruzar con esa persona, entonces ¿cuál es la actitud protectora de la universidad?, si estamos llenos de policías internos de la universidad, pero nadie nos protege en esas*

> *instancias, entonces es necesario el protocolo porque es protección, o sea ¿por qué?* (Mujer 2, Cs de la Salud)

Es clara, desde la perspectiva de las mujeres, la necesidad de que la UdeC proteja de manera eficiente y eficaz a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual, pero también es clave que destine oriente sus labores a la prevención de estas conductas. Es decir, una implicación real de la universidad y política universitaria en la prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual, asumiendo que es una realidad que existe y no invisibilizarla (como da testimonio la cita) mediante soluciones que incrementan aún más el problema. Desde la postura de los hombres, las medidas apuntan a lo compensatorio más que a generar cambios que efectivamente terminen con las desigualdades de género, lo que se explica a partir no sólo de que estos experimentan menos hostigamiento y acoso sexual, sino también porque estas son prácticas que, de manera general, están más naturalizadas entre los hombres:

> *Tienen que existir medidas o mecanismos, protocolos para sanción, pero por sobre todo la prevención, esto es porque muchas de las personas que son víctimas de acoso al final no quieren seguir en ese espacio, entonces no podemos solamente estar proponiendo solamente medidas reactivas y ciertamente, bueno en casos de acoso también tienen que existir medidas de reparación, que no sea solamente la salida del profesor, porque ya nos hemos dado cuenta que no pasa de hecho, está la experiencia también de la USACH que avanzó un poco más en cuanto a acoso y nos damos cuenta que fueron, se creó este protocolo de acoso, la institución lo reconoció, pero los profesores acusados de acoso fueron absueltos y pareciera que quedamos en cero, nos dimos una tremenda vuelta y entendimos que no era el único camino* (Hombre 3, Grupo Estudiantil Vocalías)

4. Hostigamiento y acoso sexual en la UdeC

A continuación, se presentan los resultados de la información recogida por medio la encuesta y grupos focales sobre las situaciones de hostigamiento y acoso sexual al interior de la universidad.

¿Quiénes son las principales víctimas de hostigamiento y acoso sexual?

En términos globales un, 41% del total de las personas encuestadas ha sido víctima de situaciones de hostigamiento y acoso sexual dentro de la UdeC. De este porcentaje, el 81,4% corresponde a mujeres y el 18,5% corresponde a varones y 0,1% a intersexo. Esto significa que, por 1 hombre acosado hay más de 4 mujeres acosadas. Las mujeres fueron hostigadas o acosadas en un 98,3% de los casos por hombres, mientras que el 1,7% restante por otra mujer. Para el caso de los hombres víctimas de hostigamiento y acoso sexual, el 48,7% fue acosado por otro hombre y el 51,3% por una mujer.

De manera evidente, el hostigamiento y acoso sexual tiene una alta incidencia en las mujeres, mientras que en los hombres desciende considerablemente.

Tabla 39: Personas que han sufrido a lo menos un situación de acoso el interior de la UdeC

	Hombre	%	Mujer	%	Intersexo	%	Total	% del total
NO ha sufrido ninguna situación de acoso	1365	53,6%	1184	46,4%	2	0,1%	2551	58,8%
HA sufrido por lo menos una situación de acoso	329	18,5%	1451	81,4%	2	0,1%	1782	41,1%
Total	1694	39,1%	2635	60,8%	4	0,1%	4333	100%

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Los datos indican que el hostigamiento y acoso sexual es un problema real dentro de la UdeC, donde su alta incidencia, y la falta de sanciones, sugieren que es un fenómeno naturalizado dentro de las relaciones de la comunidad UdeC. Los datos también indican que el hostigamiento y acoso no ocurre sólo en el ámbito privado, sino que, en las instituciones y organizaciones de la sociedad, las que se encuentran estructuradas sobre desigualdades de género, por lo que no son situaciones aisladas o excepcionales, sino que son constitutivas de un orden y se encuentran dirigidas hacia las mujeres, hecho imposible de negar a partir de los datos presentados.

Los resultados de acuerdo al grupo UdeC se comportan de la siguiente forma. Dentro del total del grupo estudiantil, el 46,1% señaló haber sufrido a lo menos una situación de

hostigamiento y/o acoso sexual, mientras que el 25,2% de la población académica indicó la misma respuesta y un 29,9% del grupo administrativo.

Tabla 40: Personas que han vivido a lo menos una situación de acoso por grupo UdeC

		Recuento	% dentro del grupo UdeC	% dentro de sexo	Total sexo
Grupo académico	Hombre	26	17,00%	8,50%	306
	Mujer	127	83,00%	42,30%	300
	Intersexo	0	0,00%	0,00%	1
Grupo Administrativo	Hombre	17	10,40%	9,90%	172
	Mujer	146	89,60%	38,90%	375
Grupo Estudiantil	Hombre	285	20%	24%	1210
	Mujer	1174	80%	60,10%	1952
	Intersexo	2	0,10%	66,70%	3

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

En términos globales, en la tabla n°40 se observa que **las académicas** que indican haber sufrido acoso al interior de la UdeC por lo menos una vez y en a lo menos una de las 13 situaciones planteadas[56], corresponden a 127, mientras que 26 académicos dan la misma respuesta. Esto significa una diferencia de 66 puntos porcentuales entre académicas y académicos (83% y 17% respectivamente).

Los resultados de la encuesta indican que, en términos globales, **las administrativas** que señalan haber sufrido acoso al interior de la UdeC por lo menos una vez y en a lo menos una de las 13 situaciones planteadas, corresponden a 146, mientras que 17 administrativos dan la misma respuesta. En términos porcentuales, esto significa una diferencia de casi 80 puntos entre administrativas y administrativos (89,57% y 10,42% respectivamente). De todas formas, es importante recordar que la tasa de respuesta en el grupo administrativo se distribuyó en 187 hombres y 395 mujeres, es decir, respondió más del doble de administrativas que administrativos.

Los resultados de la encuesta indican que, en términos globales, **las estudiantes** que señalan haber sufrido acoso al interior de la UdeC por lo menos una vez y en a lo menos una de las 13 situaciones planteadas, corresponden a 1174, mientras que 285 estudiantes varones dan la misma respuesta. En términos porcentuales, esto significa una diferencia de casi 61 puntos entre estudiantes mujeres y estudiantes hombres (80,46% y 19,53% respectivamente). De todas formas, es importante recordar que la tasa de respuesta en el grupo estudiantil se

[56] Señaladas más adelante.

distribuyó en 1210 hombres y 1952 mujeres, es decir, respondió un cuarto más de estudiantes mujeres que estudiantes varones.

A partir de lo anterior, se observan los comportamientos por grupo UdeC donde, si bien las frecuencias para cada uno de ellos son bastante diferentes, al comparar los porcentajes de mujeres en los distintos estamentos que han sido hostigadas o acosadas a lo menos una vez, estos son muy parecidos, ubicándose todos ellos (dentro de cada grupo) sobre el 80%, lo que evidencia que la violencia de género es una situación que ocurre independiente de la edad, nivel económico, ocupación o estudios.

Al momento de invertir las variables y hacer un análisis según sexo se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 41: Personas que han vivido a lo menos una situación de acoso por grupo UdeC

		Recuento	% de sexo	% dentro de ha sido acosada/o a lo menos una vez	Total
Hombre	Académicos	26	8,50%	7,90%	306
	Administrativos	17	9,90%	5,20%	172
	Estudiante	285	23,60%	86,90%	1210
	Total	**328**	**19,43%**	**100%**	**1688**
Mujer	Académicas	127	42,30%	8,80%	300
	Administrativas	146	38,90%	10,10%	375
	Estudiantes	1174	61,10%	81,10%	1952
	Total	**1447**	**55,05%**	**100%**	**2627**
Intersexo	Académicos/as	0	0%	0%	1
	Estudiantes	2	66,70%	100%	3
	Total	**2**	**50%**	**100%**	**4**

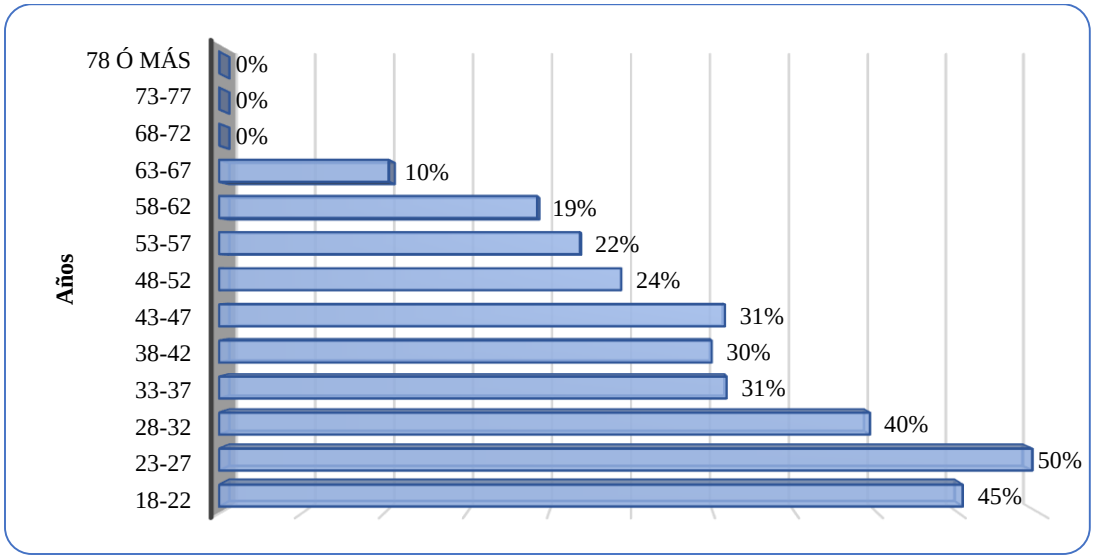
Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Al observar en la tabla anterior los comportamientos por sexo, es posible decir que, en todos los sexos, el grupo que se presenta como mayor víctima de hostigamiento y acoso sexual corresponde al estudiantil. Mantenemos la misma observación anterior; las frecuencias entre los sexos son muy distintas, pero los casos bordean porcentajes similares.

Respecto a los rangos de edad en los que ubican las víctimas de hostigamiento y acoso sexual se observó que el 51% de ellas se encuentran en el rango de edad de 18 a 22 años, seguido por el rango de 23 a 27 con un 27%. Con esto se puede inferir que el hostigamiento y acoso sexual es más frecuente en personas jóvenes. Sin embargo, no hay que olvidar que, la mayoría de las personas que respondieron la encuesta se ubican en dichos rangos de edad. Al realizar

un análisis entre los grupos de diferentes edades, el hostigamiento y acoso sexual siguen siendo mayoritario en los mismos rangos, pero se invierten, es decir, la incidencia es mayor en el grupo de 23 a 27 años con 49,5% y luego el grupo de 18 a 22 con 45,2%.

Gráfico 52: Personas que han sido acosada a lo menos una vez según rango de edad



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Como es posible observar a partir del análisis por grupo de edad, el hostigamiento y acoso sexual se encuentra presente en todos los rangos de edades, salvo en los tres últimos donde la cantidad de mujeres que respondieron fue menor a 5 en cada uno de ellos.

¿Dónde ocurre el hostigamiento y acoso sexual?

Los siguientes datos indican la prevalencia del hostigamiento y acoso sexual según facultades[57]:

Tabla 42: prevalencia del hostigamiento y acoso sexual según facultades

Fac. de Ciencias Sociales	**14%**
Fac. de Medicina	13%
Fac. Cs. Jurídicas y Sociales	9%
Fac. de Educación	9%
Fac. Humanidades y Arte	7%
Fac. de Ingeniería	7%
Campus Chillán	5%
Fac. de Cs. Veterinarias	4%
Fac. de Odontología	3%
Fac. de Enfermería	3%
Fac. de Cs. Biológicas	3%
Fac. de Farmacia	3%
Fac. de Cs. Naturales y Oceanográficas	3%
Fac. de Cs. Físicas y Matemáticas	3%
Fac. de Arquitectura, Urbanismo y Geografía	2%
Fac. de Cs. Forestales	2%
Fac. de Cs. Económicas y Administrativas	2%
Fac. de Cs. Químicas	2%
Campus Los Ángeles	2%
EULA	1%
Fac. de Cs. Ambientales	0,20%
Instituto GEA	0,10%

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Estos datos, que reflejan la frecuencia con la que ocurren situaciones de hostigamiento y/o acoso en los distintos lugares de trabajo y estudio (ya sea para la población académica y administrativa por un lado y población estudiantil por otro), requieren de la siguiente explicación. Las facultades que presentan una mayor prevalencia de situaciones hostigamiento y acoso sexual corresponden también al mayor número de casos[58] que respondieron la encuesta, pertenecientes a la Facultad de Medicina, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Artes y Humanidades, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Educación y Facultad de Ingeniería. Esta característica puede ser considerada una limitación del estudio, por lo que no es posible afirmar que en estas facultades la

[57] Además de las facultades, se incluyó el Instituto GEA y EULA.
[58] Ver resultados Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

frecuencia de hostigamiento y acoso sexual sea mayor que en otras facultades como, por ejemplo, la Facultad de Ciencias Ambientales donde, para las tres poblaciones, respondió un total 11 personas.

¿Cuál es la prevalencia del hostigamiento y acoso sexual dentro de la UdeC?

En la tabla n°43 que se presenta a continuación, se muestran las 13 situaciones de acoso consultadas en la encuesta de Género y Diversidad. En el caso de la **población académica**, el acoso y hostigamiento sexual se presenta de una manera más moderada en relación al estamento estudiantil ya que las situaciones de hostigamiento que resultaron ser estadísticamente significativas[59] dentro de esta población, son aquellas calificadas como menos graves y se refieren a "Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosada/o sexualmente", "Miradas lascivas y morbosas" y "Roces físicos y/o proximidad física excesiva".

[59] Para las tres situaciones valores de significación igual a ,000

Tabla 43: Hostigamiento y acoso sexual Grupo Académico

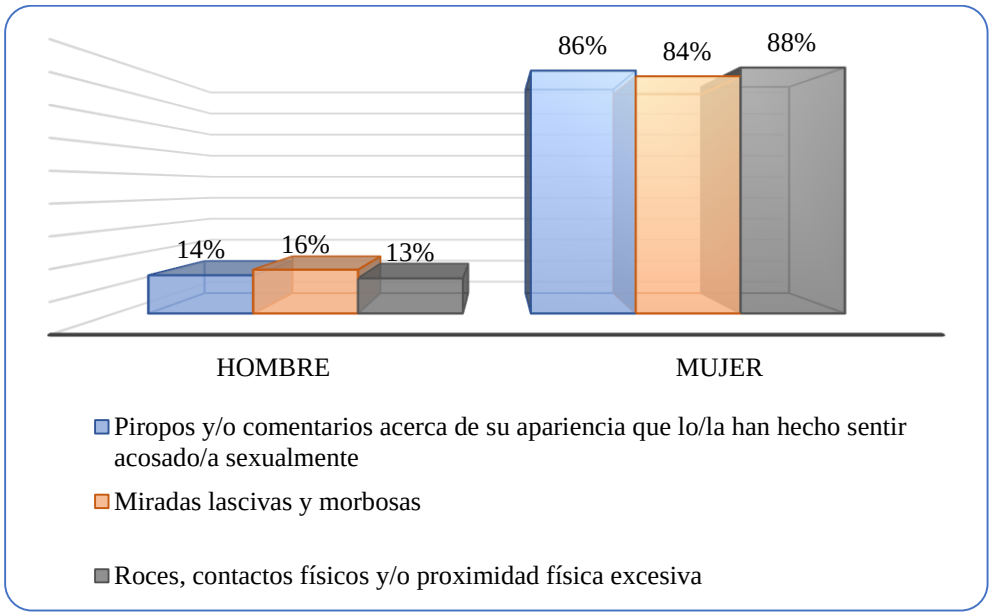
		Hombre	%	Mujer	%	Total
1. Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosado/a sexualmente	Sí	14	**2,15%**	89	**13,67%**	103
	No	318	**48,85%**	230	**35,33%**	548
	Total	332	**51,00%**	319	**49,00%**	651
2. Miradas lascivas y morbosas	Sí	14	**2,16%**	76	**11,75%**	90
	No	315	**48,69%**	242	**37,40%**	557
	Total	329	**50,85%**	318	**49,15%**	647
3. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual y/o connotación sexual	Sí	2	**0,31%**	8	**1,24%**	10
	No	327	**50,70%**	308	**47,75%**	635
	Total	329	**51,01%**	316	**48,99%**	645
4. Cartas, llamadas, mensajes o emails de naturaleza sexual y/o connotación sexual	Sí	3	**0,46%**	11	**1,70%**	14
	No	327	**50,62%**	305	**47,21%**	632
	Total	330	**51,08%**	316	**48,92%**	646
5. Amenazas que afecten su situación laboral o académica si no acepta propuestas de naturaleza sexual y/o connotación sexual	Sí	0	**0,00%**	1	**0,16%**	1
	No	329	**51,09%**	314	**48,76%**	643
	Total	329	**51,09%**	315	**48,91%**	644
6. Presión para tener contactos íntimos a cambio de ventajas, flexibilidad horaria, algún puesto, menos funciones, nombramientos, beca, nota, etc.	Sí	0	**0,00%**	2	**0,31%**	2
	No	329	**50,93%**	315	**48,76%**	644
	Total	329	**50,93%**	317	**49,07%**	646
7. Roces, contactos físicos y/o proximidad física excesiva	Sí	5	**0,78%**	35	**5,43%**	40
	No	323	**50,08%**	282	**43,72%**	605
	Total	328	**50,85%**	317	**49,15%**	645
8. Aprovechar situaciones supuestamente académicas y/o laborales (visitas a oficina, reuniones, seminarios tutorías) para forzar mayor intimidad	Sí	2	**0,31%**	7	**1,09%**	9
	No	328	**50,85%**	308	**47,75%**	636
	Total	330	**51,16%**	315	**48,84%**	645
9. Presión verbal para tener contacto físico y/o relaciones sexuales	Sí	1	**0,15%**	5	**0,77%**	6
	No	330	**51,08%**	310	**47,99%**	640
	Total	331	**51,24%**	315	**48,76%**	646

10. Uso de fuerza física para tener contacto físico y/o relaciones sexuales	No	327	**51,42%**	309	**48,58%**	636
	Total	327	**51,42%**	309	**48,58%**	636
11. Comentarios difamatorios hacia su persona por negarse a propuestas de tipo sexual	Sí	2	**0,31%**	9	**1,39%**	11
	No	328	**50,70%**	308	**47,60%**	636
	Total	330	**51,00%**	317	**49,00%**	647
12. Uso denigrante de imágenes personales por internet y/o redes sociales	Sí	1	**0,15%**	7	**1,08%**	8
	No	330	**50,85%**	311	**47,92%**	641
	Total	331	**51,00%**	318	**49,00%**	649
13. Tratos preferenciales que le benefician, pero que le hacen sentir incómodo/a	Sí	4	**0,62%**	12	**1,86%**	16
	No	324	**50,15%**	306	**47,37%**	630
	Total	328	**50,77%**	318	**49,23%**	646

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Para el caso de estas 3 situaciones, los casos se distribuyen de una manera muy desequilibrada entre ambos sexos. En la misma tabla también se puede apreciar que un número bastante de alto de académicas, 28% del total de ellas, ha recibido piropos que la han hecho sentir acosada sexualmente. Esta cifra es importante ya que nos permite reflexionar sobre la aparente naturalidad de estas prácticas, lo que quiere decir que, existe dentro del cuerpo académico femenino, un número de mujeres que considera que esta práctica sí constituye un acoso y hostigamiento sexual y que, por lo tanto, no es una conducta natural que pase desapercibida y no genere incomodidad.

Gráfico 53: Situaciones de acoso dentro del Grupo Académico



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

El gráfico n°53 expresa la distribución de hombres y mujeres que señalaron haber sido víctimas de las 3 situaciones consideradas estadísticamente significativas. Es posible observar cómo se distribuye muy desigualmente la frecuencia entre ambos sexos.

De acuerdo a los resultados de las entrevistas en profundidad, se pesquisaron dos situaciones de académicas que, si bien no se traducen en una representatividad numérica, son altamente significativas en su contenido. Estas guardan relación con casos en que las mujeres han decidido concursar por puestos ocupados tradicionalmente por hombres, donde las académicas han encontrado fuertes resistencias en la cultura de trabajo, dentro de la cual las mujeres han sido excluidas. Las entrevistadas señalan haber postulado a cargos de autoridad académica, indicando que, debido a ello, vivieron situaciones difíciles y dolorosas, describiéndolas como procesos traumáticos y complejos que afectaron no sólo su vida laboral, sino que traspasaron a su vida personal y privada. Hablan también del temor que vivieron debido a las conductas agresivas y violentas de, en su mayoría, colegas hombres de mayor edad. Una entrevistada en particular, que decidió postular para un cargo de mediana jefatura señala sobre esta situación *"una violencia que nunca había vivido ni pensé vivirla",* refiriéndose a que recibió malos tratos, amenazas y violencia psicológica por parte de un grupo de docentes varones. En ambas situaciones, las académicas indicaron la inexistencia de mecanismos formales y efectivos de denuncia en la universidad y la falta de una política universitaria respecto a los malos tratos y violencia.

Dentro del **grupo administrativo** también se reconoce que el acoso, abuso y hostigamiento sexual son prácticas que están presentes en la universidad, que no son nuevas y que cada vez son más complejas, desde ahí surge la necesidad de erradicar dichas prácticas, abordándolas de manera sistemática por parte de las autoridades y toda la comunidad universitaria (Valls R. , Oliver, Sánchez, Ruiz, & Melgar, 2007). En la tabla n°44 se presenta su frecuencia:

Tabla 44: Hostigamiento y acoso sexual Grupo Administrativo

		Hombre	%	Mujer	%	Total
1. Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosado/a sexualmente	Sí	9	**1,54%**	86	**14,73%**	95
	No	178	**30,48%**	311	**53,25%**	489
	Total	187	**32,02%**	397	**67,98%**	584
2. Miradas lascivas y morbosas	Sí	8	**1,37%**	119	**20,45%**	127
	No	179	**30,76%**	276	**47,42%**	455
	Total	187	**32,13%**	395	**67,87%**	582
3. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual y/o connotación sexual	Sí	1	**0,17%**	6	**1,04%**	7
	No	183	**31,83%**	385	**66,96%**	568
	Total	184	**32,00%**	391	**68,00%**	575
4. Cartas, llamadas, mensajes o emails de naturaleza sexual y/o connotación sexual	Sí	4	**0,69%**	16	**2,76%**	20
	No	182	**31,38%**	378	**65,17%**	560
	Total	186	**32,07%**	394	**67,93%**	580
5. Amenazas que afecten su situación laboral o académica si no acepta propuestas de naturaleza sexual y/o connotación sexual	Sí	0	**0,00%**	2	**0,35%**	2
	No	184	**31,78%**	393	**67,88%**	577
	Total	184	**31,78%**	395	**68,22%**	579
6. Presión para tener contactos íntimos a cambio de ventajas, flexibilidad horaria, algún puesto, menos funciones, nombramientos, beca, nota, etc.	Sí	0	**0,00%**	1	**0,17%**	1
	No	184	**31,83%**	393	**67,99%**	577
	Total	184	**31,83%**	394	**68,17%**	578
7. Roces, contactos físicos y/o proximidad física excesiva	Sí	6	**1,04%**	33	**5,72%**	39
	No	176	**30,50%**	362	**62,74%**	538
	Total	182	**31,54%**	395	**68,46%**	577
8. Aprovechar situaciones supuestamente académicas y/o laborales (visitas a oficina, reuniones, seminarios tutorías) para forzar mayor intimidad	Sí	0	**0,00%**	12	**2,09%**	12
	No	182	**31,65%**	381	**66,26%**	563
	Total	182	**31,65%**	393	**68,35%**	575
9. Presión verbal para tener contacto físico y/o relaciones sexuales	Sí	0	**0,00%**	4	**0,69%**	4
	No	184	**31,89%**	389	**67,42%**	573
	Total	184	**31,89%**	393	**68,11%**	577

10. Uso de fuerza física para tener contacto físico y/o relaciones sexuales	Sí	0	0,00%	2	0,35%	2
	No	185	**32,01%**	391	**67,65%**	576
	Total	185	**32,01%**	393	**67,99%**	578
11. Comentarios difamatorios hacia su persona por negarse a propuestas de tipo sexual	Sí	0	**0,00%**	3	**0,52%**	3
	No	184	**32,17%**	385	**67,31%**	569
	Total	184	**32,17%**	388	**67,83%**	572
12. Uso denigrante de imágenes personales por internet y/o redes sociales	Sí	2	**0,35%**	2	**0,35%**	4
	No	183	**31,83%**	388	**67,48%**	571
	Total	185	**32,17%**	390	**67,83%**	575
13. Tratos preferenciales que le benefician, pero que le hacen sentir incómodo/a	Sí	2	**0,34%**	14	**2,41%**	16
	No	183	**31,55%**	381	**65,69%**	564
	Total	185	**31,90%**	395	**68,10%**	580

Para este grupo, 3 situaciones presentaron niveles de significación. La primera de ellas se refiere a "Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosada/o sexualmente"[60]. Dentro de quienes respondieron la encuesta, 95 personas de un total de 584 casos declaran haber sufrido esta situación, lo que corresponde al 16,27%. Respecto del total de los casos, dentro de quienes declaran haber sido víctimas de esta situación, el 14,73% (86 casos) corresponde a administrativas y el 1,54% (9 casos) a administrativos. Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, el 90,5% corresponde a mujeres, mientras que el 9,5% corresponde a hombres. Esto indica que la ocurrencia del fenómeno se comporta de manera diferente dependiendo el sexo de la persona ya que, para esta situación, por cada administrativo que reporta este tipo de hostigamiento, hay más de 9 administrativas que señalan haberlo vivido.

> *O será que de repente uno no se verá cosas que, o no sé si normalizarla o cosas extrañas, extrañas no. Una vez… o sea nosotros acá con los colegas tenemos buen sentido del humor, o sea 'oye que te vez guapo', 'que te queda bien esa pinta', 'te ves súper bien', 'te ves regia' no sé, pero esa persona en específico una vez me hizo un comentario como que no se po. 'Oye, que soy…' pero me provocó ese desagrado que yo le dije: 'no necesito que me piropee' y listo. Pero al 'x' (Hombre) se lo puedo tolerar, ¿me entiendes? no es como con otro colega, donde hay una confianza distinta, por eso no sé si es el tono. Esa es la única oportunidad que me incomodó…* (Mujer 2, Administrativos/as Profesionales)

[60] Valor de significación igual a ,000

La segunda situación significativa para este grupo corresponde a haber recibido "Miradas lascivas y morbosas"[61]. Respecto a un total de 582 casos, 127 personas declaran haber sido víctimas de esta situación donde el 20,45% (119 casos) corresponde a administrativas y el 1,37% (8 casos) a administrativos. Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, el 93,7% corresponde a mujeres, mientras que el 6,3% corresponde a hombres.

Dentro de los grupos focales se hace referencia también a la situación que vivieron administrativas cuando se instalaron cámaras de vigilancia en uno de los baños del personal, lo que afectó de manera importante las confianzas que existen al interior del estamento como lo sugiere la cita:

> *Es que aquí nada se sabe… lo mismo que pasó en el caso, con el personal… con la persona de las cámaras...* (Mujer 4, Cs. Exactas)

También señalan que las estudiantes son víctimas de este tipo de situaciones por parte de los varones:

> *Si, un día yo escuché a un profesor que dijo "pucha, me encanta el verano, porque las niñitas vienen más… sin ropita, entonces se pueden ver mejor". Entonces eso ya dice algo…* (Mujer 2, Campus Los Ángeles)

La tercera situación se refiere a "Roces, contactos físicos y/o proximidad física excesiva"[62]. Respecto a un total de 577 casos, 39 personas declaran haber vivido esta situación, donde el 5,72% corresponde a administrativas (33 casos) y el 1,04% (6) a administrativos. Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, el 84,6% corresponde a mujeres, mientras que el 15,4% a hombres.

> *Lo que tú estás preguntando recién, sí, se daba mucho antes sobre todo entre los profes, el jefe con la secretaria es un cariño medio pasado pa la punta y si uno era tímida o querías conservar la pega te aguantabai no más calladita.* (Mujer 2, Campus Los Ángeles)

La cita anterior evidencia como se imponen los patrones de género sumisos para las mujeres y como se perpetúa, sin objeciones, el abuso masculino. Esto ocurre especialmente en relaciones entre mujeres y hombres donde estos últimos tienen puestos jerárquicamente superiores en la estructura universitaria. Las administrativas señalan que las estudiantes también son víctimas de este tipo de situaciones:

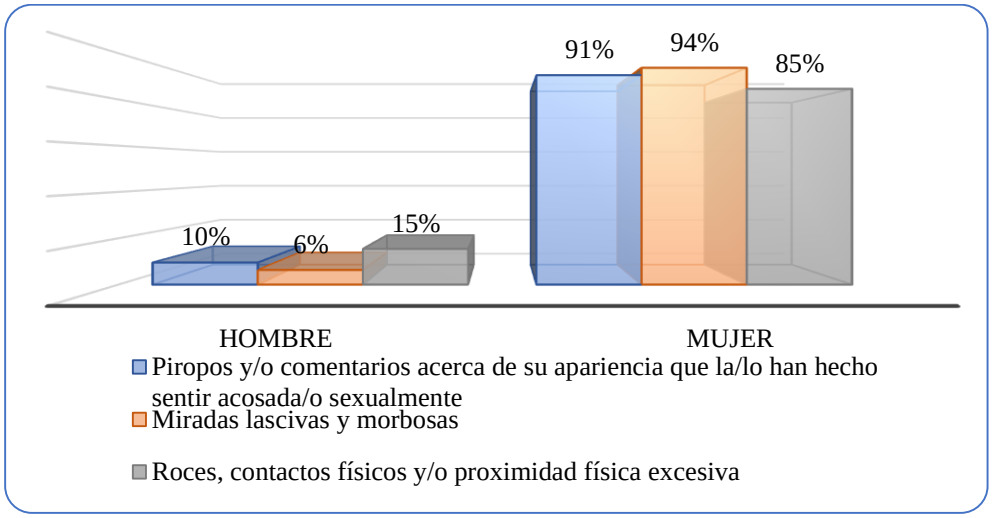
[61] Valor de significación igual a ,000
[62] Valor de significación igual a ,025

Yo conozco una ex estudiante que estudió psicología, no, estudió enfermería acá. Y se cambió de universidad porque se sentía acosada por el caballero que estaban reclamando ahora, pero bueno es uno de los tantos problemas que tenía, pero me lo comentó antes […]. Y, profesionalmente, cuando yo estudié en la facultad un profesor x, cuando estaba pololeando, una compañera me dijo que cuando se despidió con él, él le dio un beso cuneteado. Y yo dije 'ya una tontera pasó'. Cuando comencé a trabajar con otras colegas dijeron: '¡oh! El profesor me hizo lo mismo' y después conversando hace poco, me encontré con una colega y le comenté eso por reírme y me dijo 'a mí también me lo hizo', entonces es raro que en diferentes generaciones haya hecho lo mismo con diferentes mujeres… (Hombre 3, Administrativos/as Profesionales)

… yo he escuchado así de pasillo que hay muchos docentes que se aprovechan de su […] De su puesto de docente y con las alumnas abusan… (Mujer 1, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Al igual que como ocurre con las administrativas, las estudiantes se encuentran en una posición de vulnerabilidad frente a los académicos quienes detentan un gran poder no sólo por la autoridad pedagógica que estos representan, sino que se suma a ello el factor género. En relación a ello, Villaseñor señala que las condiciones reales o simbólicas de debilidad, inferioridad, dependencia, obediencia, ignorancia e inconsciencia, que son contempladas socialmente como parte de la naturaleza femenina y que en gran medida introyectadas por las mujeres, convierten a éstas en un blanco fácil de violencia sexual y con una percepción de total indefensión.

Gráfico 54*:* Situaciones de acoso dentro del Grupo Administrativo



Fuente: Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017

El gráfico n°54 expresa la distribución de hombres y mujeres que indicaron haber sido víctimas de las 3 situaciones (aquellas estadísticamente significativas). Es posible observar cómo se distribuye muy desigualmente la frecuencia entre ambos sexos.

Dentro del **grupo estudiantil**, de las 13 situaciones planteadas en la encuesta, 7 de ellas son significativas. A continuación, se presenta la tabla de frecuencias correspondiente a esta población.

Tabla 45: Hostigamiento y acoso sexual Grupo Estudiantil

		Hombre	%	Mujer	%	Total
1. Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosado/a sexualmente	Sí	100	**3,06%**	767	**23,43%**	867
	No	1168	**35,69%**	1238	**37,82%**	2406
	Total	1268	**38,74%**	2005	**61,26%**	3273
2. Miradas lascivas y morbosas	Sí	140	**4,30%**	856	**26,28%**	996
	No	1125	**34,54%**	1136	**34,88%**	2261
	Total	1265	**38,84%**	1992	**61,16%**	3257
3. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas de naturaleza sexual y/o connotación sexual	Sí	55	**1,69%**	102	**3,14%**	157
	No	1209	**37,21%**	1883	**57,96%**	3092
	Total	1264	**38,90%**	1985	**61,10%**	3249
4. Cartas, llamadas, mensajes o emails de naturaleza sexual y/o connotación sexual	Sí	58	**1,78%**	106	**3,26%**	164
	No	1206	**37,06%**	1884	**57,90%**	3090
	Total	1264	**38,84%**	1990	**61,16%**	3254
5. Amenazas que afecten su situación laboral o académica si no acepta propuestas de naturaleza sexual y/o connotación sexual	Sí	8	**0,25%**	11	**0,34%**	19
	No	1249	**38,54%**	1973	**60,88%**	3222
	Total	1257	**38,78%**	1984	**61,22%**	3241
6. Presión para tener contactos íntimos a cambio de ventajas, flexibilidad horaria, algún puesto, menos funciones, nombramientos, beca, nota, etc.	Sí	5	**0,15%**	18	**0,55%**	23
	No	1260	**38,66%**	1976	**60,63%**	3236
	Total	1265	**38,82%**	1994	**61,18%**	3259
7. Roces, contactos físicos y/o proximidad física excesiva	Sí	78	**2,40%**	272	**8,36%**	350
	No	1188	**36,50%**	1717	**52,75%**	2905
	Total	1266	**38,89%**	1989	**61,11%**	3255

8. Aprovechar situaciones supuestamente académicas y/o laborales (visitas a oficina, reuniones, seminarios tutorías) para forzar mayor intimidad	**Sí**	**14**	0,43%	**51**	1,57%	**65**
	No	1249	**38,45%**	1934	**59,54%**	3183
	Total	1263	**38,89%**	1985	**61,11%**	3248
9. Presión verbal para tener contacto físico y/o relaciones sexuales	Sí	24	**0,74%**	62	**1,91%**	86
	No	1239	**38,10%**	1927	**59,26%**	3166
	Total	1263	**38,84%**	1989	**61,16%**	3252
10. Uso de fuerza física para tener contacto físico y/o relaciones sexuales	Sí	9	**0,28%**	39	**1,20%**	48
	No	1255	**38,69%**	1941	**59,83%**	3196
	Total	1264	**38,96%**	1980	**61,04%**	3244
11. Comentarios difamatorios hacia su persona por negarse a propuestas de tipo sexual	Sí	40	**1,23%**	66	**2,03%**	106
	No	1223	**37,61%**	1923	**59,13%**	3146
	Total	1263	**38,84%**	1989	**61,16%**	3252
12. Uso denigrante de imágenes personales por internet y/o redes sociales	Sí	29	**0,89%**	30	**0,93%**	59
	No	1227	**37,85%**	1956	**60,33%**	3183
	Total	1256	**38,74%**	1986	**61,26%**	3242
13. Tratos preferenciales que le benefician, pero que le hacen sentir incómodo/a	Sí	31	**0,96%**	229	**7,05%**	260
	No	1226	**37,77%**	1760	**54,22%**	2986
	Total	1257	**38,72%**	1989	**61,28%**	3246

La primera situación significativa es "Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosada/o sexualmente"[63]. Respecto de un total de 3273 casos, 867 personas declaran haber sido víctimas de esta situación, donde el 23,43% corresponde a estudiantes mujeres (767 casos) y el 3,06% a estudiantes varones (100 casos). Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, el 88,5% corresponde a mujeres, mientras que el 11,5% corresponde a hombres.

Lo anterior deja en evidencia que esta situación afecta mucho más a las mujeres que los hombres. Según Bosch y Ferrer, uno de los mitos que rodean las situaciones de acoso y hostigamiento sexual es que sería la mujer quien generaría un "polo atractor de esa violencia" (2012, pág. 549) donde se atribuye a las mujeres la responsabilidad de cuidar que la sexualidad de los varones se mantenga encausada. Relacionado a ello se encuentra la creencia que toda persona que reciba algún "piropo" (manifestación verbal del hostigamiento sexual) y, especialmente si es mujer, debe sentirse halagada o complacida.

[63] Valor de significación igual a ,000

> *Bueno, yo creo que también hay una suerte de resistencia a entenderlo, porque esa resistencia de no perder la posición de privilegio que tienen, una vez a mí me pasó que fuimos a esta misma facultad de Ingeniería a dar una charla sobre el acoso y cuando me iba yendo me di vuelta y me dijeron: "tiene el manso poto y no quieren que la acosen", entonces perdí cuarenta y cinco, una hora de mi tiempo explicando que implicaba el acoso, para darme vuelta, tratar de irme y que dijeran eso, entonces hay una resistencia en la cual ellos pueden escuchar atentamente, sin embargo no va a hacerles sentido mientras nadie les diga que ellos siguen manteniendo su posición de poder por sobre nosotras o nosotros en realidad, si son todos* (Mujer 6, Grupo Estudiantil Vocalías)

La segunda situación corresponde a "Miradas lascivas y morbosas"[64]. Respecto de un total de 3257 casos, 2262 personas declaran haber sido víctimas de esta situación, donde el 26,28% corresponde a estudiantes mujeres (856 casos) y el 4,30% a estudiantes varones (140 casos). Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, el 85,9% corresponde a mujeres, mientras que el 14,1% corresponde a hombres.

La tercera situación significativa es "Roces, contactos físicos y/o proximidad física excesiva"[65]. Respecto de un total de 3255 casos, 350 personas señalan haber sido víctimas de esta situación, donde el 8,36% corresponde a estudiantes mujeres (350 casos) y el 2,40% a estudiantes varones (78 casos). Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, el 77,7% corresponde a mujeres, mientras que el 22,3% corresponde a hombres.

La cuarta situación corresponde a "Aprovechar situaciones supuestamente académicas y/o laborales (visitas a oficina, reuniones, seminarios tutorías) para forzar mayor intimidad"[66]. Para esta situación, de un total de 3248 casos, 65 señalan haber sentido que se aprovechan situaciones supuestamente académicas para forzar mayor intimidad, donde el 1,57% corresponde a estudiantes mujeres (51 casos) y el 0,43% a estudiantes varones (14 casos). Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, 78,5% corresponde a mujeres, y 21,5% a hombres.

De acuerdo a lo anterior, en el relato de estudiantes de los grupos focales se identifican casos en que docentes aprovechan instancias académicas para forzar mayor intimidad con las alumnas:

> *A mí me pasó, bueno yo les conté denante que el profesor de "fisiopato", que hizo todos estos comentarios como muy misóginos, que acosó a compañeras frente a todas. Ni siquiera como que la hizo piola, así como: "no, ven a mi oficina a revisar*

[64] Valor de significación igual a ,000
[65] Valor de significación igual a ,000
[66] Valor de significación igual a ,004

los certámenes" no, [fue] así como que muy sin tapujo a uno le llegaba a dar nervios, vergüenza de todo porque la situación era como demasiado incómoda. (Mujer 3, Cs. de la Salud)

La quinta situación corresponde a "Presión verbal para tener contacto físico y/o relaciones sexuales"[67]. Esta situación, a pesar de presentar valores de frecuencia más bajos, resultó ser significativa. Para esta situación de un total de 3252 casos, 86 señala haber sentido presión verbal para tener contacto físico y/o relaciones sexuales, donde el 1,91% corresponde a estudiantes mujeres (62 casos) y el 0,74% a estudiantes varones (24 casos). Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, el 72,09% corresponde a mujeres, mientras que el 27,9% corresponde a hombres.

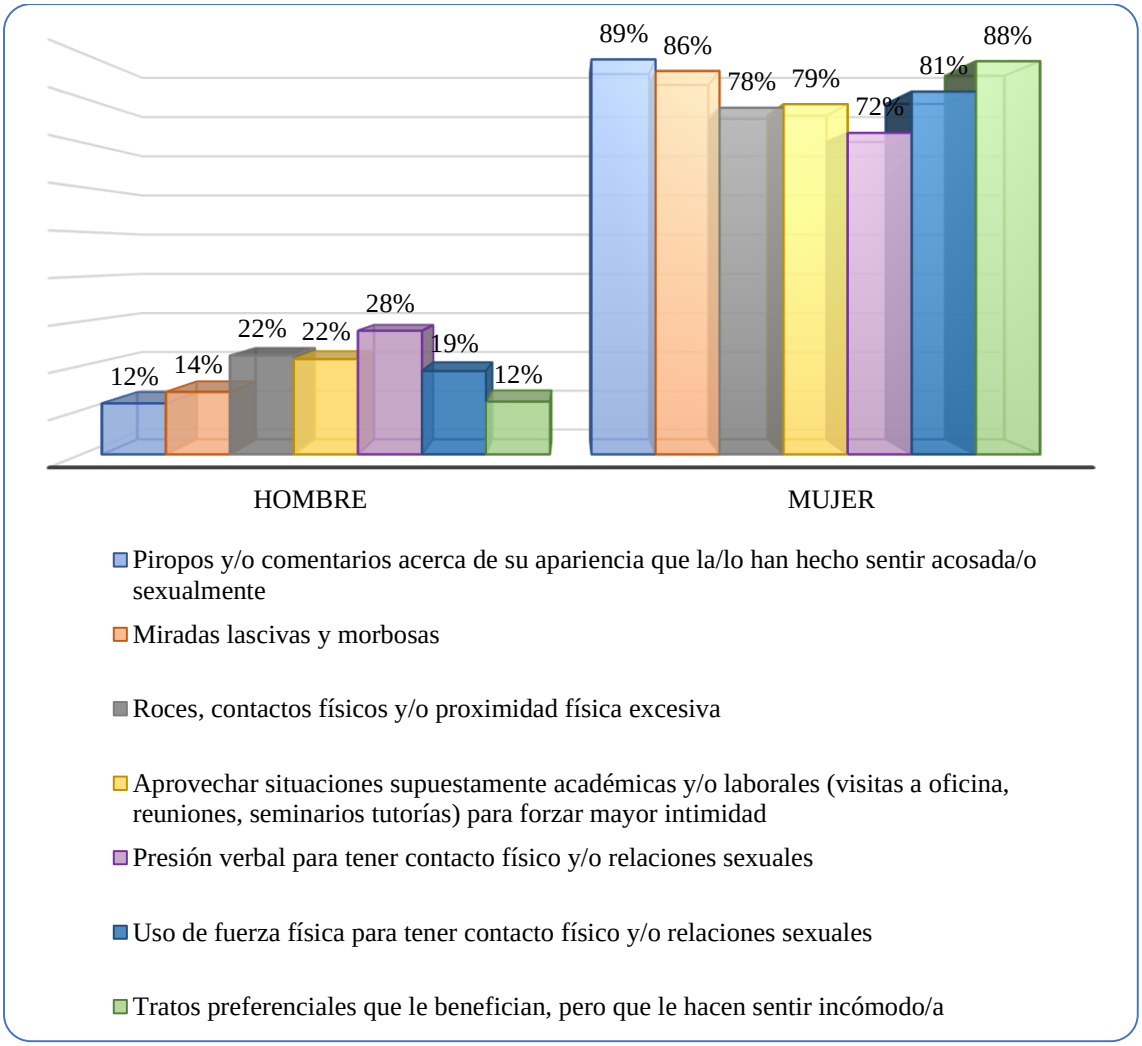
La sexta situación se refiere a "Uso de fuerza física para tener contacto físico y/o relaciones sexuales"[68]. Para esta situación, de un total de 3244 casos, 48 señalan haber sufrido uso de fuerza física para tener contacto físico y/o relaciones sexuales, donde el 1,20% corresponde a estudiantes mujeres (39 casos) y el 0,28% a estudiantes varones (9 casos). Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, el 81,3% corresponde a mujeres, mientras que el 18,8% corresponde a hombres.

La séptima y última situación de acoso significativa dentro del grupo estudiantil se refiere a "Tratos preferenciales que le benefician, pero que le hacen sentir incómodo/a"[69]. De un total de 3246 casos, 260 responden haber recibido tratos preferenciales que les beneficien, pero que le hacen sentir incómodo/a, donde el 7,05% corresponde a estudiantes mujeres (229 casos) y el 0,96% a estudiantes varones (31 casos). Respecto del total de los casos que han vivido esta situación, el 88,1% corresponde a mujeres, mientras que el 11,9% a hombres.

Si bien el grupo estudiantil es el que menor brecha de género presenta respecto a la vivencia de situaciones de acoso en comparación a la población académica y administrativa, para todas las situaciones presentadas las mujeres siguen siendo las que se ven más afectadas. Esto corrobora nuevamente cómo la violencia de género afecta a las mujeres independiente su edad, situación económica, nivel de estudios u ocupación (Bosch & Ferrer, 2012).

[67] Valor de significación igual a ,035
[68] Valor de significación igual a ,004
[69] Valor de significación igual a ,000

Gráfico 55: Situaciones de acoso dentro del Grupo Estudiantil



Fuente: Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017

El gráfico n°55 expresa la distribución de hombres y mujeres estudiantes que señalaron haber sido víctimas de las 7 situaciones (aquellas estadísticamente significativas). Es posible observar cómo se distribuye de manera desigual la frecuencia entre ambos sexos.

En resumen, si bien cualquier persona puede sufrir acoso sexual, la posición y subordinación de las mujeres hace que sean estas quienes mayoritaria y desproporcionadamente lo sufran (Organización de las Naciones Unidas, 2013), ya que, el acoso sexual se basa en la relación desigual de poder entre hombres y mujeres (Bosch, s/a). Por ello, no es casual que sean las mujeres las mayores víctimas de este tipo de violencia, convirtiéndose en un problema estructural basado en relaciones de poder legitimadas por un orden social patriarcal (Universidad de Costa Rica, 2005).

Teniendo en cuenta las situaciones anteriormente señaladas, es posible percatarse que las situaciones de hostigamiento más frecuente son aquellas más naturalizadas y comunes, donde muchas veces el acoso no se da por medio del ejercicio de un poder formal o actitudes de violencia física, sino que se presenta en aquellos contextos o situaciones donde no existe una relación de poder formal, por lo tanto, se da entre pares como por ejemplo colegas, compañeros de trabajo o de estudio, donde el acoso ocurre por medio de un ambiente hostil, generando humillación para quien lo recibe (Ministerio de Educación, s/a).

Por último, existe la idea bastante generalizada de que muchas mujeres denuncian falsamente (debido a distintas razones, pero las principales son por despecho o venganza), idea que persiste fuertemente porque se piensa que el acoso sexual es una excepción y que las mujeres, si lo desean, detienen el acoso, por lo que se tiende a culpabilizar la víctima (Universidad de Costa Rica, 2005)

> *La forma en que actúan es, sin sensibilización de los casos, tratan de ser como objetivos y recabar información, sin embargo eso hace que no le crean a la denunciante que es lo primero, es un principio que a todas no ha tocado defender que es que a la compañera le creemos y le creemos de finales, porque entendemos que con la violencia de género no se juega poh, no así esos jefes de carrera o esos docentes que ponen en duda, o que están dispuestos a llegar a saber el último detalle, que es humillante por lo demás hacer a la compañera repetir una y otra vez toda la violencia que sufrió* (Mujer 5, Grupo Estudiantil Vocalías)

¿Cuáles son las principales reacciones y medidas de las víctimas frente a las situaciones de hostigamiento y acoso sexual?

La siguiente tabla n°46 muestra la distribución de las personas respecto a si tomaron alguna medida frente a las situaciones de hostigamiento y acoso sexual al interior de la universidad[70].

Tabla 46: Distribución de personas que tomaron medidas frente a situaciones hostigamiento y acoso sexual

		Tomó medida	%	No tomó medida	%	Total
Grupo académico	Hombre	7	**14,58**	41	**85,42**	48
	Mujer	43	**16,60**	216	**83,40**	259
	Intersexo	-	-	-	-	-
Grupo Administrativo	Hombre	3	**9,68**	28	**90,32**	31
	Mujer	95	**31,56**	206	**68,44**	301
Grupo Estudiantil	Hombre	61	**10,36**	528	**89,64**	589
	Mujer	403	**15,58**	2183	**84,42**	2586
	Intersexo	1	**11,11**	8	**88,89**	9

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Como demuestra la tabla anterior, la mayoría de las personas que declaran haber sufrido a lo menos una situación de hostigamiento y/o acoso sexual, no tomó medida alguna, donde en todos los casos el comportamiento es similar, presentando en los grupos estamentales y por sexo cifras entre 80% y 90%. La única excepción son las mujeres administrativas quienes presentan un porcentaje más alto respecto a tomar alguna medida (31,56%), doblando la proporción de las mujeres en los otros dos grupos. En contraste con lo anterior, los varones de este mismo grupo son quienes toman alguna medida en menor porcentaje (9,68%). En general, son las mujeres en todos los grupos quienes toman alguna medida en mayor proporción. Esto se explica a raíz que, como ya ha sido señalado, son las mujeres las mayores víctimas de hostigamiento y acoso sexual, sin embargo, no hay que olvidar que los hombres en general tuvieron una tasa respuesta más baja en la encuesta en relación a las mujeres (40% y 60% respectivamente).

> *Yo soy de Los Ángeles y no sé si hay otra persona de Los Ángeles aquí y estudio educación diferencial, mi carrera es como súper de igualdad de derechos y todo eso, lo toman muy a pecho, igual que la diversidad sexual, pero tenemos un profesor que no es de nuestros ramos, sino que viene a hacernos clases y es del área biológica y él un día nos dijo que a él se le erectaba su pene cada una semana y empezó a acercarse a compañeras, le tocaba a algunas la espalda y así, le empezó a decir que*

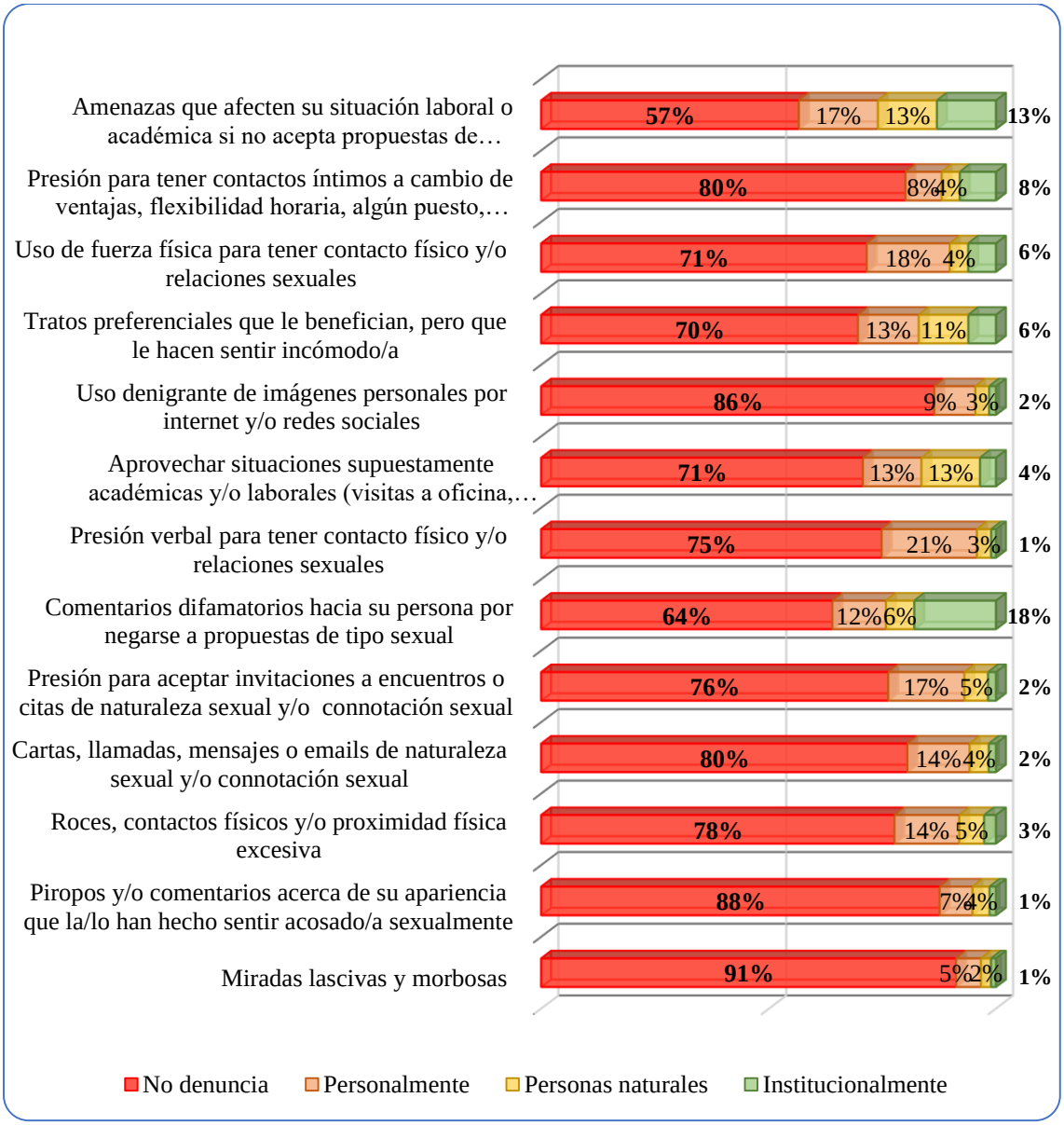
[70] Para su cálculo, se construyó una variable a partir de las 13 situaciones de hostigamiento y acoso sexual consultadas en la encuesta en donde, para cada una de ellas, se identificaron las respuestas de las personas que habían vivido la situación de hostigamiento y luego se cuantificaron las personas que habían tomado alguna medida y las personas que no habían tomado medida alguna.

> *era un problema y qué solución le hallarían ellas a él y súper incómodo y todas nuestras compañeras sintieron que era incómodo, pero nadie dijo nada, "es nuestro profesor, podemos reprobar su ramo", algo así* (Mujer 7, Grupo Estudiantil Vocalías)

Por otra parte, el siguiente gráfico da cuenta de los niveles de socialización[71] de las denuncias para cada una de las situaciones de hostigamiento y acoso sexual para todos los estamentos, donde se manifiestan de manera clara dos aspectos: en primer lugar, que la mayoría de las personas no toman alguna medida frente a la conductas de hostigamiento, tal como se señaló anteriormente, y, en segundo lugar, que la mayoría de aquellas personas que deciden hacer algo, enfrentan la situación personalmente, sin recurrir a mecanismos o procedimientos institucionales.

[71] Se agruparon las siguientes categorías de respuesta presentadas en la encuesta de Género y Diversidad:
"No denuncia" se mantuvo igual
"Personalmente" corresponde a las personas que enfrentaron personalmente a la persona acosadora
"Personas naturales" agrupa a "Le contó a un colega de la UdeC", "Le contó a un funcionario de la UdeC", "Le contó a un profesor de la UdeC" y "Denunció el hecho a una autoridad de la UdeC"
"Institucionalmente" agrupa a "Acudió al Sindicato", "Acudió a la DISE", "Acudió a la FEC", "Denunció el hecho a otro organismo de la UdeC"

Gráfico 56: Nivel de socialización de la denuncia



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

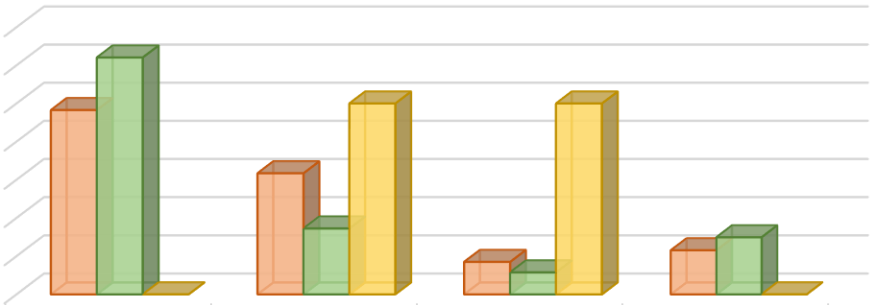
¿Cómo reaccionan las víctimas?

De las situaciones presentadas en el gráfico n°56, las dos que fueron abordadas en mayor medida por vías institucionales se refieren a "Amenazas que pudieran afectar su situación laboral o académica por negarse a propuestas de índole sexual" con un 13% y a "Comentarios difamatorios hacia su persona por negarse a una propuesta de tipo sexual" con un 18%. Ambas son situaciones donde el acoso se manifiesta de manera recurrente por medio de una propuesta que, al no ser aceptada, la víctima puede enfrentar algún tipo de consecuencia que la perjudique.

> *De hecho, ahí yo distingo 2 tipos de situaciones que son distintas, la institucional de profesores o de alumnos ayudantes con las alumnas o alumnos que ya debería tener un protocolo, ya debería tener una cosa más legal que nosotros podamos hacer. Y otra cosa un poco distinta es cuando se da entre tus mismos pares, porque es mucho más común de lo que parece, porque todos han escuchado que hay alguien en la carrera que siempre agrega a todas las mechonas, en todas las carreras pasa, pero que podemos hacer en esos casos, entonces es un poquito más complejo. Yo lo que recuerdo, por ejemplo, que había un profesor que las compañeras sabían que era acosador, entonces algunas tomaban la decisión de ir solas a revisar sus certámenes para ver si les subían puntos, y otra a lo mejor iban con algún compañero por si acaso y no correr tanto riesgo, entonces cosas así de profesores se saben y son secretos a voces, todo el mundo lo sabe y no se ha hecho nada, en otros casos más graves si han adoptado algunas pequeñas demandas, han echado algunos profesores, han cambiado profesores. En general no echan profesores de la u, si no que los cambian a otras carreras como para calmar un poco las aguas, pero cuando son los mismos alumnos, son tus mismos compañeros de generación o de carrera que es como más complejo y creo que no se puede hacer mucho al respecto porque no hay nada formal en cuanto a eso* (Hombre 3, Grupo Estudiantil, Cs. de la salud)

Al comparar por sexo la forma en que abordaron las situaciones de acoso quienes tomaron medidas, que se presente en el gráfico a continuación, se evidencia lo señalado anteriormente: la mayoría intentó resolver la situación personalmente, aunque son los hombres quienes en mayor proporción tomaron esta opción.

Gráfico 57: Medida tomada ante la situación de hostigamiento y/o acoso sexual



	Personalmente	Personas naturales	Institucionalmente	Otra
Mujer %	48,28	31,70	8,49	11,54
Hombre %	62,07	17,24	5,75	14,94
Intersexo %	0	50	50	0

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

En cuanto a las mujeres, si bien la acción "Personalmente" fue la que también tuvo más respuestas entre estas, hay un porcentaje importante de ellas (32%) que acudió a personas naturales al interior de la universidad tras haber sufrido una de las situaciones mencionadas. Esto se relaciona a que las mujeres tienden a comentar más lo que les pasa con otras personas, generalmente amigas, compañeras, mientras que los hombres manejan el acoso sexual en "el silencio" (Universidad de Costa Rica, 2005).

> *Yo de repente a nivel de funcionarios, puede ser, puedo estar equivocada, son de fácil manejo, pero a nivel de estudiantes a mí me han llegado unos casos puntuales, a lo mejor no casos tan extremos, pero como de insinuaciones, pero las niñas no se atreven a denunciar, entonces llegan donde uno para uno les de apoyo de contención, derivación a psicólogo, pero no se atreven a denunciar, pero por tanto uno no puede informar, ni solicitar sumario, ni nada si no hay una denuncia concreta…* (Mujer 3, Administrativos/as Profesionales)

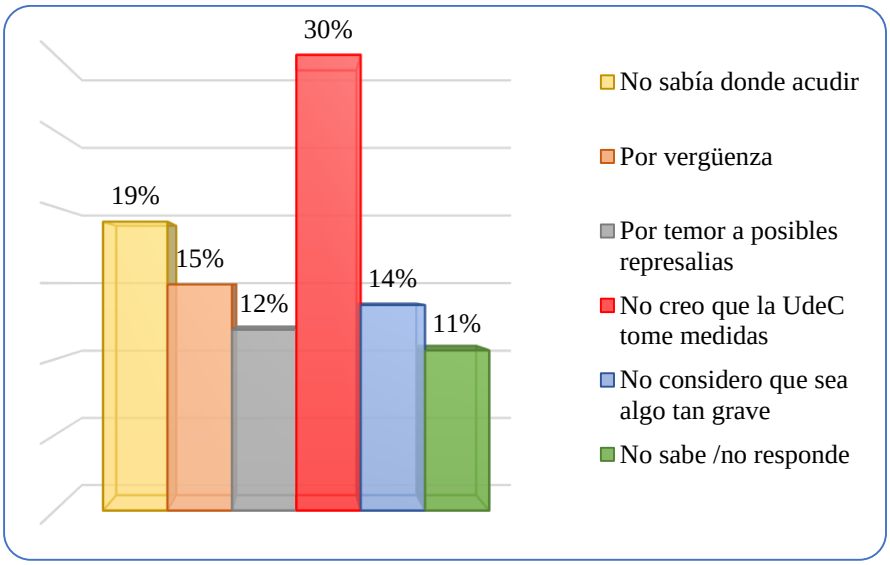
Finalmente, llama la atención las pocas personas que buscaron resolver la situación institucionalmente y la resistencia a denunciar siguiendo los conductos oficiales.

¿Por qué la mayoría de las víctimas no denuncia?

En el siguiente gráfico n°58, se indica la distribución de las respuestas ante la pregunta "¿Por qué no tomó medidas?", donde se releva en primer lugar la poca confianza que existe en los mecanismos de investigación respecto de casos de abuso y/o acoso sexual con un 30% del total de las respuestas expresadas en la categoría "No creo que la UdeC tome medidas", mientras que en segundo lugar se ubica la categoría "No sabía dónde acudir", con un 19%, que también evidencia la poca claridad que existe respecto de los mecanismos institucionales para abordar dichos casos. Ambas respuestas, que suman un 49%, podrían explicar por qué quienes sí tomaron medidas no lo hicieron mediante vías institucionales, pudiendo responder a niveles de desconfianza o desconocimiento. Las jerarquías existentes al interior de la universidad, sumado a lo centralizado y poco claros que son los mecanismos de investigación y respuesta ante estas situaciones podrían contribuir de manera importante a mantener esta situación, lo que evidencia la necesidad de establecer mecanismos transparentes, claros, formales y que protejan a las víctimas para abordar las situaciones de acoso, abuso y hostigamiento en la universidad (Valls R. , Oliver, Sánchez, Ruiz, & Melgar, 2007).

> *Una secretaria tuvo un problema con un docente, y me la pillé llorando… después me contó que cuando fue a hablar, le dijeron que no se iban a echar a un docente por una secretaria… así, clarito, clarito… No lo viví yo, pero lo vi… entonces… ¿qué esperas de las autoridades?* (Mujer 4, Grupo Administrativo, Cs. Sociales y Humanidades)

Gráfico 58: Razones por las cuales no tomó medida



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

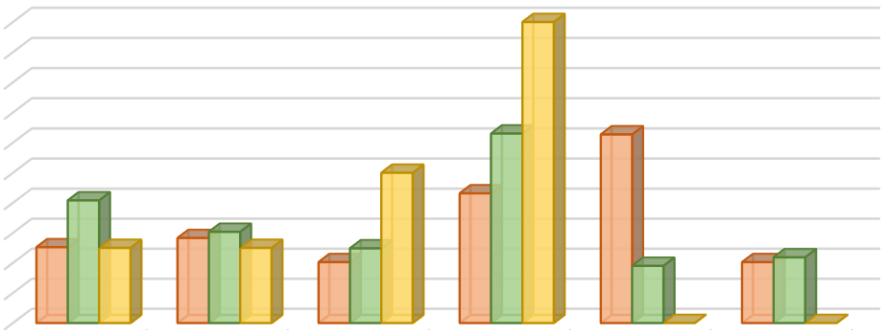
Continuando con el análisis de por qué las personas no toman alguna medida, del total de casos que declaran haber sufrido acoso, 14% de estos señalan que no consideran que dicha

situación sea algo tan grave, lo que muestra la naturalización y normalización de la violencia de género, situación que se explica a partir de que es su propia recurrencia la que provoca que estas pasen a ser prácticas naturalizadas y se constituyan como parte de la cotidianeidad. Por último, están las categorías "Por vergüenza" y "Por temor a represalias" que dan cuenta de lo mencionado anteriormente respecto a la vergüenza que siente la persona víctima de acoso, que también podrían ser explicadas a partir de la desconfianza existente en los mecanismos de investigación y en la inexistencia de mecanismos de acompañamiento y apoyo para las víctimas, sumado al temor ante la crítica general o la actitud que tome la persona acusada, siendo más graves en aquellos casos donde hay una clara jerarquía o autoridad establecida (Castro & Vázquez, 2008; García & Bedolla, 2002).

> *Que no se una entrevista confidencial, en donde se pide también resguardar eso porque les da miedo las supuestas represalias que pueda tomar el profesor, que puedan reprobar el ramo o todo el tema académico […] Sienten que no tienen a lo mejor respaldo de ir a verlo en la facultad si no que lo vienen a dar acá, pero es como para desahogarse y para buscar apoyo emocional más que para que efectivamente uno pueda intervenir y ahí nosotros desde nuestro que hacer tampoco podemos llegar y tirar una denuncia anónima, porque generalmente les da miedo el profesor, o sea van como a buscar la contención […] Entonces ahí es más complicado manejarlo, quizás los funcionarios puede ser más expedito, uno sabe que puede ser una conducta que no va a propiciar la universidad, uno sabe que van encontrar una red de apoyo. Creo que es más fácil que en la parte entre estudiante profesor…* (Mujer 3, Grupo Administrativos/as Profesionales)

Al observar la distribución de las razones por la cuales no tomaron medidas según sexo, es posible observar diferencias importantes en términos de porcentajes, como lo muestra el gráfico n°59

Gráfico 59: Razones por las cuales no tomó medida



	No sabía dónde acudir	Por vergüenza	Por temor a posibles represalias	No creo que la UdeC tome medidas	No considero que sea algo tan grave	No sabe/No responde
Hombre %	12,62	14,15	10,14	21,58	31,37	10,14
Mujer %	20,41	15,18	12,43	31,51	9,53	10,94
Intersexo %	12,50	12,50	25,00	50,00	0,00	0,00

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

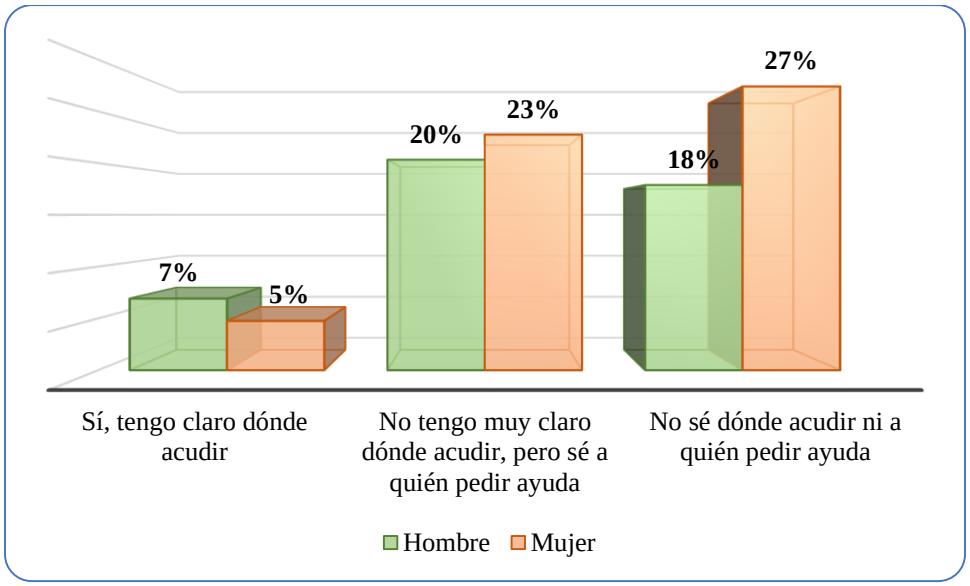
Por un lado, los hombres son quienes presentan una mayor naturalización de la violencia, pues un 31,37% de ellos señaló no haber tomado medidas por no considerar que fuera algo grave. Esto se explica a raíz de que los hombres tienden a aceptar un poco más como normales conductas que son de acoso en comparación a las mujeres debido a procesos de socialización diferentes para ambos (Universidad de Costa Rica, 2005). Para este mismo grupo, la segunda y tercera alternativa con mayor cantidad de respuestas se relaciona a la desconfianza en el actuar de la universidad y el sentimiento de vergüenza, con un 21,58% y un 14,15% respectivamente. Las mujeres, por otro lado, indican mayoritariamente no haber tomado medidas por desconfianza (31,51%), seguida de las categorías "No sabía a quién acudir" con un 20,41% y "Por vergüenza" con un 15,18%. De las personas intersexo que declaran haber sufrido acoso y no haber tomado medidas, la mitad señala que no lo hizo por desconfianza, mientras que un 25% señala no haberlo hecho por temor, por lo que al tomar en cuenta ambas categorías se podría inferir que además de desconfiar en las medidas que pueda tomar la universidad, se auto-perciben como vulnerables ante el escrutinio público, al estar insertos en un medio social que no los valida completamente como personas con los mismos derechos (García & Bedolla, 2002).

> *Entonces yo creo que el tema ahora es el mismo, nadie se la juega por la persona afectada o con las alumnas afectadas porque es su trabajo, les interesa su puesto (…) Y cuestiona ¿cuánto pierdo yo si yo apoyo a esta persona en pos a estar a favor de mi jefa o jefe?* (Mujer 1, Grupo Administrativo, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Entonces no somos correctos en el acto, creo yo, no la jugamos y si la jugamos somos conflictivos. Entonces en la universidad se dan estos casos ¿ya? No es que no existan… (Mujer 2, Grupo Administrativo, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Por último, el siguiente gráfico n°60 muestra la distribución de las respuestas de los casos que señalaron no haber sufrido alguna de las situaciones de acoso y/o violencia sexual anteriormente mencionadas. Al ser consultadas sobre si, en el caso hipotético de llegar a sufrir una situación de acoso y/o violencia sexual, tenían conocimiento de dónde acudir, las respuestas indican que la mayoría "no sabría dónde acudir ni pedir ayuda", seguido por quienes "no tienen claro dónde acudir, pero saben a quién pedir ayuda". Al analizar lo anterior según el sexo, serían las mujeres quienes tendrían menos claro dónde acudir en el caso de sufrir alguna de las situaciones mencionadas, con un 27% y un 23% versus 18% y 20% los hombres para cada una de las alternativas señaladas anteriormente respectivamente). Esto es muy preocupante si se tiene en cuenta que, como ya ha sido argumentado, las mujeres son más propensas, tanto en la universidad como en general, a ser víctimas de alguna de las situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual. (Castro & Vázquez, 2008; Universidad de Costa Rica, 2005)

Gráfico 60: En caso de sufrir una situación de acoso u hostigamiento, ¿Sabe dónde acudir?



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

5. Observación de prácticas discriminatorias

A continuación, se presenta el análisis sobre la observación de prácticas discriminatorias al interior del campus consultadas en la Encuesta de Género y Diversidad 2017. Cada una de las observaciones es analizada de acuerdo al sexo y estamento, donde se incluye, al final del análisis de cada variable, su respectiva tabla de frecuencia.

a) Se excluye de un grupo a personas por ser lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y/o intersexuales (LGBTI)

Respecto al **grupo académico**, el 48,8% de los casos corresponde a mujeres, el 51,1% a hombres y 0,2% a intersexo. En la tabla n°47 se observa que el 78,4% de los hombres señala que "nunca" observa estas prácticas, por el contrario, el 0,3% señala que "siempre" la observa, el 11,2% responde "algunas veces", el 2,7% "frecuentemente" y un 7,3% indica "no sabe". En el caso de las mujeres, el 67,2% indica "nunca" observar esta práctica, mientras que el 0,3% indica que "siempre" observa esta práctica, 18,8% contesta que ocurre "algunas veces" y 3,5% señala que ocurre "frecuentemente". Por último, un 10,2% responde que "no sabe".

Dentro de este estamento es posible señalar que la alternativa que tiene mayor frecuencia de respuesta es "nunca", con 469 casos correspondientes al 72,8%, pero con ciertas diferencias entre sexo, siendo los académicos quienes menos perciben esta práctica. La alternativa que indica que ocurre "algunas veces", tanto en hombres como mujeres, alcanza el segundo porcentaje más alto, por lo tanto, es una práctica que, independiente su frecuencia, sí ocurre al interior del campus.

Si se considera la opción "algunas veces", "frecuentemente" y "siempre" en conjunto, las mujeres representan un 23,7%, mientras que, en las mismas categorías los hombres representan un 14,2%. Lo mismo se desprende al analizar la categoría "nunca" según el sexo ya que son los académicos quienes menos observan esta práctica con un 78,4% en comparación a las académicas con 67,2%, por lo tanto, es posible decir que las mujeres son quienes observan más esta práctica.

Para el **grupo administrativo**, de un total de 572 respuestas, el 68% corresponde a mujeres y 32% a hombres. Como representa la tabla n°47, entre las administrativas, el 74,8% responde que "nunca" ocurre; 10,5% que ocurre "algunas veces"; 2,1% "frecuentemente", 0,5% responde que "siempre" ocurre y un 12,1% indica que "no sabe". Entre los administrativos; 72,7% señala que "nunca" observa dicha situación, mientras que un 11,5% señala que ocurre "algunas veces"; 1,1% responde observar "frecuentemente" esta situación, ningún hombre indica la categoría "siempre" y un 14,8% responde "no sabe". Tanto para

hombres como mujeres, un porcentaje importante (12,9%) señala no saber si esta práctica ocurre al interior del campus.

Al igual que para los académicos/as, en el grupo administrativo la alternativa "nunca" es la que concentra la mayor frecuencia de respuestas tanto para hombres como para mujeres, alcanzando el 74,1% de los casos. También es importante señalar que un 12,9% de las respuestas se concentran en "no sabe". Sólo 2 administrativas señalan que esto "siempre" lo observan, y para la opción "algunas veces" que concentra un total de 10,8%, con 62 casos, el 66,1% es de las administrativas y 33,9% de los administrativos. La opción "frecuentemente" concentra el 1,7% con 10 casos de los cuales 80% es de las administrativas y 20% de administrativos.

Para el **grupo estudiantil**, de un total de 3.268 casos, el 38,8% corresponde a hombres; 61,1% a mujeres y 0,1% a intersexo. Como se presenta en la tabla n°47, dentro de los hombres, el 65,7% señala que "nunca" ocurre; 19,2% "algunas veces"; 4,6% "frecuentemente"; 1% "siempre" y 9,6% "no sabe". En el caso de las mujeres el 62,4% señala que "nunca" ocurre; 23% "algunas veces"; 4% "frecuentemente"; 0,7% "siempre" y 9,9% "no sabe". Dentro de intersexo, el 50% (2 casos) señala que ocurre "frecuentemente", 25% "siempre" y 25% "no sabe".

Tabla 47: Se excluye de un grupo a personas por ser lesbianas, gays, bisexuales y/o intersexuales (LGBTI)

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	24	258	37	9	1	329
		7,3%	78,4%	11,2%	2,7%	,3%	100%
	Mujer	32	211	59	11	1	314
		10,2%	67,2%	18,8%	3,5%	,3%	100%
	Intersexo	0	0	1	0	0	1
		0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	56	469	97	20	2	644
		8,7%	72,8%	15,1%	3,1%	,3%	100%
Administrativos	Hombre	27	133	21	2	0	183
		14,8%	72,7%	11,5%	1,1%	0,0%	100%
	Mujer	47	291	41	8	2	389
		12,1%	74,8%	10,5%	2,1%	,5%	100%
	Total	74	424	62	10	2	572
		12,9%	74,1%	10,8%	1,7%	,3%	100%
Estudiantes	Hombre	121	832	243	58	13	1267
		9,6%	65,7%	19,2%	4,6%	1,0%	100%
	Mujer	198	1246	459	80	14	1997
		9,9%	62,4%	23,0%	4,0%	,7%	100%
	Intersexo	1	0	0	2	1	4
		25,0%	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	100%
	Total	320	2078	702	140	28	3268
		9,8%	63,6%	21,5%	4,3%	,9%	100%
Total		**450**	**2971**	**861**	**170**	**32**	**4484**
		10,04%	**66,26%**	**19,20%**	**3,79%**	**0,71%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

En general, la respuesta más alta fue "nunca", tanto para hombres como para mujeres, con un 63,6% (2.078 casos) de los cuales el 60% corresponde a mujeres y el 40% a hombres. La siguiente alternativa que concentra una mayor frecuencia de respuestas es "algunas veces" con 702 respuestas equivalentes a un 21,5%, de los cuales 34,6% corresponde a hombres y 65,4% a mujeres. Respecto a la categoría "siempre" 28 casos eligen esta opción, de los cuales 50% es de mujeres, 46,4% de hombres y 3,6% de intersexo. La alternativa "frecuentemente" concentra el 4,3% del total de las respuestas (140 casos), la que se distribuye en un 57,1% de mujeres; 41,4% de hombres y 1,4% de intersexo. También es importante indicar que 320 casos, equivalentes al 9,8%, no sabe si esta práctica ocurre.

Para esta situación, las respuestas de los tres estamentos se concentran principalmente en "nunca" con un 66,3% (2.971 casos). Al observar la distribución por sexo, del total de personas que respondieron "nunca" 58,8% corresponde a mujeres y 41,2% a hombres. Esta alternativa no obtuvo respuesta para personas intersexo en ninguno de los tres estamentos. Por otro lado; 19,2% (861 casos) señala que ocurre "algunas veces", de estos casos el 64,9% corresponde a mujeres, 35% hombres y 0,1% intersexo. Por otro lado, el 10% (450 casos) indica "no sabe", de los cuales el 58,8% son mujeres; 38,2% son hombres y 0,2% intersexo. Un 0,7% (32 casos) señala que "siempre" ocurre, siendo una respuesta mayormente femenina con un 53,1%, frente a un 43,8% de los hombres y un 3,1% de intersexo. La opción "frecuentemente" concentra el 3,8% de las respuestas (170 casos) de las cuales 58,2% es de mujeres; 40,6% de hombres y 1,2% de intersexo.

En los tres grupos la tendencia es responder que "nunca" se excluye de un grupo a personas LGBTI y, a medida que las alternativas se acercan a "siempre", disminuye la frecuencia de respuestas. Entre los tres grupos, el administrativo es el que menos observa exclusión de personas LGBTI mientras que el grupo estudiantil es el que más observa esta práctica en comparación a los otros dos estamentos.

Independiente de la frecuencia con que este tipo de situación ocurre, y del alto número de casos que señalan no observar esta práctica, si se percibe exclusión al interior de la universidad, tanto en la encuesta como en los grupos focales, dando cuenta de relaciones de género desiguales que perjudican a quienes no siguen el mandato heterosexual.

b) Se toman en serio las opiniones, sugerencias y/o respuestas de las mujeres en igual medida que las de los hombres.

Respecto al **grupo académico**, el 48,7% de los casos corresponde a mujeres, el 51,2% a hombres y 0,2% a intersexo. En la tabla n°48 se observa que el 72% de los hombres declara observar esta práctica "siempre"; 18,2% "frecuentemente"; 7% "algunas veces"; 1,8% "nunca" y 0,9% "no sabe". Dentro de las mujeres el 34,8% señala que es una práctica que "siempre" ocurre; 28,1% que ocurre "frecuentemente"; 31% que ocurre "algunas veces"; 4,8% que "nunca" ocurre y 1,3% "no sabe". Por último 1 intersexo señala que ocurre "frecuentemente". En el grupo de los hombres, la mayoría manifiesta que existe igualdad (72%), mientras que, dentro de las mujeres, el porcentaje se distribuye de manera similar entre las categorías "siempre", "frecuentemente" y "algunas veces". De manera global para este grupo, el 53,8% señala que esto "siempre" ocurre.

En el **grupo administrativo** 390 casos corresponden mujeres (67,9%) y 184 casos a hombres (32,1%). En la tabla n°48 se observan las frecuencias de acuerdo al sexo. El 53,3% de los hombres señala que "siempre" ocurre; 24,5% "frecuentemente"; 14,1% "algunas veces"; 4,9% "nunca" y 3,3% "no sabe". En el caso de las mujeres las respuestas se distribuyen de manera pareja en las categorías "algunas veces" con un 30,8%; 28,2% en la categoría "siempre" y 27,4% en la opción "frecuentemente".

Al igual que el comportamiento de las académicas, las mujeres del grupo administrativo presentan una distribución más equilibrada entre las categorías "siempre", "frecuentemente" y "algunas veces". La alternativa "no sabe" sólo concentra un 5,1% de las respuestas (29 casos), de las cuales el 79,3% corresponde a mujeres y el 20,7% a hombres. Es importante considerar que hay un total de 6,8% (39 casos) que señala que "nunca" ocurre, del cual 76,9% corresponde a mujeres y 23,1 a hombres. Por otro lado, hay un 25,4% (146 casos) que menciona que observa esta práctica "algunas veces", con un 92,2% de mujeres y 17,8% de hombres. La opción "frecuentemente" alcanza un 26,5% (152 casos) del cual 70,4% es de mujeres y 29,6% de hombres. Si se considera en conjunto la opción "nunca" y "algunas veces", estas suman un 32,2%, por lo tanto, si es posible decir que este grupo observa desigualdades en este aspecto.

Dentro del **grupo estudiantil**, 1.263 personas son hombres (38,8%), 1.992 personas son mujeres (61,1%) y 4 personas son intersexo (0,1%). En este grupo; 36,6% de las mujeres señala que "siempre" ocurre; 31,9% indica "frecuentemente"; 24,7% "algunas veces"; 3,8% "nunca" y 2,9% "no sabe". De los estudiantes 54,2% señala que esta práctica "siempre" ocurre; 25,7% "frecuentemente"; 13,7% "algunas veces"; 2,7% "nunca" y 3,7% "no sabe".

Del total del grupo estudiantil, el 43,5% responde que "siempre" se toman en serio las opiniones de hombres y mujeres en igual medida. De este grupo que responde en esta categoría; el 51,5% es mujer, el 48,3% es hombre y el 0,1% es intersexo. Esta es la alternativa

con mayor frecuencia de respuesta tanto para hombres como para mujeres. Un 29,4% del grupo señala que ocurre "frecuentemente", del cual un 66,2% es mujer; un 33,8% es hombre y 0% intersexo. Por otro lado, un 20,5% indica que se trata de una situación que ocurre "algunas veces", del cual el 73,8% es mujer, el 25,9% es hombre y el 0,3% es intersexo. Por el contrario, un 3,4% señala que esto "nunca" ocurre, de los cuales 69,1% son mujeres; 30,9% son hombres. Por último, hay un porcentaje de los encuestados que señala "no saber" si esto ocurre alcanzando un 3,2%.

Tabla 48: Se toman en serio las opiniones, sugerencias y/o respuestas de las mujeres en igual medida que las de los hombres

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	3	6	23	60	237	329
		,9%	1,8%	7,0%	18,2%	72,0%	100%
	Mujer	4	15	97	88	109	313
		1,3%	4,8%	31,0%	28,1%	34,8%	100%
	Intersexo	0	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Total	7	21	120	149	346	643
		1,1%	3,3%	18,7%	23,2%	53,8%	100%
Administrativos	Hombre	6	9	26	45	98	184
		3,3%	4,9%	14,1%	24,5%	53,3%	100,0%
	Mujer	23	30	120	107	110	390
		5,9%	7,7%	30,8%	27,4%	28,2%	100%
	Total	29	39	146	152	208	574
		5,1%	6,8%	25,4%	26,5%	36,2%	100,0%
Estudiantes	Hombre	47	34	173	324	685	1263
		3,7%	2,7%	13,7%	25,7%	54,2%	100%
	Mujer	58	76	493	635	730	1992
		2,9%	3,8%	24,7%	31,9%	36,6%	100%
	Intersexo	0	0	2	0	2	4
		0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100%
	Total	105	110	668	959	1417	3259
		3,2%	3,4%	20,5%	29,4%	43,5%	100%
Total		**141**	**170**	**934**	**1260**	**1971**	**4476**
		3,15%	**3,80%**	**20,87%**	**28,15%**	**44,03%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

En general, para los tres grupos, hay una tendencia a indicar que "siempre" o "frecuentemente" se toman en serio las opiniones de las mujeres y hombres en igual medida, disminuyendo la frecuencia a medida que se acerca a la alternativa "nunca". Sin embargo, en

el grupo académico, son los hombres quienes principalmente manifiestan esta opción, mientras que, para las académicas, como se mencionó anteriomente, las respuestas están distribuidas de manera similar entre las categorías "siempre", "frecuentemente" y "algunas veces". Para el caso de las opciones "nunca" o "algunas veces", del total de respuestas, la mayoría es de mujeres en los tres grupos. A pesar de que un alto porcentaje declare "siempre" observar esta práctica, hay un grupo importante (casi una cuarta parte de las personas encuestadas) que con distintas frecuencias señala observar esta práctica, situación que también surgió en los grupos focales:

> *Como que no les dan bola a las mujeres…* (Mujer 2, Grupo Administrativo Campus Chillán)

> *Claro, como que escuchan. Sí, me gusta tu punto, pero no lo voy a considerar mucho como para… y eso es feo…* (Hombre 2, Grupo Administrativo Campus Chillán)

A partir de los resultados anteriores, es posible señalar que existen diferencias en cuanto al valor que se da a opiniones de hombres y mujeres. Estas diferencias estarían provocadas por los imaginarios y representaciones para lo femenino y masculino (Connell R. , 1987) donde la mujer ocuparía una posición de inferioridad, otorgando mayor valor a la opinión masculina; imaginarios de roles tradicionales de género que también se reproducen al interior de la universidad.

c) Se toman más en serio las opiniones, sugerencias y/o respuestas de los hombres que de las mujeres.

Para **el grupo académico**, 318 casos corresponden a mujeres (49,1%), 328 a hombres (50,7%) y 1 a intersexo (0,2%). En la tabla n°49 se observa que el 57% de los hombres declara "nunca" observar esta práctica; 17,4% "algunas veces"; 12,8% "frecuentemente"; 8,2% "siempre" y 4,6% "no sabe". Dentro de las mujeres, el 29,9% señala que es una práctica que "nunca" ocurre; 28,3% que ocurre "frecuentemente"; 20,8% señala que ocurre "algunas veces"; 18,6% responde que "siempre" ocurre y 2,5% "no sabe". La única persona intersexo del grupo señala que esto ocurre "frecuentemente". Según estos porcentajes, para la mayoría de los académicos esta situación nunca ocurre, mientras que para las mujeres y, como en situaciones anteriores, las categorías de respuesta se distribuyen de manera más equitativa entre las cuatro frecuencias. De esta manera, es claro que las académicas observan que las opiniones de los hombres se toman más en serio.

Para el **grupo administrativo**, 180 casos corresponden a hombres (31,5%) y 392 a mujeres (68,5%). Dentro de este grupo las administrativas responden con mayor frecuencia que esto ocurre "algunas veces" con un 27,6% de los casos, como segunda opción con mayor frecuencia de respuesta optan por "nunca" con un 26,3%, luego "frecuentemente" con 22,4%; 14,5% "siempre" y 9,2% "no sabe". Los administrativos responden con mayor frecuencia la opción "nunca" con un 43,9%, un 22,2% de los hombres señala "algunas veces"; 17,2% responde "frecuentemente"; 8,3% "nunca" y 8,3% indica "no sabe". Según las respuestas de las administrativas, existiría desigualdad entre hombres y mujeres, pues si se consideran las alternativas "siempre" y "frecuentemente" estas alcanzan un 36,9%, lo que indicaría que se toman más en serio las opiniones de los hombres que de las mujeres.

Para el **grupo de estudiantes**, 1.264 casos corresponden a hombres (38,8%), 1.991 casos a mujeres (61,1%) y 4 a intersexo (0,1%). Entre los hombres del grupo estudiantil; 45,4% señala que "nunca" se toman más en serio las opiniones de los hombres que de las mujeres; 24,8% señala que ocurre "algunas veces"; 17,1% que ocurre "frecuentemente"; 7,2% que "siempre" ocurre y 5,5% "no sabe". Entre las mujeres, la alternativa que tiene mayor frecuencia de respuesta es "nunca" con un 32,5% de los casos. La siguiente alternativa es "algunas veces" con un 26,5% de las respuestas, "frecuentemente" con un 24%, "siempre" con 10,1% y 6,9% "no sabe". Del grupo intersexo 2 casos señalan que esta situación "siempre" ocurre, 1 caso indica "frecuentemente" y 1 caso responde "nunca". Si consideramos en conjunto las alternativas "siempre", "frecuentemente" y "algunas veces", tanto para hombres, mujeres e intersexo, alcanza un valor de 56,1%, por lo tanto, independiente de la frecuencia con que ocurra, la situación se identifica como una realidad presente en la comunidad UdeC.

Tabla 49: Se toman más en serio las opiniones, sugerencias y/o respuestas de los hombres que de las mujeres

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	15	187	57	42	27	328
		4,6%	57,0%	17,4%	12,8%	8,2%	100%
	Mujer	8	95	66	90	59	318
		2,5%	29,9%	20,8%	28,3%	18,6%	100%
	Intersexo	0	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Total	23	282	123	133	86	647
		3,6%	43,6%	19,0%	20,6%	13,3%	100%
Administrativos	Hombre	15	79	40	31	15	180
		8,3%	43,9%	22,2%	17,2%	8,3%	100%
	Mujer	36	103	108	88	57	392
		9,2%	26,3%	27,6%	22,4%	14,5%	100%
	Total	51	182	148	119	72	572
		8,9%	31,8%	25,9%	20,8%	12,6%	100%
Estudiantes	Hombre	69	574	314	216	91	1264
		5,5%	45,4%	24,8%	17,1%	7,2%	100%
	Mujer	138	647	527	478	201	1991
		6,9%	32,5%	26,5%	24,0%	10,1%	100%
	Intersexo	0	1	0	1	2	4
		0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	50,0%	100%
	Total	207	1222	841	695	294	3259
		6,4%	37,5%	25,8%	21,3%	9,0%	100%
Total		**281**	**1686**	**1112**	**947**	**452**	**4478**
		6,28%	**37,65%**	**24,83%**	**21,15%**	**10,09%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Para esta pregunta en general entre los tres estamentos, el 37,7% señala que esto "nunca" ocurre; 24,8% indica que ocurre "algunas veces"; 21,1% "frecuentemente"; 10,1% que "siempre" ocurre y 6,3% "no sabe". Entre los tres estamentos, los hombres son quienes menos perciben la ocurrencia de esta práctica, particularmente los hombres del grupo académico. Por el contrario, quienes perciben que esto siempre ocurre son las mujeres y, en mayor medida, las académicas y luego las administrativas. Esta desigualdad pudo también ser pesquisada en el relato de hombres y mujeres participantes de los grupos focales:

> *En mi facultad somos puras mujeres, pero yo creo que el hombre siempre tiene ese complejo de superioridad, que no sé de dónde lo sacan*. (Mujer 2, Grupo Administrativo, Campus Chillán)

> *Como igual de la mano lo que dice la compañera, igual en general cuando hay un espacio, puede ser que un hombre y una mujer estén diciendo lo mismo y de la misma forma, pero generalmente se va a tomar mucho más en serio lo que está diciendo el hombre, por la forma*. (Mujer 4, Grupo Estudiantil Vocalías)

De esta manera, se da cuenta que, es el hombre quien tiene mayor presencia en lo público dada la división tradicional entre espacio público y privado, lógica que se extiende al espacio universitario representada en un sistema altamente jerarquizado y desigual (Larena Fernández & Molina Roldán, 2010).

d) Se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres

Dentro del **grupo de académico** 318 casos corresponden a mujeres (49,2%), 327 a hombres (50,6%) y 1 caso a intersexo (0,2%). En la tabla n°50 se aprecia que un 48% de los hombres señala que "nunca" se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres; 39,4% responde que ocurre "algunas veces"; 5,2% "frecuentemente"; 1,5% contesta que "siempre" ocurre y 5,8% indica "no sabe". Entre las académicas, el 61% señala que "nunca" se hacen bromas que estereotipan a los hombres; 31,4% que ocurre "algunas veces"; 2,8% "frecuentemente"; 1,9% "siempre"; 2,8% "no sabe". En el grupo intersexo 1 persona señala que "nunca" ocurre. Si bien hombres y mujeres responden con mayor frecuencia la opción "nunca", es mayor la proporción de mujeres que señala esta opción.

En el **grupo administrativo** 389 casos corresponden a mujeres (67,8%) y 185 casos a hombres (32,2%). Entre los administrativos, es importante mencionar que la mayoría de los casos responde que "nunca" ocurre esta situación con un 49,7%, mientras que un 37,8% señala que ocurre "algunas veces", un 5,9% contesta "frecuentemente", un 2,7% indica que ocurre "siempre" y un 3,8% responde "no sabe". Entre las administrativas, también la opción "nunca" es la que tiene mayor frecuencia alcanzando el 60,4% de las respuestas; 28,3% señala que ocurre "algunas veces"; 4,1% indica que ocurre "frecuentemente"; 1,5% que "siempre" ocurre y 5,7% indica "no sabe".

El **grupo de estudiantes** está compuesto por 3.257 casos de los cuales 1.261 son hombres (38,7%), 1.992 son mujeres (61,2%) y 4 intersexo (0,1%). Entre los hombres, el 46,9% indica que esta situación ocurre "algunas veces"; 27,4% contesta que "nunca" ocurre; 15% "frecuentemente"; 6,6% responde "siempre" y 4,2% elige la opción "no sabe". Entre las mujeres el 42% señala que ocurre "algunas veces"; 39% que "nunca" ocurre; 10,2% "frecuentemente"; 3,4% siempre y 5,4% "no sabe". Para el grupo intersexo, de los cuatro casos, 2 señalan que "nunca" ocurre esta situación, mientras que 2 casos responden que "siempre" ocurre.

Tabla 50: Se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	19	157	129	17	5	327
		5,8%	48,0%	39,4%	5,2%	1,5%	100%
	Mujer	9	194	100	9	6	318
		2,8%	61,0%	31,4%	2,8%	1,9%	100%
	Intersexo	0	1	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	28	352	229	26	11	646
		4,3%	54,5%	35,4%	4,0%	1,7%	100%
Administrativos	Hombre	7	92	70	11	5	185
		3,8%	49,7%	37,8%	5,9%	2,7%	100%
	Mujer	22	235	110	16	6	389
		5,7%	60,4%	28,3%	4,1%	1,5%	100%
	Total	29	327	180	27	11	574
		5,1%	57,0%	31,4%	4,7%	1,9%	100%
Estudiantes	Hombre	53	345	591	189	83	1261
		4,2%	27,4%	46,9%	15,0%	6,6%	100%
	Mujer	107	776	837	204	68	1992
		5,4%	39,0%	42,0%	10,2%	3,4%	100%
	Intersexo	0	2	0	0	2	4
		0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100%
	Total	160	1123	1428	393	153	3257
		4,9%	34,5%	43,8%	12,1%	4,7%	100%
Total		**217**	**1802**	**1837**	**446**	**175**	**4477**
		4,85%	**40,25%**	**41,03%**	**9,96%**	**3,91%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Al comparar los tres estamentos, es posible señalar que el grupo estudiantil, a diferencia de los otros dos grupos y tal vez desde una postura más crítica, observa con mayor frecuencia la ocurrencia de estas prácticas al interior del campus; mientras que el grupo administrativo y académico señala en su mayoría que esto no ocurre.

> *A mi parecer se ha mantenido desde siempre, pero ahora se les está visibilizando y se les está tomando el peso a lo que se debería tomar, algo importante es el respeto mutuo, no solamente porque seamos mujeres nos sentimos violentadas, sino que igual a los hombres, porque a los hombres igual los discriminan en muchas cosas y de repente es súper hiriente como: "ah ¿y por qué barris tú? Si tu eris hombre po" o "¿por qué vai a hacer eso?, si tú erí hombre", igual que nosotras con los trabajos pesados, una vez un profesor me dijo: "señorita, no corra la mesa le puede pasar*

algo", pero es una mesa, como me iba a pasar nada, ¿por qué mi compañero podía hacerlo si igual yo? (Mujer 9, Grupo Estudiantil Vocalías)

e) Las mujeres defienden sus ideas y opiniones en igual medida que los hombres

Dentro del **grupo académico** 330 personas corresponden a hombres (50,9%), 317 a mujeres (48,9%) y 1 persona intersexo (0,2%). Como lo indica la tabla n°51, en el caso de los académicos; 61,8% señala que "siempre" las mujeres defienden sus ideas y opiniones en igual medida que los hombres; 27,9% que esta situación es "frecuentemente"; 7,6% que ocurre "algunas veces"; 0,9% señala que "nunca"; y 1,8% indica "no saber" si esto ocurre. En el caso de las académicas, también la mayor frecuencia de respuestas "siempre" con un 42,9%; luego "frecuentemente" con 29%; seguido por "algunas veces" con 24,6%; "nunca" con 2,8% y "no sabe" con 0,6%. La persona intersexo del grupo señala que ocurre "frecuentemente". En el caso de los hombres, es clara la tendencia a responder que las mujeres "siempre" defienden sus opiniones, a diferencia de lo que ocurre entre las académicas, donde es importante mencionar que casi una cuarta parte del grupo cree que esto ocurre sólo "algunas veces".

El **grupo administrativo**, de los 574 casos, 183 (31,9%) corresponden a hombres y 391 (68,1%) a mujeres. El 40,7% de las administrativas señala que "siempre" las mujeres defienden sus ideas y opiniones en igual medida que los hombres; 28,9% que esto ocurre "frecuentemente"; 22% indica que ocurre "algunas veces"; 4,3% responde que "nunca" ocurre y un 4,1% "no sabe". En cuanto a los administrativos; 49,2% responde que "siempre" ocurre esta práctica; 25,1% indica "frecuentemente"; 17,5% "algunas veces"; 2,7% "nunca" y, por último, un 5,5% "no sabe". En ambos casos, la frecuencia de respuesta va disminuyendo al acercarse a la opción "nunca". Respecto a esta categoría, son más las mujeres quienes indican que esta situación no ocurre.

De los 3.254 casos del **grupo estudiantil**; 38,8% corresponde a hombres (1.264 casos), 61% a mujeres (1.986 casos) y 0,1% a intersexo (4 casos). El 46,6% de los hombres señala que "siempre" ocurre; 32,4% responde que ocurre "frecuentemente"; 14,2% "algunas veces"; 2,6% "nunca" y un 4,3% indica "no sabe". Entre las estudiantes, el 40,2% señala que "siempre" ocurre esta práctica; el 33,5% responde que ocurre "frecuentemente", un 21,4% señala que esto ocurre "algunas veces" y un 2,2% que "nunca" ocurre. Por otro lado, un 2,6% señala que "no sabe". En cuanto a las personas intersexo, el 50% señala que "siempre" ocurre (2 casos), 25% indica "frecuentemente" y 25% responde "algunas veces". La distribución por sexo entre las respuestas se comporta de manera similar entre hombres y mujeres, disminuyendo la frecuencia de respuesta a medida que se acercan a la opción "nunca".

Tabla 51: Las mujeres defienden sus ideas y opiniones en igual medida que los hombres

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	6	3	25	92	204	330
		1,8%	,9%	7,6%	27,9%	61,8%	100%
	Mujer	2	9	78	92	136	317
		,6%	2,8%	24,6%	29,0%	42,9%	100%
	Intersexo	0	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Total	8	12	103	185	340	648
		1,2%	1,9%	15,9%	28,5%	52,5%	100%
Administrativos	Hombre	10	5	32	46	90	183
		5,5%	2,7%	17,5%	25,1%	49,2%	100%
	Mujer	16	17	86	113	159	391
		4,1%	4,3%	22,0%	28,9%	40,7%	100%
	Total	26	22	118	159	249	574
		4,5%	3,8%	20,6%	27,7%	43,4%	100%
Estudiantes	Hombre	54	33	179	409	589	1264
		4,3%	2,6%	14,2%	32,4%	46,6%	100%
	Mujer	52	44	425	666	799	1986
		2,6%	2,2%	21,4%	33,5%	40,2%	100%
	Intersexo	0	0	1	1	2	4
		0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	100%
	Total	106	77	605	1076	1390	3254
		3,3%	2,4%	18,6%	33,1%	42,7%	100%
Total		**140**	**111**	**826**	**1420**	**1979**	**4476**
		3,13%	**2,48%**	**18,45%**	**31,72%**	**44,21%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Si consideramos de manera global las categorías de respuesta para esta pregunta, el 42,7% indica observar "siempre" esta práctica, no obstante, hay un grupo que da cuenta que esto no ocurre tan a menudo (18,6%), postura que también apareció en los grupos focales:

> *Pero ahora hay otro caso de 3 profesores más, que por WhatsApp incomodaban a estudiantes y está en las grabaciones y las estudiantes no quisieron hacer nada. Sin embargo, son nuevamente son los alumnos varones que incitaron a que esto llegue ya ha sido comunicado ya. Entonces hay un cambio a nivel de los estudiantes…* (Hombre 3, Grupo Administrativo, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias).

f) Los hombres defienden sus ideas y opiniones más que las mujeres

Dentro del **grupo académico,** 325 casos corresponden a hombres (50,6%), 316 casos a mujeres (49,2%) y 1 caso a intersexo (0,2%). De acuerdo a la distribución de las respuestas según el sexo (tabla n°52) el 33,8% y 32,3% de los hombres señala que "nunca" y "algunas veces" ocurre respectivamente, mientras que un 15,7% y un 9,2% señala que ocurre "frecuentemente" y "siempre" respectivamente. Un 8,9% de los hombres contesta "no saber" si esta situación ocurre. En el caso de las mujeres, la distribución es bastante homogénea ente las opciones "nunca" con un 24,1%, "algunas veces" con 24,7%, "frecuentemente" con un 23,1% y "siempre" con un 22,5%. De acuerdo a esto, es claro que las mujeres observan diferencias entre hombres y mujeres al defender sus ideas y opiniones. En el caso de la persona intersexo, señala que esto ocurre "algunas veces".

En el **grupo administrativo**, de los 569 casos, el 32,2% de las respuestas corresponde a hombres (183 casos) y el 67,8% a mujeres (386 casos). Si analizamos el comportamiento de este grupo por sexo, a partir de la tabla n°52, es posible señalar que los hombres se inclinan por la alternativa "algunas veces" con un 32,8% de las respuestas, seguido por un 27,9% que señala que esto "nunca" ocurre; 21,3% que ocurre "frecuentemente" y un 13,1% que responde que esta situación "siempre" ocurre. Sólo un 4,9% señala "no saber". Si consideramos la opción "frecuentemente" y "siempre" en conjunto, estas concentran el 34,4% de las respuestas de los hombres de este grupo, por lo que los administrativos observan que los hombres defienden sus opiniones en mayor medida que las mujeres. En el caso de las administrativas; 31,1% señala que esta práctica ocurre "algunas veces"; 22,8% "frecuentemente"; 18,7% "siempre"; 15,5% "nunca" y 11,9% "no sabe". Si consideramos en conjunto las categorías "frecuentemente" y "siempre" estas suman 41,5%, siendo más alto que el porcentaje que señala que "nunca" ocurre. Por lo tanto, en mayor medida que los administrativos, las administrativas señalan que los hombres defienden sus ideas y opiniones más que las mujeres.

Dentro del **grupo estudiantil** 1.254 casos corresponden a hombres (38,8%), 1.976 a mujeres (61,1%) y 4 a intersexo (0,1%). Al observar la distribución por sexo, el 32,5% de los hombres señala que ocurre "algunas veces"; 26,7% que "nunca" ocurre; 21,3% y 9,7% señalan que ocurre "frecuentemente" y "siempre" respectivamente, sumando entre los dos 31%. Por otro lado, un 9,7% de los hombres de este grupo señala que "no sabe". En el caso de las mujeres, 29,5% señala que esto ocurre "algunas veces"; 23% que ocurre "frecuentemente"; 21,5% que "nunca" ocurre; 14,1% que "siempre" ocurre y 11,9% "no sabe". En este caso, al sumar las categorías "frecuentemente" y "siempre" se obtiene un 37,1%; 6,1 puntos porcentuales más que la misma sumatoria en el caso de los hombres. En general, el grupo estudiantil observa en mayor medida que los hombres defienden más sus ideas y opiniones que las mujeres, esto podría explicarse por el "clima frío" que se genera partiularmente en la sala de clases donde las mujeres y las minorías son expuestas a discriminación muchas veces sutiles y socialmente

aceptadas (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013) provocando que estos grupos se resten de participar.

Tabla 52: Los hombres defienden sus ideas y opiniones más que las mujeres

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	29	110	105	51	30	325
		8,9%	33,8%	32,3%	15,7%	9,2%	100%
	Mujer	18	76	78	73	71	316
		5,7%	24,1%	24,7%	23,1%	22,5%	100%
	Intersexo	0	0	1	0	0	1
		0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	47	186	184	124	101	642
		7,3%	29,0%	28,7%	19,3%	15,7%	100%
Administrativos	Hombre	9	51	60	39	24	183
		4,9%	27,9%	32,8%	21,3%	13,1%	100%
	Mujer	46	60	120	88	72	386
		11,9%	15,5%	31,1%	22,8%	18,7%	100%
	Total	55	111	180	127	96	569
		9,7%	19,5%	31,6%	22,3%	16,9%	100%
Estudiantes	Hombre	122	335	408	267	122	1254
		9,7%	26,7%	32,5%	21,3%	9,7%	100%
	Mujer	236	425	583	454	278	1976
		11,9%	21,5%	29,5%	23,0%	14,1%	100%
	Intersexo	0	0	1	1	2	4
		0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	100%
	Total	358	760	992	722	402	3234
		11,1%	23,5%	30,7%	22,3%	12,4%	100%
Total		**460**	**1057**	**1356**	**973**	**599**	**4445**
		10,35%	**23,78%**	**30,51%**	**21,89%**	**13,48%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Los tres estamentos en conjunto señalan que esto ocurre "algunas veces" con un 30,5% del total de las respuestas. En los tres grupos, son las mujeres quienes observan en mayor medida esta práctica. La siguiente cita da un ejemplo este tipo de situaciones:

> *Sí, los espacios en una asamblea, la mayoría de los que hablan queramos o no, hayan más mujeres presentes, siguen siendo hombres, muchas veces igual los hombres tienen prácticas de hablar aun cuando no aportan al debate, se da mucho en las carreras el hablar fuerte, el interrumpir, el discutir entre ellos mismos y como que al final tampoco generan el que haya una discusión en la que todos se sientan parte,*

como que son muy excluyentes de repente en sus formas de expresarse y su forma de hacer liderazgo igual es como más violento (Mujer 10, Grupo Estudiantil Vocalías)

g) Se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI)

El **grupo académico** se distribuye entre 50,5% hombres (327 casos); 49,3% mujeres (319 casos) y 1 intersexo. Al observar la distribución por sexo en la tabla n°53, el 42,2% de los hombres señala que esta situación ocurre "algunas veces", 11% observa que esta situación ocurre "frecuentemente", un 5,2% "siempre" observa ese tipo de prácticas en el campus y, por el contrario, un 37,6% indica "nunca" observar esa práctica. En el caso de las mujeres, un 37,9% señala "nunca" observar esta práctica y, al mismo tiempo, un 37,9% responde observar este tipo de bromas "algunas veces". Por otro lado; 13,8% y 5% señalan que observan esto "frecuentemente" y "siempre" respectivamente, lo que en conjunto alcanza un 18,8% de las respuestas. En el caso de la persona intersexo, responde que observa esta práctica "frecuentemente". Para el total del grupo académico, la respuesta con mayor frecuencia es "algunas veces", por lo tanto, se detecta este tipo de prácticas discriminatorias al interior de la UdeC.

Los casos válidos del **grupo administrativo** están distribuidos en 32,1% de hombres (185 casos) y 67,9% de mujeres (392 casos). Si se considera la distribución por sexo de las respuestas del grupo presentadas en la tabla n°53, se observa que a nivel porcentual se distribuyen de manera similar. Para los hombres, el 41,1% señala que "nunca" observa estas prácticas; 39,5% "algunas veces"; 11,4% "frecuentemente"; 2,7% "siempre", y 5,4% "no sabe". En el grupo de administrativas, 45,2% señala "nunca" observar esas prácticas; 35,2% "algunas veces"; 8,7% "frecuentemente"; 3,6% "siempre" y 7,4% "no sabe". Es importante señalar que el 36,6% del total del grupo adminsitrativo responde que observa estas prácticas "algunas veces", por lo tanto, es una situación que ocurre al interior del campus, independiente de la frecuencia.

Para el **grupo estudiantil** la distribución por sexo es de 1.266 hombres (38,8%), 1.997 mujeres (61,1%) y 4 intersexo (0,1%). El 37,1% de los hombres señala que esta situación ocurre "algunas veces"; 25,3% observa "frecuentemente" estas prácticas y un 13,3% la observa "siempre". Por el contrario, un 20,1% de los hombres señala "nunca" observar esta situación y un 4,1% "no sabe". En el caso de las mujeres; 36,7% señala que observa estas prácticas "algunas veces"; 19,8% "frecuentemente"; 12,1% "siempre" y, por el contrario, un 25,2% señala "nunca" observar estas prácticas. En el caso de las personas intersexo, 2 responden "siempre" observar estas prácticas; 1 "frecuentemente" y 1 "nunca". Es importante mencionar que la sumatoria de las categorías "frecuentemente" y "siempre" corresponde al 31,9% de las respuestas totales dentro del grupo estudiantil.

Tabla 53: Se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI)

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	13	123	138	36	17	327
		4,0%	37,6%	42,2%	11,0%	5,2%	100%
	Mujer	17	121	121	44	16	319
		5,3%	37,9%	37,9%	13,8%	5,0%	100%
	Intersexo	0	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Total	30	244	259	81	33	647
		4,6%	37,7%	40,0%	12,5%	5,1%	100%
Administrativos	Hombre	10	76	73	21	5	185
		5,4%	41,1%	39,5%	11,4%	2,7%	100%
	Mujer	29	177	138	34	14	392
		7,4%	45,2%	35,2%	8,7%	3,6%	100%
	Total	39	253	211	55	19	577
		6,8%	43,8%	36,6%	9,5%	3,3%	1000%
Estudiantes	Hombre	52	255	470	320	169	1266
		4,1%	20,1%	37,1%	25,3%	13,3%	100%
	Mujer	125	503	733	395	241	1997
		6,3%	25,2%	36,7%	19,8%	12,1%	100%
	Intersexo	0	1	0	1	2	4
		0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	50,0%	100%
	Total	177	759	1203	716	412	3267
		5,4%	23,2%	36,8%	21,9%	12,6%	100%
Total		**246**	**1256**	**1673**	**852**	**464**	**4491**
		5,48%	**27,97%**	**37,25%**	**18,97%**	**10,33%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Al comparar los tres grupos, el estudiantil es el que declara observar más este tipo de prácticas al interior de la universidad seguido del grupo académico. Las bromas que estereotipan y denigran a personas LGBTI se observan con cierta frecuencia en la universidad como también quedó demostrado en los grupos focales:

> *Ahora en género, lo que decían también las colegas de los homosexuales o los transgéneros todo eso igual, socialmente siempre lo bromea mucho con eso, son sarcásticos, lo toman como bastante a broma, pero, así como dañina* (Mujer 5, Grupo Académico, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

La cita anterior da cuenta del éxito del modelo de masculinidad tradicional hegemónico (Connell, 1995), en el que las mujeres y los hombres no heterosexuales son relegados a una posición de inferioridad por tener características femeninas. A pesar que en general este resultado de la encuesta indica que esto no ocurre, hay un grupo de encuestados/as, que corresponde a las personas intersexo, que indica que esto sí ocurre (repartidos/as en las categorías de respuesta “frecuentemente” o “siempre”), que si bien no es un número estadisticamente significativo, es un grupo que se ve afectado de manera directa en el enunciado planteado.

h) Se incluyen a las mujeres en reuniones laborales o de estudios en igual medida que a los hombres

El **grupo académico** se distribuye en 329 hombres (50,9%) y 316 mujeres (48,9%). Para este enunciado es posible señalar que la mayoría de los académicos encuestados (68,7%) responde que "siempre" se incluye a las mujeres en reuniones en igual medida que a los hombres; 14,6% indica que esto curre "frecuentemente"; 7% que ocurre "algunas veces" y, por el contrario; 5,8% de los académicos señala que "nunca" ocurre, y un 4% indica "no saber". En el grupo de las académicas, el 41,1% declara que esto "siempre" ocurre, 25% que ocurre "frecuentemente"; 21,5% "algunas veces"; 7,3% responde que "nunca" ocurre y 5,1% contesta "no sabe". Al comparar las respuestas de hombres y mujeres, es posible observar que son los hombres quienes en mayor proporción indican que "siempre" se incluye a las mujeres, con 27,6 puntos porcentuales de diferencia, y el porcentaje de mujeres que señala que esto ocurre sólo "algunas veces" es mayor que en los hombres con 14,5 puntos de diferencia. Por lo tanto, la diferencia en cuanto a la exclusión de las mujeres es observada en mayor medida por ellas mismas. En el caso de intersexo, el único caso responde que esto ocurre "siempre".

El **grupo administrativo** se distribuye en 32,1% de hombres (185) y 67,9% mujeres (391). Al analizar el comportamiento del grupo por sexo como se observa en la tabla n°54, es posible señalar que los administrativos son quienes con mayor frecuencia (64,3%) responden que "siempre" se incluye a mujeres en igual medida que a los hombres, mientras que el 44,8% de las administrativas responde la misma opción. El 16,2% de los administrativos señala que esto ocurre "frecuentemente"; 3,2% "algunas veces"; 11,9% "nunca" y 4,3% "no sabe". Por otro lado; 21,2% de las administrativas señala que ocurre "frecuentemente"; 19,7% "algunas veces"; 9,7% "nunca" y 4,6% "no sabe". Si consideramos la sumatoria de las frecuencias "nunca" y "algunas veces" para la administrativas (29,4%) es posible señalar que hay un grupo importante que da cuenta de la falta de inclusión de mujeres en igual medida que los hombres.

Dentro del **grupo estudiantil**, 1.265 personas son hombres (38,8%), 1.991 son mujeres (61,1%) y 4 son intersexo (0,1%). Al observar las respuestas por sexo, encontramos que 56,8% de los hombres indica que "siempre" se incluye a las mujeres en igual medida que a los hombres; 19,7% responde que esto ocurre "frecuentemente"; 8% "algunas veces"; 5,7% "nunca" y 9,9% indica "no sabe". En el caso de las mujeres, el 43,1% señala que "siempre" ocurre; 20,7% que ocurre "frecuentemente"; 16,6% "algunas veces"; 8,1% "nunca" y 11,5% "no sabe". En el grupo intersexo, 2 personas responden "siempre"; 1 "algunas veces" y 1 "no sabe". Si comparamos las respuestas de hombres y mujeres, vemos que una proporción mayor de hombres señala que "siempre" ocurre, con más de 11 puntos porcentuales de diferencia y, de forma contraria, para las categorías "nunca" y "algunas veces", las mujeres se ubican sobre los hombres.

Tabla 54: Se incluyen a las mujeres en reuniones laborales o de estudios en igual medida que a los hombres

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	13	19	23	48	226	329
		4,0%	5,8%	7,0%	14,6%	68,7%	100%
	Mujer	16	23	68	79	130	316
		5,1%	7,3%	21,5%	25,0%	41,1%	100%
	Intersexo	0	0	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
	Total	29	42	91	127	357	646
		4,5%	6,5%	14,1%	19,7%	55,3%	100%
Administrativos	Hombre	8	22	6	30	119	185
		4,3%	11,9%	3,2%	16,2%	64,3%	100%
	Mujer	18	38	77	83	175	391
		4,6%	9,7%	19,7%	21,2%	44,8%	100%
	Total	26	60	83	113	294	576
		4,5%	10,4%	14,4%	19,6%	51,0%	100%
Estudiantes	Hombre	125	72	101	249	718	1265
		9,9%	5,7%	8,0%	19,7%	56,8%	100%
	Mujer	228	161	331	412	859	1991
		11,5%	8,1%	16,6%	20,7%	43,1%	100%
	Intersexo	1	0	1	0	2	4
		25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	100%
	Total	354	233	433	661	1579	3260
		10,9%	7,1%	13,3%	20,3%	48,4%	100%
Total		**409**	**335**	**607**	**901**	**2230**	**4482**
		9,13%	**7,47%**	**13,54%**	**20,10%**	**49,75%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Entre los tres estamentos, el administrativo es el que menos observa que se incluyan a las mujeres en igual medida que a los hombres alcanzando un 24,8% entre las alternativas "nunca" y "algunas veces". El estamento que señala con mayor frecuencia que "siempre" se incluye a mujeres en igual medida que a los hombres es el académico.

i) Se incluyen a los hombres en reuniones laborales o de estudios más que a las mujeres

Dentro del **grupo académico,** 327 casos corresponden a hombres (50,9%), 314 a mujeres (48,9%) y 1 intersexo (0,2%). Al analizar la distribución por sexo en la tabla n°55, el 58,4% de los hombres señala que "nunca" se incluye a los hombres más que a las mujeres; 16,5% indica que ocurre "algunas veces"; 9,2% responde que ocurre "frecuentemente"; 8,3% que "siempre" ocurre y 7,6% "no sabe". En cuanto a las mujeres; 37,6% declara "nunca" observar esta práctica; 17,8% responde "algunas veces"; 18,8% contesta "frecuentemente"; 18,5% responde que "siempre" observa esta conducta y un 7,3% elige la categoría "no sabe". Respecto a intersexo, el único caso responde "no sabe". Al comparar las respuestas de académicos y académicas podemos señalar que son las académicas quienes más observan esta práctica, pues si consideramos el porcentaje que responde "siempre" y "frecuentemente" este alcanza un 37,3%; mientras que estas mismas alternativas en el caso de los académicos alcanza un 17,4%. Al contrario, son los hombres quienes en mayor medida señalan que esto "nunca" ocurre. Esto puede explicarse porque se trata de una práctica discriminatoria que afecta a las mujeres, por lo tanto, al ser ellas el sujeto de discriminación la percepción que tienen ellas sobre esta práctica es mucho mayor.

El estamento **administrativo** está conformado por 184 hombres (32,1%) y 389 mujeres (67,9%). Respecto a la distribución por sexo, el porcentaje de mujeres que señala que esto ocurre "siempre" o "frecuentemente" alcanza un 37,8% en conjunto, el que es superior al porcentaje de mujeres que señala que esto "nunca" ocurre (34,4%). En cuanto a los hombres, estos son quienes en menor medida observan este tipo de prácticas, donde un 57,1% de los administrativos señala que "nunca" ocurre. Por otro lado; 16,3% de los hombres señala que observa estas prácticas "algunas veces"; 7,1% "frecuentemente" y 13% las observa "siempre", por lo que es posible decir que existe un grupo de administrativos que percibe y observa este tipo de prácticas al interior de la UdeC.

Los casos válidos del **grupo estudiantil** corresponden a 1.254 hombres (38,9%), 1.967 mujeres (61%) y 4 intersexo (0,1%). Respecto a la distribución por sexo, 45% de los hombres dice "nunca" observar esta práctica, 16% "algunas veces"; 12,8% "frecuentemente" y 12% "siempre". El 34,5% de las mujeres menciona "nunca" observar esta práctica, un valor inferior al porcentaje de hombres; 17,4% señala que "algunas veces" observa esta práctica; y un 30,1% señala observarla "frecuentemente" y "siempre" en conjunto. En cuanto a la categoría intersexo, 2 personas señalan "no saber", 1 responde "frecuentemente" y 1 "siempre". Si bien la mayoría responde "nunca" observar estas prácticas, hay un grupo que señala observarlas "frecuentemente" y "siempre", por lo tanto, esto da cuenta que existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a inclusión al interior de la UdeC.

Tabla 55: Se incluyen a los hombres en reuniones laborales o de estudios más que a las mujeres

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	25	191	54	30	27	327
		7,6%	58,4%	16,5%	9,2%	8,3%	100%
	Mujer	23	118	56	59	58	314
		7,3%	37,6%	17,8%	18,8%	18,5%	100%
	Intersexo	1	0	0	0	0	1
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	49	309	110	89	85	642
		7,6%	48,1%	17,1%	13,9%	13,2%	100%
Administrativos	Hombre	12	105	30	13	24	184
		6,5%	57,1%	16,3%	7,1%	13,0%	100%
	Mujer	38	134	70	69	78	389
		9,8%	34,4%	18,0%	17,7%	20,1%	100%
	Total	50	239	100	82	102	573
		8,7%	41,7%	17,5%	14,3%	17,8%	100%
Estudiantes	Hombre	178	565	201	160	150	1254
		14,2%	45,1%	16,0%	12,8%	12,0%	100,0%
	Mujer	354	678	342	310	283	1967
		18,0%	34,5%	17,4%	15,8%	14,4%	100%
	Intersexo	2	0	0	1	1	4
		50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	100%
	Total	534	1243	543	471	434	3225
		16,6%	38,5%	16,8%	14,6%	13,5%	100%
Total		**633**	**1791**	**753**	**642**	**621**	**4440**
		14,26%	**40,34%**	**16,96%**	**14,46%**	**13,99%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Al analizar el comportamiento de los tres estamentos en conjunto, se observa que el 40,3% de los encuestados y encuestadas, señala "nunca" observar esta práctica, mientras que un 28,5% señalan observarla de manera "frecuentemente" y "siempre", siendo mucho más alta la proporción de mujeres que dan estas respuestas. Otro aspecto relevante es la alta proporción de hombres y mujeres que responde "no sabe" si esto ocurre, alcanzando un 15,5%, siendo más alta la respuesta en el grupo estudiantil. Esto podría explicarse por la formulación del enunciado que, al indicar "más que", podría haber generado confusión entre el grupo.

j) Se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres

Dentro del **grupo académico**, 328 casos corresponden a hombres (50,8%), 317 a mujeres (49,1%) y 1 intersexo (0,2%). Es importante mencionar que hay diferencias por sexo en la distribución de las respuestas. En el caso de los hombres, la alternativa que obtiene mayor frecuencia es "nunca" con un 44,8%, seguida por la categoría "algunas veces" con un 39,9%, mientras que, entre las mujeres, el 43,2% señala que ocurre "algunas veces", siendo estas quienes marcan la tendencia del grupo académico. Por otro lado, 29% de las académicas señala "nunca" observar esta práctica. Es importante también considerar que un 24% de las mujeres señala que observa esta práctica "frecuentemente" y "siempre", frente a un 11,5% de los hombres que también señalan estas alternativas. Para la persona intersexo, el único caso señala que esta situación ocurre "frecuentemente".

Para el **estamento administrativo**, de los 577 casos válidos, 185 corresponden a hombres (32,2%) y 392 a mujeres (67,9%). De manera detallada, son los hombres quienes en mayor medida señalan "nunca" observar esta práctica con un 50,8%, mientras que el 40,3% de las mujeres señala lo mismo. Un 35% de los hombres señala que observa esta práctica "algunas veces", similar al 36,5% de las mujeres que indica lo mismo. Por otro lado, un 7,6% de administrativos señala que se trata de una práctica que observan "frecuentemente" y un 1,1% la observa "siempre". Entre las mujeres 9,9% señala que esto ocurre "frecuentemente" y 4,3% indica observarla"siempre". En este grupo es menor la cantidad de hombres y mujeres que señalan que se trata de una práctica recurrente, a diferencia de los otros estamentos.

El **grupo estudiantil**, de un total de 3.262 casos válidos, 1.267 corresponden a hombres (38,8%), 1.991 a mujeres (61%) y 4 a intersexo (0,1%). Si consideramos la distribución por sexo, los hombres señalan que observan esta práctica "algunas veces" con un 44,4%; 19,6% la observa "frecuentemente"; 10,1% "siempre" y, por el contrario, 21,6% de los hombres señala "nunca" observar esta práctica. En el caso de las mujeres; 39,2% señala que observa esta situación "algunas veces"; 25,2% "frecuentemente"; 16,1% "siempre". Si se consideran estas dos últimas alternativas en conjunto, estas alcanzan un 41,3%, cifra mucho mayor al porcentaje de mujeres que señalan que esto "nunca" lo observan (15%). Por lo tanto, son las estudiantes quienes observan en mayor medida esta práctica, precisamente porque les afecta directamente.

Tabla 56: Se hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres

		No sabe	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Académicos	Hombre	12	147	131	28	10	328
		3,7%	44,8%	39,9%	8,5%	3,0%	100%
	Mujer	12	92	137	56	20	317
		3,8%	29,0%	43,2%	17,7%	6,3%	100%
	Intersexo	0	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Total	24	239	268	85	30	646
		3,7%	37,0%	41,5%	13,2%	4,6%	100%
Administrativos	Hombre	10	94	65	14	2	185
		5,4%	50,8%	35,1%	7,6%	1,1%	100%
	Mujer	35	158	143	39	17	392
		8,9%	40,3%	36,5%	9,9%	4,3%	100%
	Total	45	252	208	53	19	577
		7,8%	43,7%	36,0%	9,2%	3,3%	100%
Estudiantes	Hombre	55	274	562	248	128	1267
		4,3%	21,6%	44,4%	19,6%	10,1%	100%
	Mujer	89	299	781	502	320	1991
		4,5%	15,0%	39,2%	25,2%	16,1%	100%
	Intersexo	1	0	0	1	2	4
		25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%	100%
	Total	145	573	1343	751	450	3262
		4,4%	17,6%	41,2%	23,0%	13,8%	100%
Total		**214**	**1064**	**1819**	**889**	**499**	**4485**
		4,77%	**23,72%**	**40,56%**	**19,82%**	**11,13%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

El estamento administrativo es el que menos observa esta práctica, y el estudiantil el que la observa con mayor frecuencia. El grupo que tiene mayor diferencia entre hombres y mujeres es el académico, siendo más alta la proporción de mujeres que señala observar estas prácticas. En el caso el grupo administrativo, es el que tiene una distribución más homogénea entre hombres y mujeres.

> *Y se dan muchas bromas, muchos chistes, que parecieran ser normales, pero uno se da cuenta que son temas discriminatorios. Eh… a nivel de profesorado no lo tengo claro, por lo menos yo trabajo en un buen ambiente… Pero si hay muchas ideas preconcebidas de la gente sobre todo referidos al tema sexual...* (Hombre 1, Grupo Académico, Campus Los Ángeles)

> *Uno empieza a mirar hacia el lado y si a las mujeres desde mi perspectiva, en mi grupo se les tarta distinto cuando uno está en grupos de hombre los chistes machistas* (Hombre 4, Grupo Académico, Cs. Exactas)

De manera global, los tres estamentos mayoritariamente señalan que "algunas veces" observan esta práctica, y un 23,7% señala que esto "nunca" ocurre, mientras que el 30,9% dice observar esto "frecuentemente" y "siempre", por lo tanto, se trata de una práctica que existe dentro de la universidad.

> *Yo quiero agregar algo a lo que dice el compañero, yo igual estudio agronomía y es súper fuerte lo que el comentaba, como que el vocabulario de los profesores burlándose de ciertos grupos de las mujeres y de las diversidades sexuales es fuerte, también eso como de discriminar* (Mujer 8, Grupo Estudiantil Vocalías)

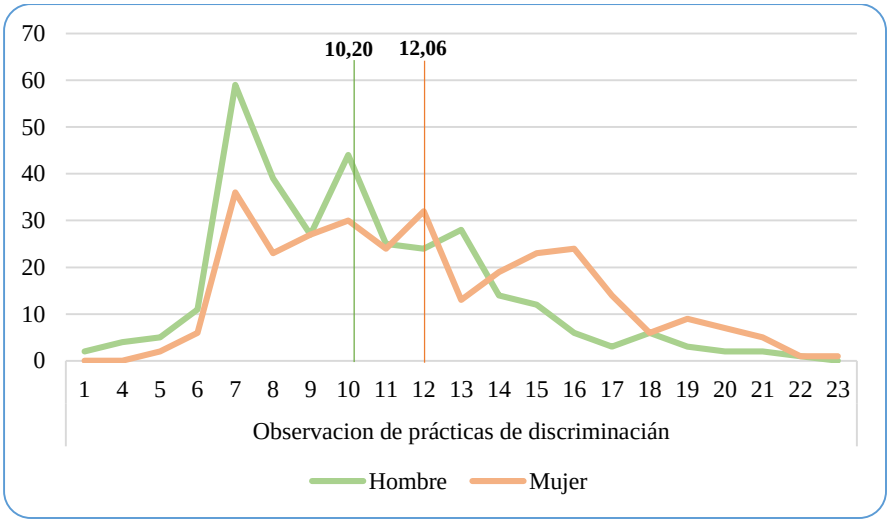
A partir de las 10 prácticas discriminatorias presentadas, que van desde bromas sexistas hasta la exclusión, las respuestas de los y las encuestadas dan cuenta de las desigualdades de género que afectan a las mujeres y a personas LGBTI al interior de la universidad. Si bien la mujer cada vez logra tener mayor presencia en el espacio público, esto no significa que las condiciones en que lo hace sean de igualdad, ya que a partir de las respuestas obtenidas en este set de preguntas, en varios enunciados se puede concluir que las personas, especialmente mujeres, señalan observar situaciones desventajosas y desiguales para ellas.

Por otro lado, llama la atención que, en algunas situaciones planteadas anteriormente, el porcentaje de respuestas ubicadas en la categoría "no sabe" es bastante alta para algunos casos, lo que podría hablar de posturas menos críticas que podrían estar asociadas a la naturalización de relaciones de género desiguales, y también a que se trata de acciones sutiles y difíciles de detectar.

Finalmente, para hacer un análisis comparativo, se construyó para cada grupo UdeC un barómetro a partir de la observación que hombres y mujeres hacen de las prácticas discriminatorias mencionadas anteriormente. Los valores obtenidos corresponden a una escala de medida de razón con valores mínimos igual a 0 y valores máximos de 25, los que indican que, a menor valor del indicador, menor observación de prácticas discriminatorias y, a mayor valor del indicador, mayor observación de prácticas discriminatorias.

Para el caso del **grupo académico**, como se aprecia en el gráfico n°61, la media para las mujeres corresponde a 12,06 y la media para los hombres a 10,20. Esto quiere decir que las mujeres poseen un indicador más alto que los hombres, lo que señala que las académicas en promedio observan más prácticas discriminatorias en comparación con sus pares varones.

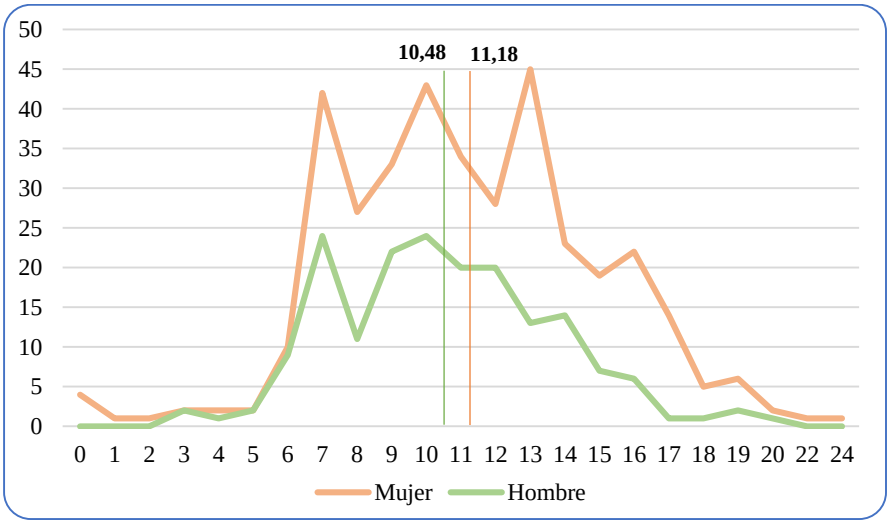
Gráfico 61: Observación de prácticas de discriminación en el Grupo Académico



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

El siguiente gráfico n°62 indica la misma tendencia en **las administrativas**, quienes presentan una mayor observación de prácticas discriminatorias en los espacios de la UdeC en comparación con sus partes varones, siendo la media para las primeras igual 11,18 mientras que para los segundos la media corresponde a 10,48.

Gráfico 62: Observación de prácticas de discriminación Grupo Administrativo

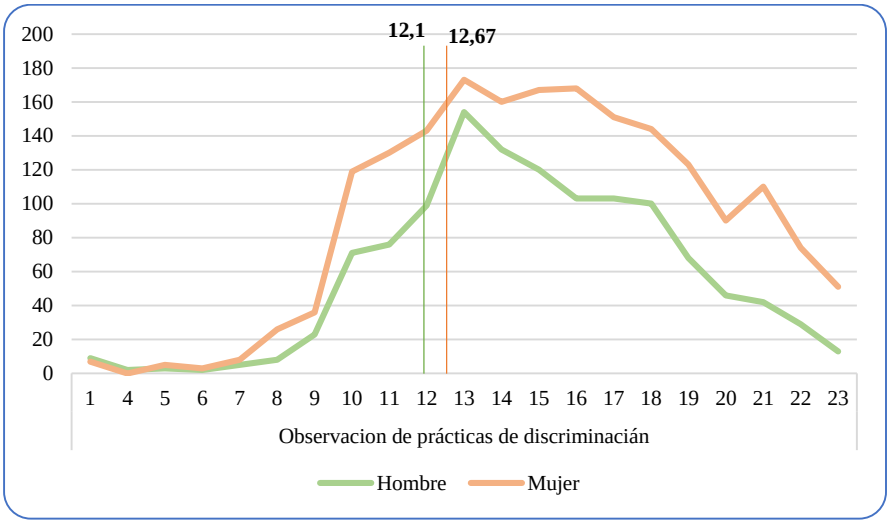


Fuente: Caracterización Brechas de Género UdeC 2017

Por último, en gráfico n°63 se aprecia que, para la **población estudiantil**, la media para las mujeres corresponde a 12,67 y la media para los hombres a 12,1. Esto quiere decir que las

mujeres poseen un indicador más alto que los hombres, lo que indica que las estudiantes en promedio observan más prácticas discriminatorias en comparación con sus compañeros.

Gráfico 63: Observación de prácticas de discriminación Grupo Estudiantil



Fuente: Encuesta Género y Diversidad UdeC 2017

Los resultados anteriores indican que tanto académicas, administrativas y estudiantes mujeres observan más discriminación en su entorno que sus pares varones. Esto se podría explicar a partir de que las mujeres se encuentran más sensibilizadas con este tipo de situaciones y, por lo tanto, pueden detectar e identificar en el entorno una mayor cantidad de actitudes y prácticas discriminatorias. Dicha sensibilidad se debe a su vez a que las mujeres son sujetos y víctimas de discriminación en mayor medida que los hombres. A diferencia de lo anterior, respecto a la posición que ocupan los hombres, se habla de "ignorancia estudiada" (Mingo, 2016) refiriéndose a la ignorancia que cultivan los hombres respecto de la naturaleza y dinámica de la desigualdad que se ejerce de manera sistemática, donde se elige la opción de no saber y no pensar sobre los privilegios que detentan, lo que permite disociarse de los beneficios, así como afirmar su inocencia individual frente dichos privilegios.

6. Actitudes y conductas discriminatorias hacia la diversidad sexual

A continuación, se presenta el análisis respecto de los resultados de las siete variables que representan las actitudes y conductas discriminatorias hacia la diversidad sexual consultadas en la Encuesta de Género y Diversidad 2017. Cada una de las situaciones es analizada de acuerdo al sexo y estamento, donde se incluye, al final del análisis de cada variable, la respectiva tabla de frecuencia.

a) Yo respeto a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI)

El **grupo académico** presenta un total de 651 un casos, donde 330 casos (50,7%) corresponden a hombres, 320 (49,2%) a mujeres y 1 a intersexo (0,01%). Desagregando cada respuesta por sexo, un 4,6% de los hombres está "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" con el enunciado, un 70,6% está "Muy de acuerdo" y un 24,8% se manifiesta "De acuerdo". Ningún hombre señaló estar "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo" con la afirmación. De las mujeres, 4 casos (1,2%) señalaron estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", 269 (84,1%) "Muy de acuerdo", 45 (14,1%) "De acuerdo", 1 (0,3%) "En desacuerdo" y 1 (0,3%) "Muy en desacuerdo". La única persona intersexo en este grupo señaló estar "Muy de acuerdo" con la afirmación.

> *… nosotros tenemos recambio generacional potente. En la generación de profes. Yo soy de los más viejos actualmente, pero eso sucede, y es más, si tu logras que la gente piense que la diversidad enriquece es aún más fácil el proceso. Es más fácil cuando tú tienes personas en un grupo que aportan sus visiones, personales, con sus propias vivencias, con sus propias incapacidades, con lo que quiera. Pero se centra en analizar un tema que aquí dentro es uno solo: la formación profesional de un chiquillo que tiene que saber recibir un paciente, que tiene que saber una serie de procedimientos y tiene que salir por el otro lado con un resultado. Ahí no tienen ninguna importancia lo que esa persona piensa ni sexualmente, ni si es hombre, ni si es mujer, ni si es negro, si es blanco. No tienen ninguna importancia, ninguna. Cuando la gente comprende eso se acabó el problema…* (Hombre 1, Grupo Académico, Campus Chillán)

Al observar las respuestas dentro de este grupo, existe mayoritariamente una actitud de respeto por quienes tienen una orientación sexual no heterosexual. No hay mayores diferencias entre sexos y sólo dos casos, que corresponden a académicas, señalan estar "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo" con la afirmación. Por otro lado, son pocos/as también quienes afirman estar "Ni acuerdo, ni en desacuerdo".

Dentro del **grupo administrativo**, del total de casos, 186 (32,1%) corresponden a hombres y 393 (67,9%) a mujeres. Dentro de los hombres, un 8,1% señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 59,1% "Muy de acuerdo", un 32,3% "De acuerdo" y un 0,5% "En desacuerdo". De las mujeres, un 4,3% está "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 70,2% "Muy de acuerdo", un 24,9% "De acuerdo", un 0,3% "En desacuerdo" y un 0,3%, también, señaló estar "Muy en desacuerdo".

De manera similar al grupo académico, los y las administrativas presentan altos grados de acuerdo en relación al respeto hacia personas LGTBI, con sólo 3 casos, dos mujeres y un hombre, que respondieron estar "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo".

Respecto al **grupo estudiantil**, de un total de 3.266 casos, 1.264 (38,7%) corresponden a hombres, 1.999 (61,2%) a mujeres y 3 (0,1%) a intersexo. De los hombres, un 4,4% señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 70,3% "Muy de acuerdo", un 23,2% "De acuerdo", un 0,8% "En desacuerdo" y 1,6% "Muy en desacuerdo". Respecto de las mujeres, un 1,5% está "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 87,7% "Muy de acuerdo", un 10,5% "De acuerdo", un 0,2% "En desacuerdo" y un 0,2% "Muy en desacuerdo".

> *Es como que era más para los hombres* [la heteronorma]. *No, se nota mucho que, a los chicos que cumplen con el estereotipo de macho, les tienen mucho más respeto que a las personas que son gays, o son más afeminados o son más calmados, eso por lo menos en farmacia es súper potente, es súper potente…* (Mujer 6, Grupo Estudiantil, Cs. de la Salud)

La cita anterior muestra que aquellos hombres que transgreden los roles de género establecidos son sancionados socialmente de manera más fuerte que las mujeres lesbianas, las que igualmente romperían con la orientación sexual socialmente atribuida. Esto se relaciona a que la construcción del género masculino se apoya de manera importante en el alejamiento de los rasgos femeninos, asociando esto directamente con la homosexualidad y con las relaciones íntimas afectivas entre hombres (Colectivo de Lesbianas y Gays de Madrid, 1997) por lo que las personas gays son altamente sancionadas por desviarse de dicho rol.

Es importante destacar que el grupo estudiantil presenta más de un 96% de acuerdo entre las categorías "Muy de acuerdo" y "De acuerdo" respecto de esta afirmación. Si bien en este grupo hay más casos en las categorías "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo" que en los grupos académico y administrativo, la proporción y porcentaje de estudiantes que indicaron esas categorías es similar a los otros dos estamentos.

Al analizar esta variable respecto a los resultados de los grupos focales, se puede concluir que las actitudes discriminatorias, desconocimiento y homolesbotransfobia quedan relegadas

a sectores determinados de la comunidad universitaria, específicamente, a los grupos etarios de mayor edad los cuales presentarían actitudes menos respetuosas hacia personas LGBTI.

Tabla 57: Yo respeto a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, e intersexuales (LGBTI)

		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
Académicos	Hombre	15	233	82	0	0	330
		4,5%	70,6%	24,8%	0,0%	0,0%	100%
	Mujer	4	269	45	1	1	320
		1,3%	84,1%	14,1%	,3%	,3%	100%
	Intersexo	0	1	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	19	503	127	1	1	651
		2,9%	77,3%	19,5%	,2%	,2%	100%
Administrativos	Hombre	15	110	60	1	0	186
		8,1%	59,1%	32,3%	,5%	0,0%	100%
	Mujer	17	276	98	1	1	393
		4,3%	70,2%	24,9%	,3%	,3%	100%
	Total	32	386	158	2	1	579
		5,5%	66,7%	27,3%	,3%	,2%	100%
Estudiantes	Hombre	56	889	293	10	16	1264
		4,4%	70,3%	23,2%	,8%	1,3%	100%
	Mujer	29	1754	210	3	3	1999
		1,5%	87,7%	10,5%	,2%	,2%	100%
	Intersexo	0	2	1	0	0	3
		0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100%
	Total	85	2645	504	13	19	3266
		2,6%	81,0%	15,4%	,4%	,6%	100%
Total		**136**	**3534**	**789**	**16**	**21**	**4496**
		3,02%	**78,60%**	**17,55%**	**0,36%**	**0,47%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

b) Si alguien de un sexo diferente al mío se me insinuase, me molestaría

Dentro del **grupo académico**, 330 (50,6%) casos corresponden a hombres, 319 (49,1%) a mujeres y 1 (0,1%) a intersexo. Dentro de los hombres, 40% de los hombres señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 17,9% "Muy de acuerdo"; 18,8% "De acuerdo"; 15,8% "En desacuerdo" y un 7,6% "Muy en desacuerdo". Para el caso de las mujeres, un 28,8% señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 33,9% "Muy de acuerdo"; 22,6% "De acuerdo"; 8,2% "En desacuerdo" y 6,6% "Muy en desacuerdo". La única persona intersexo en este grupo señaló estar "Muy en desacuerdo" con la afirmación.

Para este grupo se observa que son las mujeres a quienes más molestaría que alguien de un sexo diferente se les insinuase. Esto puede ser explicado desde la violencia de género instaurada en la sociedad, que afecta principalmente a las mujeres, expresada en que son ellas las víctimas mayoritarias de los casos de acoso, abuso y hostigamiento sexual (SernamEG, 2016).

Dentro del **grupo administrativo**, 184 (32%) casos corresponden a hombres y 391 (68%) a mujeres. Respecto a los hombres de este grupo, un 28,3% está "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 16,3% "Muy de acuerdo"; 23,9% "De acuerdo"; 17,4% "En desacuerdo" y un 14,1% "Muy en desacuerdo". Para el caso de las mujeres, un 26,1% respondió "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 33,8% "Muy de acuerdo"; 25,1% "De acuerdo"; 11,5% "En desacuerdo" y un 3,6% "Muy en desacuerdo".

> *…creo que las mujeres tanto intentaron defender su espacio que se fueron al otro extremo, ahora, te acusan de todo, o sea un hombre ni siquiera te puede tirar un piropo, lo encuentro tan fome eso también…* (Mujer 5, Grupo Administrativo, Cs. Sociales y Humanidades)

Tal como evidencia la cita anterior, la naturalización de ciertas conductas o actitudes sexistas, incluso desde las mismas mujeres, contribuye a minimizar discursivamente los efectos de ciertas prácticas de dominación desde los hombres hacia las mujeres (Bourdieu, 2013). Existe en el estamento administrativo, tanto en hombres como mujeres, un mayor rechazo y menor indiferencia hacia las insinuaciones por parte de alguien de un sexo distinto que al interior del grupo académico, donde es necesario tener en cuenta la posición de menor poder dentro de la jerarquía universitaria de los administrativos y, principalmente, de las administrativas.

Dentro del **grupo estudiantil** del total de casos, 1.266 (38,8%) son hombres, 1.991 (61,1%) mujeres y 3 (0,1%) intersexo. De los estudiantes, un 34,7% señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 5,8% "Muy de acuerdo"; 14,1% "De acuerdo"; 24,3% "En desacuerdo" y 21,1% indicó estar "Muy en desacuerdo" con la afirmación. En el caso de las estudiantes, un 36,9% de ellas respondió estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 14,1% "Muy de acuerdo", 14,9% "De acuerdo; 18,2% "En desacuerdo" y 15,9% "Muy en desacuerdo". De las personas intersexo, un 33,3% señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", mismo porcentaje para las categorías "De acuerdo" y "Muy en desacuerdo".

El **grupo estudiantil** presenta un comportamiento distinto a los otros dos estamentos, concentrando la mayor cantidad de respuestas en las categorías "En desacuerdo" y "Muy en desacuerdo", lo que indica que existe un menor rechazo a las insinuaciones por parte de alguien de un sexo distinto, aunque las mujeres presentan una distribución más equitativa entre todas las categorías de respuesta que los hombres. Al observar el total de respuestas considerando los tres grupos, debido a que la mayor cantidad de casos se concentran en el grupo estudiantil, se podría inferir que no hay un consenso respecto al acuerdo o desacuerdo con esta afirmación, sin embargo, tanto el grupo administrativo como el académico presentan un comportamiento más homogéneo y mayores grados de acuerdo respecto de que les molestaría que alguien de un sexo diferente se les insinuase.

Tabla 58: Si alguien de un sexo diferente al mío se me insinuase, me molestaría

		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
Académicos	Hombre	132	59	62	52	25	330
		40,0%	17,9%	18,8%	15,8%	7,6%	100%
	Mujer	92	108	72	26	21	319
		28,8%	33,9%	22,6%	8,2%	6,6%	100%
	Intersexo	0	0	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
	Total	224	167	134	78	47	650
		34,5%	25,7%	20,6%	12,0%	7,2%	100%
Administrativos	Hombre	52	30	44	32	26	184
		28,3%	16,3%	23,9%	17,4%	14,1%	100%
	Mujer	102	132	98	45	14	391
		26,1%	33,8%	25,1%	11,5%	3,6%	100%
	Total	154	162	142	77	40	575
		26,8%	28,2%	24,7%	13,4%	7,0%	100%
Estudiantes	Hombre	439	73	179	308	267	1266
		34,7%	5,8%	14,1%	24,3%	21,1%	100%
	Mujer	734	281	297	363	316	1991
		36,9%	14,1%	14,9%	18,2%	15,9%	100%
	Intersexo	1	0	1	0	1	3
		33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	100%
	Total	1174	354	477	671	584	3260
		36,0%	10,9%	14,6%	20,6%	17,9%	100%
Total		**1552**	**683**	**753**	**826**	**671**	**4485**
		34,60%	**15,23%**	**16,79%**	**18,42%**	**14,96%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

c) Si alguien de mí mismo sexo se me insinuase, no me molestaría

De las respuestas del **grupo académico**, 331 (50,8%) casos corresponden a académicos, 319 (49%) a académicas y 1 (0,2%) a intersexo. De los varones, un 25,4% indicó la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 11,2% "Muy de acuerdo"; 14,5% "De acuerdo"; 25,7% "En desacuerdo" y 23,3% "Muy en desacuerdo". Un 27,9% de las académicas señalaron estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 11,6% "Muy de acuerdo"; 7,8% "De acuerdo"; 27,3% "En desacuerdo" y un 25,4% "Muy en desacuerdo". La persona intersexo señaló estar "Muy de acuerdo" con la afirmación.

En el estamento académico se observa un mayor grado de desacuerdo respecto de la afirmación, lo que indica que a la mayoría de las y los académicos les molestaría que alguien de su mismo sexo se les insinuase, aunque esa actitud no necesariamente indicaría cierto grado de homofobia, sino que más bien, al observar un similar comportamiento en la variable anterior, indicaría un rechazo hacia situaciones de insinuación, independiente del sexo de la persona que hace la insinuación.

Para el caso de **los y las administrativas**, 181 (31,6%) casos corresponden a hombres y 391 (68,4%) a mujeres. Un 19,3% de los administrativos señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 12,2% "Muy de acuerdo", 16% "De acuerdo"; 24,9% "En desacuerdo" y 27,6% "Muy en desacuerdo". De las administrativas, por otro lado, un 22,8% señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 10,5% "Muy de acuerdo"; 15,6% "De acuerdo"; 28,6% "En desacuerdo" y 22,5% "Muy en desacuerdo" con la afirmación que representa esta variable.

En el caso del grupo administrativo, al igual que en el académico, hay un rechazo hacia las conductas de insinuación, independiente si estas provienen de personas del mismo sexo u otro, con una sumatoria del 51,5% entre las categorías "En desacuerdo" y "Muy en desacuerdo", en contraste con el 26,7% que suman las categorías "Muy de acuerdo" y "De acuerdo".

Dentro del **grupo estudiantil**, 1.262 (38,7%) casos corresponden a varones, 2.000 (61,3%) casos a mujeres y 3 (0,1%) a intersexo. Respecto a los hombres, un 30,8% respondió estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 18,8% "Muy de acuerdo"; 19,3% "De acuerdo", un 18,2% "En desacuerdo" y 12,9% de ellos "Muy en desacuerdo". Por otro lado, un 34,6% de las estudiantes indicó estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 21,4% "Muy de acuerdo", 17% "De acuerdo"; 16,2% "En desacuerdo" y un 10,9% "Muy en desacuerdo". Respecto a las personas intersexo, hay una distribución equitativa de los 3 casos entre las categorías "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", "Muy de acuerdo" y "En desacuerdo". Para el grupo estudiantil, la categoría que concentra mayor cantidad de respuestas es "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que podría explicarse como una actitud de indiferencia y que podría ser interpretada como una actitud positiva hacia las personas LGBTI, ya que hablaría de una situación que no tiene nada de especial o diferente.

Dentro del estudiantado, al igual que en la variable anterior, existe un mayor grado de aceptación de este tipo de conductas que en los otros dos grupos, con un 38,3% al agrupar los dos grados de acuerdo versus un 28,7% entre quienes respondieron los dos grados de desacuerdo. Esto podría explicarse a partir del factor edad que tiene como resultado que las relaciones amorosas en el grupo estudiantil se encuentren en un proceso de búsqueda y desarrollo, por lo que "insinuaciones" no son necesariamente mal venidas.

Dentro de este mismo grupo, al desagregar por sexo las respuestas, se puede observar que son las mujeres quienes estarían más de acuerdo con estas prácticas, mientras que los hombres presentan una distribución casi homogénea de las respuestas entre las categorías.

Tabla 59: Si alguien de mi mismo sexo se me insinuase, no me molestaría

		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
Académicos	Hombre	84	37	48	85	77	331
		25,4%	11,2%	14,5%	25,7%	23,3%	100%
	Mujer	89	37	25	87	81	319
		27,9%	11,6%	7,8%	27,3%	25,4%	100%
	Intersexo	0	1	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	173	75	73	172	158	651
		26,6%	11,5%	11,2%	26,4%	24,3%	100%
Administrativos	Hombre	35	22	29	45	50	181
		19,3%	12,2%	16,0%	24,9%	27,6%	100%
	Mujer	89	41	61	112	88	391
		22,8%	10,5%	15,6%	28,6%	22,5%	100%
	Total	124	63	90	157	138	572
		21,7%	11,0%	15,7%	27,4%	24,1%	100%
Estudiantes	Hombre	389	237	243	230	163	1262
		30,8%	18,8%	19,3%	18,2%	12,9%	100%
	Mujer	692	427	340	323	218	2000
		34,6%	21,4%	17,0%	16,2%	10,9%	100%
	Intersexo	1	1	0	1	0	3
		33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	100%
	Total	1082	665	583	554	381	3265
		33,1%	20,4%	17,9%	17,0%	11,7%	100%
Total		**1379**	**803**	**746**	**883**	**677**	**4488**
		30,73%	**17,89%**	**16,62%**	**19,67%**	**15,08%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

d) Sentirse atraído o atraída por una persona del mismo sexo no es normal

Dentro del **grupo académico**, 331 (50,9%) casos corresponden a hombres, 318 (48,9%) a mujeres y 1 (0,2%) caso a intersexo. De los hombres, un 22,1% indicó estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 7,6% "Muy de acuerdo"; 12,4% "De acuerdo"; 18,7% "En desacuerdo" y 39,3% "Muy en desacuerdo". Las académicas indicaron en un 17% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 3,8% "Muy de acuerdo"; 7,2% "De acuerdo"; 23,3% "En desacuerdo" y un 48,7% "Muy en desacuerdo". La persona intersexo señaló estar "Muy en desacuerdo" con la afirmación.

Al interior del grupo académico, al analizar la distribución de categorías para esta variable, se observa un rechazo mayoritario a la afirmación, tanto por parte de hombres como de mujeres, aunque levemente en mayor grado en el caso de las últimas.

Para el caso del **grupo administrativo**, respondieron 186 (32,2%) hombres y 392 (67,8%) mujeres. Dentro de los administrativos, un 24,2% señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 11,8% "Muy de acuerdo"; 19,9% "De acuerdo"; 18,8% "En desacuerdo" y un 25,3% "Muy en desacuerdo". Las administrativas respondieron en un 24,2% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 10,5% "Muy de acuerdo"; 13,5% "De acuerdo"; 24,7% "En desacuerdo" y 27% "Muy en desacuerdo". A pesar de que los resultados de la encuesta indican que existen más grados de desacuerdo que acuerdo respecto de la afirmación (49,3% versus 26,5%), al comparar el grupo administrativo con los otros dos grupos, este presenta porcentajes de acuerdo mucho mayores a los de los otros dos grupos, siendo particularmente elevados en el caso de los varones, quienes superan el 31%.

> *Ahora están aprobando todo, "ya, se casan" está bien. Después se casan dos mujeres o dos hombres. Después van a adoptar. Ese niño de 2-3 años va a tener dos mamás ¿es natural eso? O dos papás. Es distinto, ya, está bien, pero en la sociedad tradicional que estamos. Quizás estoy poco evolucionado, como yo digo a mi me costó mucho…* (Hombre 3, Grupo Administrativo, Campus Los Ángeles)

La cita anterior evidencia la creencia sobre la alteración de las relaciones entre los géneros, expresado claramente en la necesidad de un referente masculino y otro femenino, y asociada a la descomposición de la familia tradicional en las relaciones entre personas homosexuales. Esto demuestra que el género sigue siendo para las personas una categoría altamente importante para mantener cierto orden (tradicional), persistiendo conductas de rechazo hacia quienes presentan una orientación sexual no heterosexual.

Del total de estudiantes, 1.263 (38,7%) personas corresponden a hombres, 1.996 (61,2%) a mujeres y 3 (0,1%) a intersexo. Los hombres indicaron en un 13,9% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 8,2% "Muy de acuerdo"; 7,7% "De acuerdo"; 17,3% "En desacuerdo" y 53% de ellos señaló estar "Muy en desacuerdo". De las estudiantes un 7,8% respondió estar

"Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 4,9% "Muy de acuerdo"; 3,4% "De acuerdo"; 14,1% "En desacuerdo" y 69,9% "Muy en desacuerdo".

El grupo estudiantil es quien presenta un mayor rechazo o desacuerdo dentro de esta variable, mucho mayor que en los otros dos grupos y que, además, es transversal en hombres y mujeres. De estos resultados es posible concluir que, al igual que en variables anteriores, dentro de los grupos etarios o generaciones más jóvenes, las actitudes o conductas hacia LGBTI son mucho más positivas que en los grupos etarios mayores (Olavarría J. , 2005).

Tabla 60: Sentirse atraído o atraída por una persona del mismo sexo no es normal

		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
Académicos	Hombre	73	25	41	62	130	331
		22,1%	7,6%	12,4%	18,7%	39,3%	100%
	Mujer	54	12	23	74	155	318
		17,0%	3,8%	7,2%	23,3%	48,7%	100%
	Intersexo	0	0	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
	Total	127	37	64	136	286	650
		19,5%	5,7%	9,8%	20,9%	44,0%	100%
Administrativos	Hombre	45	22	37	35	47	186
		24,2%	11,8%	19,9%	18,8%	25,3%	100%
	Mujer	95	41	53	97	106	392
		24,2%	10,5%	13,5%	24,7%	27,0%	100%
	Total	140	63	90	132	153	578
		24,2%	10,9%	15,6%	22,8%	26,5%	100%
Estudiantes	Hombre	175	103	97	218	670	1263
		13,9%	8,2%	7,7%	17,3%	53,0%	100%
	Mujer	155	98	67	281	1395	1996
		7,8%	4,9%	3,4%	14,1%	69,9%	100%
	Intersexo	0	1	0	1	1	3
		0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	100%
	Total	330	202	164	500	2066	3262
		10,1%	6,2%	5,0%	15,3%	63,3%	100%
Total		**597**	**302**	**318**	**768**	**2505**	**4490**
		13,30%	**6,73%**	**7,08%**	**17,10%**	**55,79%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

e) Tener un amigo o amiga homosexual me haría sentir incómodo/a

En el **grupo académico**, 332 (51,2%) respuestas corresponden a varones, 316 (48,7%) a mujeres y 1 (0,2%) a intersexo. De los académicos, un 16% indicó estar "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"; 1,5% "Muy de acuerdo"; 1,2% "De acuerdo"; 31,9% "En desacuerdo" y 49,4% "Muy en desacuerdo". Las académicas, por otro lado, indicaron en un 4,4% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 1,3% "Muy de acuerdo"; 1,3% "De acuerdo"; 20,6% "En desacuerdo" y 72,5% "Muy en desacuerdo". La persona intersexo indicó estar "Muy en desacuerdo".

> *...los chicos que tienen un, que son amanerados en el fondo, a las colegas [nutricionistas] no les gusta que les mandemos ese tipo de alumnos que son así, entonces resulta que tenemos que andar eligiendo con pinzas...¿Dónde lo mando? porque resulta que a la colega a la que se lo mando le complica el que el chico, sobre todo los chicos, con las niñas al revés no hay problema, pero con los hombres que hablan muy femeninamente o que se visten de manera muy femenina a mí no, a mi como profesor yo siento que a no ser que el cabro me lo diga no me compete entender cuál es su preferencia sexual… lo clásico que nos dicen es que ¿Cómo va a trabajar aquí mandando gente en el casino así con esa actitud? se ríen de él... en el centro de práctica, y eso si nos complica … ¿dónde los mandamos? aquí en la u...* (Mujer 4, Grupo Académico, Cs. de la Salud)

La cita evidencia nuevamente una actitud más sancionadora y homofóbica hacia los hombres gays que hacia mujeres lesbianas.

Del **grupo administrativo**, 186 (32,3%) casos son hombres y 390 (67,7%) mujeres. Para el caso de los administrativos, un 20,4% indicó estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 1,6% "Muy de acuerdo"; 5,4% "De acuerdo"; 34,9% "En desacuerdo" y 37,6% "Muy en desacuerdo". Las administrativas señalaron en un 11,5% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 3,1% "Muy de acuerdo"; 4,1% "De acuerdo"; 35,4% "En desacuerdo" y 45,9% "Muy en desacuerdo".

> *Por ejemplo, acá uno ve como otra realidad, eso es lo rico. Acá yo de las 3 carreras, incluso comenté ¡oye! y me sorprendió que ahora era lesbiana la chica, pero uno lo toma con normalidad ya…* (Mujer 7, Grupo Administrativo, Campus Chillán)

El **grupo estudiantil** está compuesto por 1.259 (38,6%) hombres, 1.997 (61,3%) mujeres y 3 (0,1%) personas intersexo. Los estudiantes respondieron en un 8,3% sentirse "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 1,8% "Muy de acuerdo"; 2,5% "De acuerdo"; 22,4% "En desacuerdo" y 65,1% indicó sentirse "Muy en desacuerdo" con la afirmación. Las estudiantes señalaron en un 3,6% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 0,7% "Muy de acuerdo"; 0,9% "De acuerdo"; 11,5% "En desacuerdo" y un 83,5% "Muy en desacuerdo". Las personas

intersexo dentro del estamento estudiantil indicaron en un 33,3% estar "En desacuerdo" y un 66,7% "Muy en desacuerdo".

De manera global para este grupo, 175 (5,4%) personas marcaron estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", 36 (1,1%) "Muy de acuerdo", 48 (1,5%) "De acuerdo", 512 (15,7%) "En desacuerdo" y 2.488 (76,3%) "Muy en desacuerdo". Esto demuestra que el factor etario es importante a la hora de aceptar con normalidad la homosexualidad como una orientación más dentro de las distintas formas de afecto y atracción sexual entre las personas. De la misma manera lo demuestra la siguiente cita que da cuenta de una actitud en la que no hay cuestionamiento sobre la orientación sexual:

> *Estaba pensando que no lo conversamos… rara vez… rara vez cuando tocamos el tema y cuando lo hemos tocado mis hijas obviamente nunca lo van a pensar como nosotros, ellas lo ven como algo que está en el medio y lo aceptan. De hecho, mi hija mayor cuando estaba en el Virginio Gómez tenía un amigo gay, dijo que eran los mejores amigos, y ella aceptó, ella si poh…* (Mujer 4, Grupo Administrativo, Campus Los Ángeles)

Para esta variable hay un comportamiento homogéneo dentro de los tres grupos, existiendo un desacuerdo general respecto de la afirmación, donde el grupo administrativo es el que presenta un menor grado de desacuerdo mientras que el estudiantil un mayor grado de desacuerdo con la afirmación, aunque en todos los casos, tanto para hombres como mujeres, el porcentaje de grados de desacuerdo supera el 70%.

Tabla 61: Tener un amigo o amiga homosexual me haría sentir incómodo/a

		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
Académicos	Hombre	53	5	4	106	164	332
		16,0%	1,5%	1,2%	31,9%	49,4%	100%
	Mujer	14	4	4	65	229	316
		4,4%	1,3%	1,3%	20,6%	72,5%	100%
	Intersexo	0	0	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
	Total	67	9	8	171	394	649
		10,3%	1,4%	1,2%	26,3%	60,7%	100%
Administrativos	Hombre	38	3	10	65	70	186
		20,4%	1,6%	5,4%	34,9%	37,6%	100%
	Mujer	45	12	16	138	179	390
		11,5%	3,1%	4,1%	35,4%	45,9%	100%
	Total	83	15	26	203	249	576
		14,4%	2,6%	4,5%	35,2%	43,2%	100%
Estudiantes	Hombre	104	23	31	282	819	1259
		8,3%	1,8%	2,5%	22,4%	65,1%	100%
	Mujer	71	13	17	229	1667	1997
		3,6%	,7%	,9%	11,5%	83,5%	100%
	Intersexo	0	0	0	1	2	3
		0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100%
	Total	175	36	48	512	2488	3259
		5,4%	1,1%	1,5%	15,7%	76,3%	100%
Total		**325**	**60**	**82**	**886**	**3131**	**4484**
		7,25%	**1,34%**	**1,83%**	**19,76%**	**69,83%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

f) Yo respeto las demostraciones de afecto en público de personas heterosexuales

Dentro del **estamento académico**, hay un total de 330 (50,7%) hombres, 320 (49,2%) mujeres y 1 (0,2%) intersexo. De los académicos, un 22,7% señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" con la afirmación; 32,1% "Muy de acuerdo"; 34,5% "De acuerdo"; 7,6% "En desacuerdo" y 3% "Muy en desacuerdo". Las académicas, por otro lado, señalaron en un 18,8% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 37,2% "Muy de acuerdo"; 32,5% "De acuerdo"; 9,4% "En desacuerdo" y 2,2% "Muy en desacuerdo". La persona intersexo señaló estar "Muy de acuerdo" con la afirmación.

El **grupo administrativo** lo componen 184 (32%) hombres y 391 (68%) mujeres. Los hombres de este grupo respondieron en un 23,4% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", 33,2% "Muy de acuerdo"; 34,2% "De acuerdo", 6% "En desacuerdo" y 3,3% "Muy en desacuerdo". Las administrativas, por otra parte, indicaron en un 24,3% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 29,7% "Muy de acuerdo"; 34,3% "De acuerdo"; 9,2% "En desacuerdo" y 2,6% "Muy en desacuerdo".

> *...Uno todavía puede aceptar y… pero también todo tiene un límite, me entiende, porque ahora uno le da miedo llamar la atención ante situaciones, porque situaciones así, que son un poco fuerte para uno, por ejemplo… yo no tengo ningún problema con los gays ni con las lesbianas… pero me produce el mismo malestar verlos besándose en el pasillo que ver una pareja heterosexual igual, hay lugares y lugares… estamos en una universidad, entonces si tú le llamas la atención… dicen, ah no, me están discriminando, te da miedo, pero no lo estoy discriminando por su forma, sino porque el lugar no corresponde, me entiende, me produce esa sensación…* (Mujer 5, Grupo Administrativo, Cs. Sociales y Humanidades)

Para esta variable, **el grupo estudiantil** se compone de 1.262 (38,7%) hombres, 1.995 (61,2%) mujeres y 3 (0,1%) intersexo. Los varones indicaron en un 16,2% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 46,4% "Muy de acuerdo"; 30,8% "De acuerdo"; 4,6% "En desacuerdo" y 2% "Muy en desacuerdo". Las estudiantes respondieron en un 11,5% "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 57,2% "Muy de acuerdo"; 24,5% "De acuerdo"; 5,1% "En desacuerdo" y 1,7% "Muy en desacuerdo". Las 3 personas intersexo respondieron estar "De acuerdo".

Si bien la primera de las citas presentadas en esta situación da cuenta de la existencia de personas que mantienen cierto rechazo general hacia las demostraciones de afecto en público independiente su orientación sexual, se observa para todos los grupos que componen la comunidad universitaria una actitud de respeto y aceptación de este tipo de conductas cuando son practicadas por personas heterosexuales.

Tabla 62: Yo respeto las demostraciones de afecto en público de personas heterosexuales

		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
Académicos	Hombre	75	106	114	25	10	330
		22,7%	32,1%	34,5%	7,6%	3,0%	100%
	Mujer	60	119	104	30	7	320
		18,8%	37,2%	32,5%	9,4%	2,2%	100%
	Intersexo	0	1	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	135	226	218	55	17	651
		20,7%	34,7%	33,5%	8,4%	2,6%	100%
Administrativos	Hombre	43	61	63	11	6	184
		23,4%	33,2%	34,2%	6,0%	3,3%	100%
	Mujer	95	116	134	36	10	391
		24,3%	29,7%	34,3%	9,2%	2,6%	100%
	Total	138	177	197	47	16	575
		24,0%	30,8%	34,3%	8,2%	2,8%	100%
Estudiantes	Hombre	205	585	389	58	25	1262
		16,2%	46,4%	30,8%	4,6%	2,0%	100%
	Mujer	230	1142	488	101	34	1995
		11,5%	57,2%	24,5%	5,1%	1,7%	100%
	Intersexo	0	0	3	0	0	3
		0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	435	1727	880	159	59	3260
		13,3%	53,0%	27,0%	4,9%	1,8%	100%
Total		**708**	**2130**	**1295**	**261**	**92**	**4486**
		15,78%	**47,48%**	**28,87%**	**5,82%**	**2,05%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

g) Yo respeto las demostraciones de afecto en público de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI)

Respecto del **grupo académico**, del total de casos, 330 (50,7%) corresponden a hombres, 320 (49,2%) a mujeres y 1 (0,2%) a intersexo. Un 22,1% de los académicos señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", 30% "Muy de acuerdo"; 32,7% "De acuerdo"; 12,4% "En desacuerdo" y un 2,7% "Muy en desacuerdo". Las académicas indicaron en un 19,1% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", en un 37,5% "Muy de acuerdo"; 29,7% "De acuerdo"; 11,6% "En desacuerdo" y 2,2% "Muy en desacuerdo". La persona intersexo respondió estar "Muy de acuerdo" con la afirmación.

> *Sí en lo de género una cosa es cuando son gays, por ejemplo, lesbiana o ese tipo de diferencias, creo que es bastante notorio y cuesta, a mí, yo no tengo ningún problema con los gays… pero sí todavía me choca por ejemplo si los veo abrazados o dándose un beso, eso me choca, digamos…* (Mujer 5, Grupo Académico, Cs. Naturales y Silvoagropecuarias)

Dentro del **grupo administrativo**, 186 (32,1%) casos corresponden a hombres y 393 (67,9%) a mujeres. De los varones, un 24,7% señaló estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 24,7% para la categoría "Muy de acuerdo"; 30,6% "De acuerdo"; 15,6% "En desacuerdo" y un 4,3% "Muy en desacuerdo". Las administrativas indicaron en un 23,4% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 26,5% "Muy de acuerdo"; 31,6% "De acuerdo"; 13,2% "En desacuerdo" y 5,3% "Muy en desacuerdo".

> *los acepto, no tengo problemas… pero igual se me pone "helá" la espalda cuando veo que se están besando en público…* (Hombre 2, Grupo Administrativo, Cs. Exactas)

> *Y uno dice, y esto hasta donde es normal, o sea… yo pregunto, por ejemplo, si no aceptas que se besen delante de tu hija y todo… pero el día de mañana te dijera que tu hija es lesbiana…* (Mujer 4, Grupo Administrativo, Cs. Exactas)

Por otro lado, el **grupo estudiantil** se compone de 1.262 (38,7%) hombres, 1.992 (61,2%) mujeres y 3 (0,1%) intersexo. Los hombres señalaron en un 14,7% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 46,4% "Muy de acuerdo"; 27,2% "De acuerdo"; 6,7% "En desacuerdo" y 5,1% "Muy en desacuerdo". Las estudiantes indicaron en un 11,7% estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; 60,1% "Muy de acuerdo", 21% "De acuerdo"; 4,9% "En desacuerdo" y 2,3% "Muy en desacuerdo". Las personas intersexo al interior de este grupo contestaron en su totalidad estar "De acuerdo" con la afirmación.

Por último, respecto de las demostraciones de afecto en público de personas LGBTI, al igual que en el caso de las demostraciones de afecto en público de personas con una orientación heterosexual, la comunidad universitaria en general muestra una actitud de aceptación ante estas prácticas, aunque esta es mucho más acentuada en el grupo estudiantil, donde los grados

de acuerdo son de un 78,2% frente a un 67% y 57,2% del grupo académico y administrativo respectivamente. Esta actitud no muestra mayores diferencias entre hombres y mujeres. No obstante, los resultados de los grupos focales presentados para esta variable evidencian que aún existe rechazo hacia estas prácticas, el cual es producto de los procesos de socialización y grupo etario al que pertenecen y que, en sus propias palabras, cuesta superarlo.

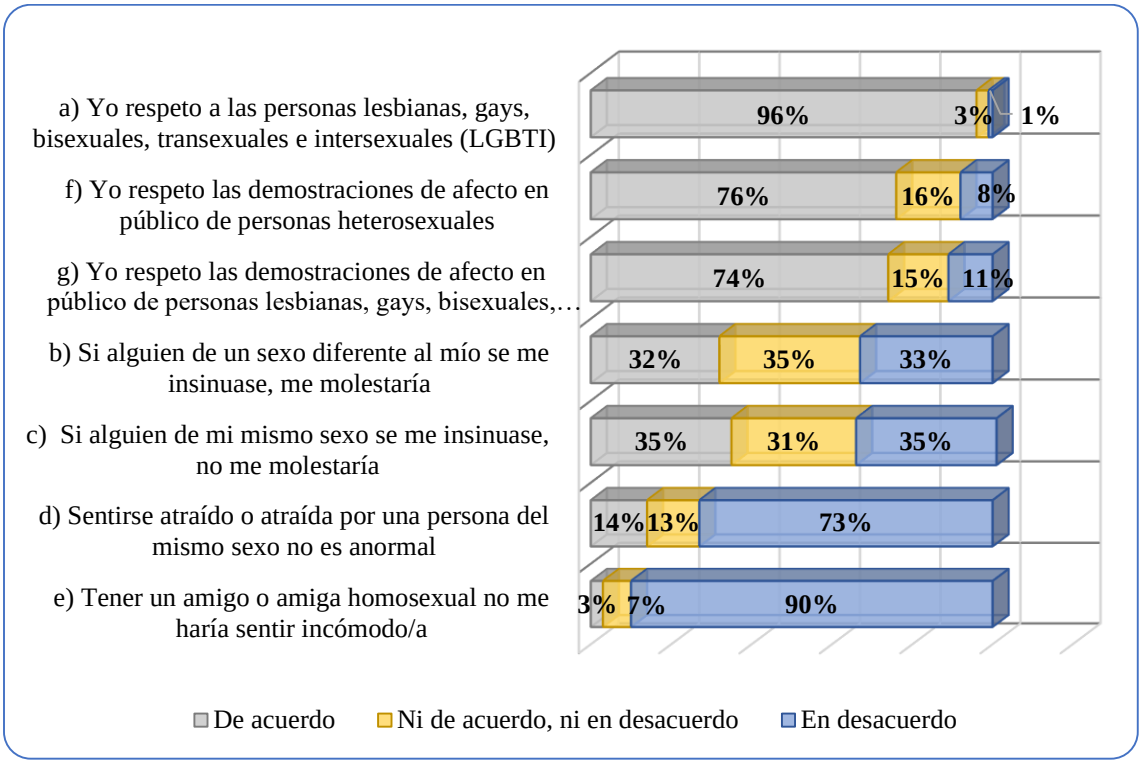
Tabla 63: Yo respeto las demostraciones de afecto en público de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI)

		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
Académicos	Hombre	73	99	108	41	9	330
		22,1%	30,0%	32,7%	12,4%	2,7%	100%
	Mujer	61	120	95	37	7	320
		19,1%	37,5%	29,7%	11,6%	2,2%	100%
	Intersexo	0	1	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	134	220	203	78	16	651
		20,6%	33,8%	31,2%	12,0%	2,5%	100%
Administrativos	Hombre	46	46	57	29	8	186
		24,7%	24,7%	30,6%	15,6%	4,3%	100%
	Mujer	92	104	124	52	21	393
		23,4%	26,5%	31,6%	13,2%	5,3%	100%
	Total	138	150	181	81	29	579
		23,8%	25,9%	31,3%	14,0%	5,0%	100%
Estudiantes	Hombre	185	585	343	85	64	1262
		14,7%	46,4%	27,2%	6,7%	5,1%	100%
	Mujer	233	1197	418	98	46	1992
		11,7%	60,1%	21,0%	4,9%	2,3%	100%
	Intersexo	0	0	3	0	0	3
		0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	418	1782	764	183	110	3257
		12,8%	54,7%	23,5%	5,6%	3,4%	100%
Total		**690**	**2152**	**1148**	**342**	**155**	**4487**
		15,38%	**47,96%**	**25,59%**	**7,62%**	**3,45%**	**100%**

Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

A partir de los resultados de la encuesta de Género y Diversidad 2017, es posible señalar, de manera general, la existencia de bajos niveles de actitudes y conductas discriminatorias hacia la diversidad sexual dentro de la UdeC, los cuales se pueden observar en la siguiente forma gráfica n°64:

Gráfico 64: Actitudes y conductas discriminatorias hacia la diversidad sexual



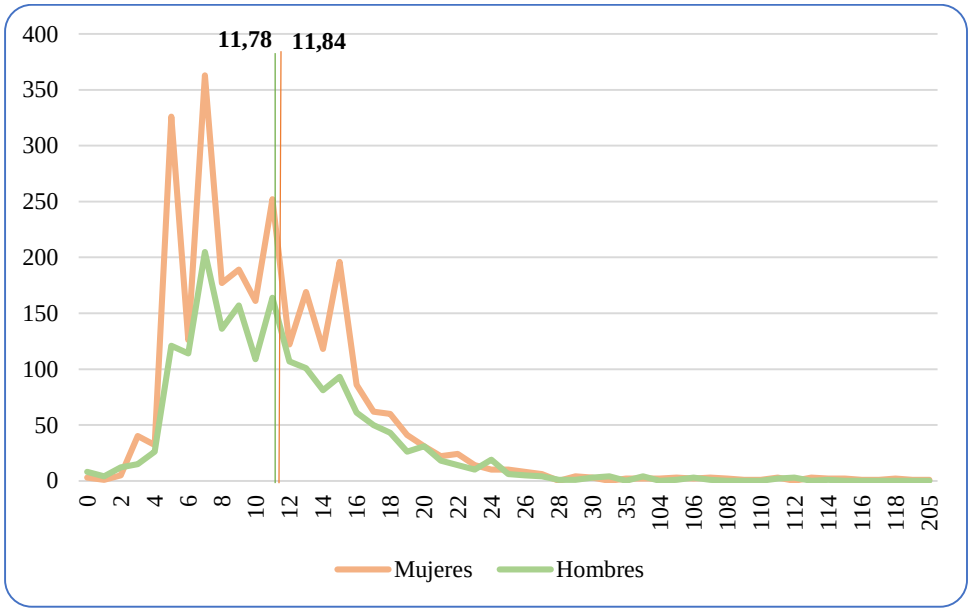
Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

De acuerdo a los resultados analizados anteriormente, las practicas discriminatorias hacia la diversidad sexual se concentrarían más dentro del grupo administrativo, mientras que el grupo estudiantil es el que presentaría en menor grado estas conductas, seguido del grupo académico. El factor generacional sería una de las causas que explicaría, de acuerdo a lo que señalan quienes participaron en los grupos focales, la persistencia de conductas y actitudes discriminatorias hacia la diversidad sexual en algunos sectores de la comunidad universitaria.

Además, los resultados observados para cada situación indicarían que estas prácticas se encuentran más presentes entre los hombres que las mujeres. Con el objeto de probar esto, se construyó un barómetro de conductas discriminatorias hacia la diversidad sexual para hombres y mujeres, para lo que se sumaron todas las puntuaciones obtenidas para cada una de las situaciones planteadas. Los valores obtenidos corresponden a una escala de medida de razón con valores mínimos igual a 0 y valores máximos igual a 40 donde, a menor valor del indicador, menor actitud discriminatoria hacia la diversidad sexual y, a mayor valor del indicador, mayor actitud discriminatoria. El gráfico n°65 muestra los resultados correspondientes a la media para mujeres, igual a 11,84, y la media para los hombres, igual a 11,78. A partir de ello se concluye, por medio de una prueba de muestras independientes,

que no existe diferencia estadísticamente significativa[72] entre la media de hombres y la media de las mujeres. Esto quiere decir que, tanto hombres como mujeres, tienen actitudes iguales frente a las personas que presentan una orientación sexual diferente a la heterosexual y personas que no se ubican dentro de las categorías hombre/mujer.

Gráfico 65: Barómetro de actitudes y conductas homofóbicas



Fuente: Encuesta de Género y Diversidad UdeC 2017

Sin embargo, a pesar de que los resultados de la encuesta que en general revelan actitudes positivas hacia la diversidad sexual, no es posible decir lo mismo respecto a los resultados de los grupos focales donde se observa la persistencia de actitudes y conductas discriminatroias que muchas veces permanecen ocultas en discursos aparentemente respetuosos hacia lo diverso que puede ser la orientación sexual en las personas. Claro ejemplo de ello son varios testimonios citados anteriormente, lo cuales hablan de "tolerancia" (es decir, un esfuerzo de aceptar lo distinto) refiriéndose al respeto de los derechos de las personas LGBTI "en la medida que…" (es decir, situaciones sujetas a condiciones como, generalmente, la no manifestación de la orientación sexual o identidad de género de la persona en cuestión)

> *Yo puedo entender si la diversidad sexual, que a un hombre le guste otro hombre, una mujer otra mujer, pero lo que a mí me molesta es la manifestación de ellos…* (Mujer 7, Grupo Administrativo, Campus Los Ángeles)

[72] Con un valor de significancia de 0,855 por lo que no se pude rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, no existe diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres respecto a las prácticas discriminatorias hacia la diversidad sexual.

Así, en los grupos focales, se detecta un mayor grado de actitudes y conductas discriminatorias hacia la diversidad sexual en comparación con los resultados de la encuesta. Esto podría explicarse de acuerdo a lo que plantean Cárdenas y Barrientos (2008):

> cuando un estímulo es más ambiguo y se exige del individuo una respuesta rápida y no deliberada, entonces los individuos pueden expresar actitudes negativas. Estas actitudes, incluso, podrían cursar sin conciencia y sin necesidad de cuestionar la auto-imagen positiva de la persona. Además, se observa como el prejuicio puede cursar sin que las personas sean conscientes del mismo (pág. 22).

En este sentido, muchas personas participantes de los grupos focales se manifestaron abiertamente respetuosos/as hacia LGBTI, sin embargo, por medio de su mismo discurso, se evidencian conductas afectivas contrarias al respeto que declaran tener. En este sentido, el discurso público no manifiesta una clara hostilidad y rechazo hacia las personas que no siguen los patrones heterosexuales, ni existen conductas abiertamente intolerantes, pero si se observan prejuicios expresados de manera sutil y elaborados que reflejan cierta ansiedad, incomodidad y malestar hacia las personas que tienen una orientación no heterosexual. Se observa esto a través del uso del lenguaje con cargas peyorativas y que constituyen las formas más habituales de lesbo/homo/bi/transfobia:

> *Y he escuchado comentarios todavía de 'oh este alumno que es amanerado, no sé qué'* (Mujer 5, Grupo Académico, Campus Chillán)

También se expresa en el mayor grado de "tolerancia" hacia las lesbianas que a los gays y persistencia de estereotipos de género:

> *Eso también va en la crianza que haya tenido uno, yo me acuerdo de mis papas… a uno que lo criaron así bien machito…* (Hombre 2, Grupo Administrativo, Cs. Exactas)

Y se observa, por último, en la despersonalización de las opiniones lesbo/homo/bi/transfóbicas, es decir, serían los/las otros/tras o la sociedad quienes no respetarían las personas LGBTI, pero no las personas hablantes en particular. Esta sería una forma de no asumir actitudes y opiniones como propias planteándose, de manera consciente o inconsciente, como individuos ajenos a la sociedad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, y, a modo de síntesis, se describen los puntos más relevantes de la investigación. También se señalan las limitaciones del presente estudio y las sugerencias para futuras investigaciones en el área. Por último, se describen las principales recomendaciones que tienen por objetivo contribuir a (1) erradicar la violencia de género al interior de la universidad a través de la prevención y atención respecto a los casos de hostigamiento y/o acoso sexual, así como cualquier tipo de violencia de género y discriminación por razón de género y (2) desarrollar e implementar medidas orientadas a erradicar las desigualdades y brechas entre hombres y mujeres. Estas medidas propuestas surgen de los propios resultados del estudio, las recomendaciones realizadas por otros estudios nacionales e internacionales y la revisión de literatura.

1. Principales puntos

Respecto a los resultados del catastro

Grupo académico

- De manera global, la distribución de académicos y académicas es desigual (60% y 40% respectivamente).
- La presencia de las mujeres aumenta en los nombramientos más bajos, mientras que disminuye en los nombramientos de mayor reconocimiento y jerarquía. Es decir, existe una mayor brecha a medida que aumenta la jerarquía académica. El 79% dentro de la categoría "Profesor Titular" corresponde a hombres, mientas que el 21% a mujeres; el 69% a académicos en "Profesor Asociado" y 31% de académicas en la misma categoría. Por otro lado, en la categoría más baja de "Colaborador Académico" las mujeres representan un 48% y los hombres un 52%.
- El 35% de docentes de postgrado corresponde a mujeres, proporción inferior a la de hombres, mientras que en pregrado alcanzan un 40%, por lo tanto, las mujeres estarían menos presentes en la formación de recursos humanos especializados.
- Existen ordenamientos sociales que ubican a hombres y mujeres de manera diferente dentro de la universidad, donde es posible observar la feminización y masculinización de ciertas disciplinas y carreras: en el área de las Ciencias Exactas la presencia de académicas corresponde a 19% y en las Ciencias Naturales y Silvoagropecuarias a 29%. En las otras dos áreas, Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias de la Salud, la distribución es más equilibrada.
- De igual forma, existen brechas en la actividad de investigación donde el 73% de las publicaciones ISI son de hombres y sólo el 27% corresponde a mujeres.

- El 30% de los proyectos de investigación están a cargo de mujeres. Los dos últimos indicadores son muy importantes si consideramos que el "peso académico", el reconocimiento y prestigio se mide en base a la productividad científica.
- La brecha hombre-mujer aumenta en las posiciones más altas de poder. La exclusión de las mujeres en lugares clave y en espacios de alto reconocimiento se traduce en diferentes desventajas hacia estas, tales como: brechas salariales, acumulación de años de antigüedad, distribución de jornadas laborales, tipo de contrato, etc.
- La presencia de mujeres en Consejos Directivos[73] es muy baja, alcanzando de manera global sólo el 30%. En el cargo más alto de Decano, sólo el 15% corresponde a mujeres.
- De igual forma, la presencia femenina es muy desigual en los cargos de Autoridad Académica[74] donde, de manera global, las académicas representan el 33%. En la categoría de "Autoridades" la presencia femenina es la más baja con un 16%.
- Las comisiones evaluadoras[75] encargadas de promociones y ascensos están compuestas en su mayoría por hombres, sólo el 35% de su composición corresponde a mujeres.
- En dirección de postgrado, el 34% corresponde a mujeres.
- Los reconocimientos son principalmente para hombres; desde el año 1986 el premio de "Profesor Emérito" ha sido otorgado a 37 académicos y 5 académicas.
- Relacionado a lo anterior se encuentra la distribución de académicos y académicas respecto a premios de "Asignación de docencia" y "Asignación académica" donde en la primera de ellas las mujeres superan a los hombres con un 56%, mientras que en la segunda los hombres superan a las mujeres con un 67%. Esto demuestra la desigual distribución en las labores de investigación y docencia entre hombres y mujeres.

---

[73] Estos cargos son se refieren a decano, vicedecano y director de departamento.

[74] **Autoridades:** Rector, Vicerrector, Vicerrector Asuntos Económicos y Administrativos, Vicerrector de Investigación y Desarrollo, Vicerrector de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio, Secretario General, Contralor, Director General Campus Los Ángeles, Director General Campus Chillán, Director Centro Eula - Chile, Director Instituto GEA, Decano, Decano (I).

Directivos: Pro-Secretario General, Director del Centro de Biotecnología, Director de Asuntos Internacionales, Director/a de Relaciones Institucionales, Director de Estudios Estratégicos, Director de Docencia, Director de Extensión, Director de Investigación, Director de Postgrado, Director de Bibliotecas, Director de Servicios Estudiantiles, Director de Tecnologías de Información, Director de Finanzas, Director de Personal, Director de Servicios, Director de la Pinacoteca, Jefe de Gabinete, Director de Desarrollo e Innovación, Director de Investigación y Creación Artística, Director (I) de Tecnologías de Información, Director de Vinculación Social, Director de Relaciones Internacionales, Director de Comunicaciones, Director de Relaciones Institucionales e Internacionales, Director del Centro de Investigación en Ingeniería Matemática de la UdeC, Director/a Centro de Vida Saludable.

Jefes de Carrera: Jefe de Carrera

[75] **Comisión de Contrataciones, Promociones y Ascensos de la Facultad (C.C.P.F.):** Integrante de C.C.P.F., Integrante (Externo) de C.C.P.F., Integrante (Suplente) de C.C.P.F.

Comisión Evaluación Académica (C.E.A.): Comisión Evaluación Académica, Integrante (Suplente) Comisión Evaluación Académica, Integrante Comisión Evaluación Académica, Integrante (Externo)

Grupo administrativo

- De manera global, la distribución de administrativos y administrativas es equilibrada (50% hombres y 50% mujeres). Sin embargo, una distribución numérica equilibrada no significa necesariamente que existan condiciones de igualdad. En este sentido, aún existe una distribución segregada en actividades consideradas tradicionalmente y estéreo-típicamente femeninas o masculinas.
- No hay mujeres en cargos directivos administrativos, entre las jefaturas el 52% corresponde a mujeres; 51% a profesionales y, en el caso de secretariado, este es mayoritariamente femenino (99,7%).
- En el rango más alto de ingreso sólo el 20% corresponde a mujeres (rango 8) seguido por un 23% de mujeres en el rango 7; 31% en el rango 6 y 34% en el rango 5.
- Dentro del tipo de cargo administrativo profesional, donde existe una distribución equitativa por sexo de manera global, el indicador que cruza la variable rango con la variable sueldo, manifiesta claras diferencias entre hombres y mujeres, donde a medida que aumentan los rangos, la proporción de hombres respecto de mujeres va aumentando considerablemente.
- Las mujeres poseen menos años de antigüedad pues, dentro del grupo administrativo que supera los 40 años, sólo un 31% son administrativas.
- El 49% de quienes cuentan con contrato indefinido corresponde a administrativas, mientras que ese porcentaje aumenta en el caso de mujeres que poseen contrato a plazo fijo con 53%. En servicios temporales es más notorio pues el 59% de estos contratos son de administrativas.
- En cuanto a tipo de jornada, las administrativas tienen dedicación horaria menor, lo que podría implicar menor estabilidad laboral.

Grupo estudiantil

- Las mujeres superan levemente a los varones en los primeros trayectos de la formación de educación superior con 51% de presencia femenina, pero, a medida que se asciende en los rangos de la formación académica la situación cambia al invertirse la relación ya que en estudios de postgrado el 48% corresponde a mujeres y el 53% a hombres.
- Existen carreras masculinizadas, correspondientes al grupo de las Ciencias Exactas, pues en estas el 70% de la matrícula es masculina. Hay otras carreras feminizadas, como son las del área de las Ciencias de la Salud con 65% de matrícula femenina. Los factores que pueden intervenir en el proceso de distribución se refieren, por un lado, a las condicionantes culturales estereotípicas de género y las profesiones ligadas a la identidad de género y, por otro lado, a la demanda del mercado e imaginario sobre las posibilidades laborales.

- En el grupo de conocimiento de áreas de Ciencias de la Salud (feminizado), las mujeres tienen mayor porcentaje de aprobación que los hombres (92% y 90% respectivamente) y mejor rendimiento con promedio de 5,2 mientras que los hombres 5,1. De igual forma, en el grupo de Ciencias Exactas (masculinizado), las mujeres tienen mayor porcentaje de aprobación con 79%, mientras que en los hombres es de 76%. Las estudiantes también tienen mejor rendimiento con un promedio de notas 4,6 y los hombres 4,4. Respecto a estos resultados es posible decir que, a pesar que existe la creencia que las carreras masculinizadas son disciplinas en las cuales se espera que los hombres tengan aptitudes innatas, esto claramente no se condice con el rendimiento de las mujeres, el cual es igual o superior al de los hombres.

Respecto a los resultados de la encuesta

- Del total de 4.546 casos válidos, el 14% corresponde al grupo académico (7% hombre y 7% mujeres); 13% al grupo administrativo (4% hombres y 9% mujeres) y 73% a la población estudiantil (28% hombres y 44% mujeres).
- Un 82% de la población se declara heterosexual, 9% bisexual, 7% homosexual y un 2% declara tener otra orientación sexual.
- En relación a la dimensión *"Acoso y/o violencia sexual al interior de la UdeC"*, en términos globales, un 41% del total de las personas encuestadas ha sido víctima a lo menos una vez de situaciones de hostigamiento y acoso sexual dentro de la UdeC. De este porcentaje, el 81% corresponde a mujeres, el 19% corresponde a varones y 0,1% a intersexo. Esto significa que por 1 hombre acosado hay más de 4 mujeres acosadas.
- Las académicas que indican haber sufrido acoso al interior de la UdeC por lo menos una vez corresponde a un 83%, mientras que el 17% de los académicos da la misma respuesta.
- Las administrativas que señalan haber sufrido acoso al interior de la UdeC por lo menos una vez corresponde a un 90%, mientras que el 10% de los administrativos da la misma respuesta.
- Las estudiantes que señalan haber sufrido acoso al interior de la UdeC por lo menos una vez corresponde a un 80%, mientras que el 20% de los estudiantes da la misma respuesta.
- Como se puede desprender de las cifras anteriores, el comportamiento de las mujeres por grupo UdeC es similar ya que en los tres casos la cifras son iguales o superiores al 80%. Así, de manera muy clara, el grupo víctima de hostigamiento y acoso sexual corresponde al de las mujeres.
- Las mujeres fueron hostigadas o acosadas en un 98% de los casos por hombres, mientras que el 2% restante por otra mujer. Para el caso de los hombres víctimas de hostigamiento y acoso sexual, el 49% fue acosado por hombres y el 51% por mujeres.
- El grupo académico, sin distinción de sexo, identifica como principal acosador al personal académico y en menor medida a directivos académicos.
- El grupo administrativo, sin distinción de sexo, señala con mayor frecuencia que el acosador u hostigador es otra persona, seguido de personal administrado y personal académico.
- El grupo estudiantil, sin distinción de sexo, identifica con mayor frecuencia al acosador como parte del grupo estudiantil en primera instancia, seguido por la categoría "otra persona" y luego personal académico.
- En el caso de la población académica, el acoso y hostigamiento sexual se presenta de una manera más moderada en relación al estamento estudiantil ya que las situaciones de hostigamiento que resultaron ser estadísticamente significativas dentro de la

población académica son aquellas calificadas como menos graves y se refieren a "Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosada/o sexualmente", "Miradas lascivas y morbosas" y "Roces físicos y/o proximidad física excesiva".

- Dentro del grupo administrativo las mismas situaciones señaladas anteriormente fueron las que presentaron niveles de significación.
- En el caso del grupo estudiantil, de las 13 situaciones planteadas en la encuesta, 7 de ellas resultaron estadísticamente significativas y se refieren a "Piropos y/o comentarios acerca de su apariencia que la/lo han hecho sentir acosada/o sexualmente", "Miradas lascivas y morbosas", "Roces físicos y/o proximidad física excesiva", "Aprovechar situaciones supuestamente académicas y/o laborales (visitas a oficina, reuniones, seminarios tutorías) para forzar mayor intimidad", "Presión verbal para tener contacto físico y/o relaciones sexuales", "Uso de fuerza física para tener contacto físico y/o relaciones sexuales" y "Tratos preferenciales que le benefician, pero que le hacen sentir incómodo/a"
- Se observa que la mayoría de quienes declara haber sufrido a lo menos una situación de hostigamiento y/o acoso sexual, no tomó medida alguna. Respecto al análisis por estamento y sexo, en todo ellos el comportamiento es similar, presentando cifras entre 80% y 90%. La única excepción son las administrativas, quienes presentan un porcentaje más alto respecto a tomar alguna medida (32%).
- Respecto a las personas que deciden no tomar medida, se releva en primer lugar la poca confianza que existe en la institución con un 30% del total de las respuestas expresadas en la categoría "No creo que la UdeC tome medidas". En segundo lugar, con un 19%, se ubica la categoría "No sabía dónde acudir", que evidencia la poca claridad que existe respecto de los mecanismos institucionales para abordar dichos casos. En tercer lugar, 14% de las personas que no tomaron medida señalan que no consideran que dicha situación sea algo tan grave, lo que muestra la naturalización y normalización de la violencia de género. Las categorías "Por vergüenza" (15%) y "Por temor a represalias" (12%).
- Respecto a aquellas personas que deciden hacer tomar alguna medida, la mayoría de ellas enfrentan la situación personalmente, sin recurrir a mecanismos y procedimientos institucionales. Las mujeres que eligen esta opción corresponde a un 48%, mientras que los hombres a un 62%. Como segunda medida se encuentra la categoría "personas naturales" que se refiere recurrir a terceros (colega, funcionario, profesor o autoridad universitaria) donde las mujeres responden en un 31% y los hombres en un 17%; la categoría "institucionalmente", que se refiere a recurrir a algún organismo de la UdeC (Dirección de Servicios Estudiantiles, Federación de Estudiantes, sindicato, asociación gremial u otro organismo de la universidad), un 8% de las mujeres da esta respuesta,

mientras que un 6% de hombres responde lo mismo. Finalmente, un 13% de las mujeres y un 15% de los varones señaló la categoría "Otra"

- Uno de los resultados a destacar en la dimensión *"Discriminación"* es el barómetro de observación de prácticas discriminatorias. Los resultados indican que tanto académicas, administrativas y estudiantes mujeres observan más discriminación en su entorno que sus pares varones. Esto se podría explicar a partir de que las mujeres se encuentran más sensibilizadas con este tipo de situaciones y, por lo tanto, pueden detectar e identificar en el entorno una mayor cantidad de actitudes y prácticas discriminatorias. Dicha sensibilidad se debe también a que las mujeres son sujetos y víctimas de discriminación en mayor medida que los hombres.
- Respecto a la dimensión *"Actitudes y conductas homofóbicas"* se consultó por un total de 7 actitudes las que fueron analizadas de acuerdo al sexo y estamento. Según los resultados, las prácticas homofóbicas se concentrarían más dentro del grupo administrativo, seguido del grupo académico, mientras que el grupo estudiantil es el que presentaría en menor grado estas conductas. De acuerdo a lo que señalan quienes participaron en los grupos focales, el factor generacional sería una de las causas que explicaría la persistencia de conductas y actitudes homofóbicas en algunos sectores de la comunidad universitaria. Además, de acuerdo a los resultados observados para cada actitud, estas prácticas se encontrarían más presentes entre los hombres que las mujeres. Sin embargo, por medio de una prueba de muestras independientes, se concluyó que no existe diferencia estadísticamente significativa entre la media de hombres y la media de las mujeres respecto a actitudes y conductas homofóbicas.
- Sobre la dimensión *"Conocimiento y actitud frente a temas de género"* de manera general se observa una actitud favorable a implementar medidas respecto a temas de género. La primera de ellas "Crear medidas que favorezcan y compensen a grupos de personas que hayan sufrido perjuicios y/o discriminación debido a su sexo, género y/o identidad de género" cuenta con un 80% de aprobación expresado en la categoría "de acuerdo"; la segunda iniciativa "Crear una unidad que atienda las denuncias de acoso sexual y discriminación" un 93% de la población contestó estar "de acuerdo". Frente a la iniciativa "Incorporar enfoque de género dentro del modelo de enseñanza de competencias genéricas de la universidad" presentó un 69% de respuestas "de acuerdo"; la iniciativa "Incorporar enfoque de género en el plan de estudio de cada carrera" presentó un 61% de aprobación y, finalmente, la medida "Campaña sobre discriminación por género dirigida a toda la comunidad universitaria" presentó un 83% de las respuestas en la categoría "de acuerdo".

Respecto a los resultados de los grupos focales

Grupo Académico

- El análisis de género que realizan las y los académicos se centra en las brechas de representación entre hombres y mujeres en la universidad, tanto en el acceso a cargos académicos de mayor rango, como en la representación que se da en los puestos de poder. Se menciona que, pese a que la cuota de las mujeres presentes como estudiantes o docentes ha aumentado, las mujeres siguen manteniendo una posición de desventaja frente a los hombres respecto del acceso a los puestos de poder que éstas alcanzan.
- Se reconoce la existencia de una jerarquía en las labores de las y los académicos, siendo más prestigiosa la investigación, a la que mayoritariamente se dedican más hombres, lo que produce discriminación y segregación por género al interior de la universidad.
- Se habla del costo del ser madre en los espacios laborales a causa de la dificultad que significa conciliar el trabajo y la familia para las académicas. Asimismo, se reconoce una mayor carga global de trabajo para las mujeres (teniendo en cuenta el trabajo remunerado y el no remunerado que estas desempeñan) en comparación a los hombres, situación que muchas veces no es considerada a la hora de valorar los logros de las académicas. Sumado a esto, existe el esfuerzo y presión que significa ser productivas profesionalmente, pese a tener más responsabilidades domésticas y otra disposición del uso del tiempo.
- Se detectan carreras o áreas de conocimiento masculinizadas y feminizadas, donde señalan que las carreras masculinizadas son las que gozan de una mayor valorización económica y social.
- Las opiniones se encuentran divididas respecto al establecimiento de sistemas de cuotas como una solución para alcanzar la equidad respecto a la presencia de mujer y hombres en este estamento. En general las opiniones muestran distintos grados de acuerdo y desacuerdo; mientras que para algunas académicas y académicos el mérito y el intelecto conforman la base y único acceso a las posiciones de poder más alto, prestigio y reconocimiento, otros y otras realizan un análisis basado en la categoría de género, reconociendo que la meritocracia no puede aplicarse si existen (de manera anterior) brechas e inequidades de género que impiden competir desde el mismo "punto de partida".
- Las y los académicos reconocen la discriminación como un problema ligado a lo cultural y de carácter histórico. Respecto a la discriminación por género se plantea que los cambios hacia una mayor inclusión y equidad son paulatinos y dependerían, principalmente, de cambios dados por el relevo generacional. También están aquellos/as que señalan que es la universidad quien debe encausar los cambios en materia de inclusión y equidad, creando protocolos de acción y entregando las

herramientas necesarias para que los y las docentes puedan formar adecuadamente a sus estudiantes.

- El cuerpo docente plantea que no está capacitado para tratar con ciertos temas complejos, como discapacidades o detectar riesgos de suicidio entre los estudiantes. De la misma forma, plantean que la universidad les debe entregar las herramientas para enfrentar las situaciones de hostigamiento y acoso sexual y, en general, situación de discriminación.
- Se relata cómo los y las docentes establecen límites con sus estudiantes, en el trato y el contacto corporal, para evitar situaciones conflictivas como una posible denuncia de acoso sexual, sobre todo se habla del especial cuidado que deben tener los académicos con las alumnas. Se menciona que los docentes establecen protocolos informales como por ejemplo atender a los y las alumnas con la puerta abierta para evitar situaciones de conflicto con estudiantes.
- Los y las académicas se refieren con regularidad a lo complicado que se ha vuelto relacionarse con el grupo estudiantil, sobre todo con las estudiantes, señalando que existen límites muy difusos entre las prácticas que puedan ser interpretadas por estas como incorrectas o discriminatorias. Por ello, gran parte del grupo académico se ajusta a protocolos informales para resguardar la correcta relación docente-estudiante, evitando así situaciones complejas como las denuncias de acoso sexual. Por esto, manifiestan una la necesidad que se establezcan los "límites" con el estudiantado de manera institucional.

Grupo Administrativo

- Las personas participantes del estamento administrativo perciben la universidad como un sistema organizacional jerárquico, que establece diferencias de trato entre estamentos, especialmente entre académicos y administrativos. Perciben lo anterior como una discriminación laboral, donde algunas de las expresiones son: diferencias en la posibilidad de ascenso en la carrera funcionaria, la no participación en la elección de la máxima autoridad universitaria, distancias salariales importantes, diferencias en los incentivos, asistencia, reloj horario, etc., donde los reglamentos universitarios ayudan a naturalizar relaciones muy desiguales de poder, favoreciendo conductas discriminatorias.
- Para administrativos y administrativas la brecha laboral entre hombres y mujeres se expresa en la ausencia de mujeres en los cargos más altos de poder (independiente sean cargos académicos, directivos o administrativos). La discusión se centra en torno a la falta de oportunidades donde existen dos posturas. Por un lado, están quienes señalan que es una opción de las mujeres el privilegiar la familia y, por otro lado, están quienes señalan que en el espacio de trabajo no existe discriminación, sin embargo, existe una

organización familiar machista que insta a la mujer a privilegiar la familia y permite al hombre priorizar el trabajo.

- Respecto al trabajo doméstico, labores reproductivas y de cuidado, las experiencias son diversas. Hay administrativas que indican cumplir con la jornada laboral y, posteriormente, con el trabajo reproductivo, lo que significa hacerse cargo de las labores domésticas y de cuidado de adultos mayores, enfermos, así como la crianza de hijas e hijos. Por otro lado, están quiénes señalan haber asumido las labores domésticas por medio de la corresponsabilidad, en donde, tanto el hombre como la mujer se distribuyen estas tareas de manera equitativa.
- El grupo administrativo señala que existe ambigüedad a la hora de definir qué es acoso. Por tanto, consideran urgente tipificarlo promoviendo patrones de comportamiento, conductas y, por cierto, sanciones para todos quienes componen la comunidad universitaria.
- Señalan que las situaciones de hostigamiento y acoso sexual provienen principalmente, pero no exclusivamente, de hombres y, en particular, de docentes. Indican que el acoso ocurre en situaciones donde existe una relación de poder asimétrica donde, quien acosa, abusa de su poder. También destacan ser testigos de las situaciones de acoso entre estudiantes (hombres hacia las mujeres).
- Mencionan que durante muchos años el acoso sexual desde cargos de jefatura o académicos hacia administrativas de menor rango ha sido una práctica naturalizada, especialmente entre académicos o directivos y secretarias. Estas conductas anteriormente naturalizadas han ido visibilizándose como problemas con mayor frecuencia.
- Los y las participantes del grupo administrativo son críticos respecto a la inactividad de la autoridad universitaria frente a las denuncias graves y públicas de acoso sexual, lo que se agrava por la inexistencia de información o comunicados oficiales por parte de la misma, lo que lleva a construir ideas de impunidad y redes de protección, en especial respecto de los académicos.

Grupo Estudiantil

- Se señala la existencia de discriminación al interior de la universidad. Entre los tipos que se reconocen se habla de discriminación por capacidades diferenciadas, etnia, creencias religiosas, ideología política, género y orientación sexual o por alguna característica personal o física.
- Si bien no es transversal a todas las carreras/facultades, se plantea que muchos/as académicos/as discriminan a estudiantes por el hecho de ser madres. Así, respecto a los conflictos relacionados con la conciliación de estudios-trabajo y/o estudios-cuidado, se señala que no hay criterios comunes ni protocolos.

- Se plantea la existencia de carreras masculinizadas y feminizadas al interior de la universidad, en las que las expectativas sociales generadas en el entorno a las y los estudiantes, terminan cuestionando la decisión de las mujeres de continuar sus estudios en una carrera masculinizada o viceversa. Se plantea la importancia que se otorga a los estereotipos de género y la influencia de la socialización de género al interior de la familia como factores que inciden en que haya carreras fuertemente masculinizadas o feminizadas. En los casos de carreras masculinizadas, las mujeres deben adoptar posturas, discursos y conductas más asociadas al estereotipo de género masculino y, por otro lado, respecto a los hombres que estudian en áreas feminizadas, estos son ridiculizados (tanto por hombres como mujeres).
- En relación a lo anterior, se da cuenta de la jerarquía existente entre las carreras dada por el prestigio o estatus particular de cada una de ellas y que está en gran medida determinado por los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. Por ello se habla de discriminación desde la universidad hacia las distintas facultades y áreas del conocimiento que la componen. En este sentido, se señala que existe un trato diferenciado por parte de la universidad a las distintas facultades y carreras, siendo las más tradicionales las que reciben mayores fondos e infraestructura.
- La existencia de actitudes discriminatorias y lenguaje abusivo, sexista y/o discriminador es transversal a los estamentos y se perpetúa principalmente por el trato existente entre los estudiantes, donde se observan casos de micromachismo, exclusión y hostigamiento, por lo se plantea la necesidad de superar dichos problemas entre los estudiantes para poder avanzar en la inclusión y equidad de género, pues, es a partir de dichas actitudes que se reproducen las brechas y desigualdades de género.
- En ciertos espacios de toma de decisión, participación y discusión, existe una valoración diferenciada de las opiniones según género u orientación sexual. Se otorga mayor valor e importancia a las opiniones de los varones, mientras que las opiniones de mujeres o de quienes tienen una orientación sexual no heterosexual son menos valoradas.
- Los estereotipos de género se evidencian en las expectativas y tareas delegadas a hombres y mujeres. Desde los/as docentes se espera que los varones asuman roles de liderazgo y mayores responsabilidades respecto de las labores académicas y extraacadémicas, mientras que se espera mayor comprensión, sumisión y pasividad por parte de las mujeres. Esto muestra que gran parte de las diferencias que se establecen al interior del estudiantado son construidas o, al menos, reforzadas por parte del cuerpo docente. La discriminación por parte de docentes conlleva consecuencias psicológicas en los/as estudiantes de las que la universidad no se hace cargo. En la discusión se plantea que hay casos graves de depresión y abandono de las carreras debido a lo anterior. La discriminación por género al interior de las carreras depende en parte de

cuán masculinizada/feminizada se encuentra una carrera, desde ahí se construyen estereotipos de género que refuerzan las masculinidades/femineidades hegemónicas.

- Se señalan diversos ejemplos de casos de hostigamiento y acoso sexual, también de abuso de poder tanto desde docentes a estudiantes como de varones estudiantes ayudantes a estudiantes mujeres. De manera recurrente se identifica al acosador como docentes de una carrera/departamento/facultad distinta al de las/os afectadas/os. En ciertos grupos focales los ejemplos son más frecuentes. Se indican también ejemplos de estos casos en espacios externos a la universidad tales como espacios de práctica laboral, centros de atención, internados, etc.
- De la misma forma, se manifiesta la preocupación por la cantidad de casos de acoso y abuso entre los estudiantes. Dentro de esta misma categoría se señalan casos de violencia en el pololeo o relaciones amorosas entre estudiantes de la universidad.
- Se discute respecto a la pasividad y poca disposición por parte de las autoridades de las carreras y facultades a prestar atención y hacerse cargo de las denuncias de situaciones de acoso, abuso o malos tratos por parte de académicos. Esto ocurre así porque en la mayoría de los casos las denuncias son informales y anónimas. La inexistencia de vías confiables que garanticen el anonimato explica la situación anterior. Se debate si existe encubrimiento o protección por parte de otros docentes a los docentes que son denunciados por acoso. Se habla de redes de apoyo, influencia o "peso" del académico en cuestión.

2. Limitaciones y sugerencias para futuras investigaciones

La encuesta en general se evalúa de manera positiva, sin embargo, se pueden realizar modificaciones y mejoramientos del instrumento para futuras aplicaciones. Ejemplo de ello es la incorporación de datos que permitan cuantificar las horas totales dedicadas a cuidados, tal como se realizó respecto de las labores domésticas. También es importante, en la dimensión de hostigamiento y acoso sexual, conocer a quién corresponde la categoría "Otra persona" como persona acosadora, por lo que se sugiere ahondar en esta pregunta. De la misma manera, conocer la frecuencia de los eventos de hostigamiento y/o acoso sexual de manera más precisa. Por otro lado, incorporar la dimensión de clima laboral para los y las trabajadoras de la universidad.

Respecto a los grupos focales, se sugiere abordar la investigación cualitativa sobre hostigamiento y acoso sexual por medio de **técnicas que permitan generar mayor cercanía y confianza** con las personas para conocer en mayor detalle el fenómeno. En este sentido, existen técnicas más apropiadas, como entrevistas en profundidad, para alcanzar un mejor abordaje del problema.

Respecto a las sugerencias, es necesario **levantar información específica respecto de las relaciones entre estudiantes,** ya que encuesta indicó en sus resultados que es este grupo, específicamente los hombres, quienes más acosan.

Además, es importante realizar más **estudios que profundicen sobre el grupo administrativo** ya que, a pesar de ser en términos numéricos un grupo importante, presenta escasas investigaciones, así como una menor problematización de su situación en comparación a los grupos académico y estudiantil como se pudo comprobar por medio de la literatura revisada.

Es necesario generar estudios relacionados a la **conciliación familia-estudio-trabajo** y parentalidad en el caso de los y las estudiantes, con el propósito de disponer de indicadores que permitan evaluar la situación en que se encuentran dichos alumnos/as y generar medidas que permitan brindarles apoyo personal e institucional.

Otro punto importante es realizar **estudios específicos de las relaciones laborales y de género al interior de cada una de las facultades**, pues como fue posible conocer a través los distintos grupos, cada facultad presenta problemáticas propias, así como formas y dinámicas distintas de relacionarse.

3. Recomendaciones

¿Qué ha hecho hasta ahora la UdeC?

En primer lugar, es importante reconocer las medidas que la universidad ha desarrollado al día de hoy respecto a este fenómeno.

1. Oficina de atención a casos de violencia de acoso violencia y discriminación de género: Dirección de Equidad de Género y Diversidad

Respecto a este punto, la UdeC ha respondido con la creación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad con el fin de recoger las denuncias relacionadas con la violencia de género, específicamente dentro de sus funciones se encuentra **"Conocer las denuncias y establecer las condiciones y procedimientos adecuados de investigación, sanción, divulgación y seguimiento".** Además de ello, tiene la misión de coordinar programas de prevención de situaciones de acoso, violencia y discriminación; asesorar a las reparticiones universitarias en el tratamiento de sus relaciones de género y diversidad, como forma de prevención de situaciones de violencia y discriminación; generar y mantener información estadística sobre el comportamiento de las denuncias, sus procedimientos y resultados; y proponer diseños y contenidos en las materias de su responsabilidad para el tratamiento transversal de la perspectiva de género y diversidad en los procesos formativos de estudiantes y trabajadores/as de la Universidad." (UdeC, 2017, pág. 2).

Desde el análisis de los resultados se pudo concluir que la creación de una instancia que atienda, investigue y sancione los casos de hostigamiento y acoso sexual dentro de la comunidad UdeC **es altamente valorada por las y los participantes**, considerándola como una medida necesaria frente a las limitaciones de la estructura existente que no dan respuesta a ellas, generando desconfianza y silenciamiento de los casos. En este sentido, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad permite visibilizar la violencia de género, contribuyendo a su desnaturalización y posicionándola como un problema que aqueja a una gran cantidad de personas dentro de la comunidad UdeC. Se espera por medio de esta instancia, generar la confianza y seguridad suficiente para que las situaciones de hostigamiento y acoso sexual sean denunciadas. Es por ello que, la dirección debe generar confianza a todas las personas y grupos de la universidad, la que les permita acudir a ella sin temor, garantizando la total confidencialidad para evitar situaciones críticas o represalias para la persona denunciante. Mediante esta instancia se espera dar respuesta a una cantidad importante de problemas detectados no sólo respecto a la ocurrencia de estos eventos, si no que respecto a las inadecuadas medidas de acción que siguen las personas víctimas de hostigamiento y acosos sexual.

Para el desempeño de sus funciones es recomendable:

- Que la gestión de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad no se vea entorpecida por el funcionamiento y gestión de otras unidades de trabajo.
- En relación a lo anterior, evitar la excesiva burocratización de los procesos formales que se inician ya que esto termina finalmente desmotivando a las personas que denuncian, pudiendo provocar que disientan del proceso. Por ello, es fundamental la resolución efectiva dentro de un plazo de tiempo razonable.
- El respeto y garantía de la confidencialidad de la persona que denuncia tanto por parte de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad como de otros organismos involucrados.
- Que lo anterior no sea un impedimento a la hora de elaborar un sistema de seguimiento de los casos de manera particular, que permita evaluar las políticas, procedimientos y medidas implementadas y que permita posteriormente elaborar de manera global estadísticas generales.
- Generar una "cultura de la evidencia" (Mendoza Morteo, 2011). De acuerdo a los diagnósticos revisados y los resultados del presente, la dificultad de proveer evidencia es una constante que impide iniciar cualquier tipo de procedimiento formal.
- Contar con asesores/as que puedan atender las denuncias de manera profesional, asegurando siempre la imparcialidad de la investigación, sin involucrarse personalmente en el seguimiento del caso, ni con las personas involucradas, sea esta demandante o demandada.

Finalmente, para garantizar el cumplimiento de todo lo anterior y, al ser la instancia encargada de prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual es necesario a su vez contar con recursos que permitan desarrollar de manera efectiva funciones orientadas a este fin, por lo que el **financiamiento permanente y suficiente es primordial** a la hora de contar con condiciones razonables para cumplir con las tareas que le han sido asignadas.

2. Continuar con la investigación científica en materia de hostigamiento y acoso sexual.

El presente diagnóstico da cuenta del esfuerzo de generar conocimiento científico empírico sobre la violencia de género y las desigualdades presentes entre hombres y mujeres, no obstante, es fundamental continuar con futuras investigaciones en torno al problema, principalmente con el objeto de servir como un recurso para la rendición de cuentas y la creación de políticas. Tanto los **estudios cualitativos como cuantitativos son una necesidad para la toma de decisiones y sirven a su vez para evaluar el impacto de las acciones que emprende la institución** en diversas áreas por medio de diferentes indicadores. Para llevar a cabo esto, es necesario crear una política permanente de investigación en materia de brechas de género, hostigamiento y acoso sexual que aporten los insumos necesarios para diagnosticar la realidad, compararla, tomar decisiones en materia de política universitaria en todos sus niveles y, como fue señalado, rendir cuentas a la comunidad universitaria. Por este último motivo, se hace necesario también que contemple la difusión y discusión de resultados. Es por ello que, debido a la importancia de este punto, la investigación en este campo no puede realizarse de manera anexa o secundaria, a costa del recorte dentro de otros presupuestos o como un recargo más dentro de las labores de investigación, sino que debe mantenerse por medio de en un plan serio y sistemático, el cual sea sostenible financieramente.

Se sugiere específicamente respecto al presente diagnóstico, **el seguimiento de la evolución del fenómeno por medio de la actualización de los indicadores y encuesta.** En este sentido, es primordial realizar esta tarea ya que permite conocer si las medidas, políticas e institucionalidad que serán implementadas, son las apropiadas para dar respuesta al problema.

Por otro lado, es necesario **relevar la responsabilidad e importancia de la labor investigativa de académicos y académicas sobre temáticas de género vinculada a lo que ocurre al interior de la UdeC**. Es decir, abordarlo como un fenómeno presente en la sociedad, pero, sobre todo, como un problema presente en la universidad, asumiendo su objeto de estudio dentro del espacio próximo, y que cuente además con un sentido práctico en las relaciones al interior de la UdeC el cual apunte a erradicar las brechas de género por medio de medidas concretas, expresando un compromiso y responsabilidad con la comunidad universitaria. Junto con ello **debe existir también un incentivo a la producción de este conocimiento**, por lo que es necesario que la universidad promueva fondos, concursos y proyectos.

¿Qué hace falta por hacer?

1. Protocolo y política institucional

Un aspecto central a desarrollar en la universidad para avanzar en la erradicación del hostigamiento y acoso sexual, es contar con **un protocolo que tipifique, sancione y establezca medidas compensatorias** frente a las situaciones de acoso ocurridas dentro de la universidad o aquellas que mantienen relación con el quehacer universitario fuera de esta. De acuerdo al Mineduc (2016), el protocolo es un documento que incorpora un conjunto de normas, objetivos, estrategias y procedimientos que permiten abordar el acoso sexual en una comunidad educativa, fijando una postura institucional.

Siguiendo ejemplos de protocolos de distintas universidades tanto nacionales como internacionales[76], es importante señalar que se deben establecer claramente las distintas situaciones que constituyen acoso, y diferenciarlos en distintos niveles, creando instancias diferentes de atención para ellas con el fin de generar un mejor funcionamiento y un mejor rendimiento de los recursos. También es importante trabajar, en un futuro próximo, en aquellas situaciones que implican discriminación por otras razones las cuales de igual manera significan una vulneración de derechos y, por lo tanto, no deben ocurrir.

De acuerdo a lo señalado, y las recomendaciones entregadas por el Mineduc (2016), el protocolo a desarrollar para la comunidad UdeC debiera incorporar algunos elementos fundamentales, tales como:

- *Definición de acoso consensuado por la comunidad*

La UdeC debe establecer, en base a otras definiciones y en conjunto con la comunidad universitaria, su propia definición de acoso, estableciendo claramente que conductas abarca esta definición y señalando un listado de actitudes y prácticas que pueden ser consideradas como acoso de acuerdo a lo establecido en la definición.

Desarrollar con claridad los comportamientos que son considerados como acoso facilitaría la identificación de prácticas abusivas y orientaría a las víctimas a solicitar apoyo y generar denuncias ya que, uno de los problemas que se detectó por medio del diagnóstico, es la dificultad para definir si una situación puede ser considerada o no una práctica de hostigamiento y acoso sexual. También es necesario definir los sujetos y ámbitos de aplicación del protocolo.

Un aspecto que releva el Mineduc (2016) y que sería importante dentro del desarrollo de una definición integral, es que no sólo se considera abuso sexual delitos como violación o abuso

[76] Universidad de Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Valparaíso, Universidad Austral de Chile, Universidad Autónoma de México, Stanford University, Columbia University, The University of Manchester.

físico, sino que también son importantes otras prácticas de vulneración de derechos tales como:

- Manifestaciones no verbales presenciales que incluyen miradas persistentes, sonidos relativos a actividad sexual y gestos de carácter sexual.
- Manifestaciones verbales presenciales que incluye comentarios, palabras o chistes sexuales que sean hostiles, humillantes u ofensivos; y comentarios en relación al cuerpo de una persona o su apariencia.
- Extorsiones, amenaza u ofrecimientos que incluyen proposiciones sexuales, ofrecimientos de beneficios a cambio de favores sexuales, amenazas de perjuicios al no aceptar propuestas de carácter sexual, ventajas laborales y económicas a cambio de favores sexuales.
- Manifestaciones por medios digitales como correos electrónicos, llamadas, mensajes con insinuaciones sexuales o amenazas de difusión de rumores o material audiovisual
- Manifestaciones físicas: contacto innecesario como abrazos, caricias, besos, tocaciones contra la voluntad.
- Otras más graves como obligación a presenciar exhibicionismo, abuso sexual, forzar a tener relaciones sexuales, abuso sexual, violación. (Ministerio de Educación, 2016).

- *Postura de la UdeC frente al acoso y definición de objetivos claros*

Contando con una definición de acoso sexual clara, la universidad debe plantear su postura institucional de manera pública frente al acoso y discriminación de género al interior de los tres campus. Además, es necesario tener claridad que se trata de un problema que está presente dentro de la comunidad universitaria de acuerdo a los resultados del presente estudio, evidenciado tanto en la encuesta como en los grupos focales. Este punto es relevante ya que, para avanzar hacia la erradicación de estas prácticas y a la equidad de género, es fundamental poder reconocer la existencia del problema.

- *¿Cómo enfrentar el acoso?*

El protocolo debe ser preciso y claro respecto a definiciones, procedimientos, sanciones, etc.

Es importante que se defina, además del procedimiento a seguir en caso de sufrir acoso al interior de la UdeC, **la responsabilidad que toma la universidad en actividades académicas que se realicen en otras dependencias como el caso de las prácticas profesionales**. Además, es fundamental que la universidad establezca una normativa en caso de situaciones de acoso y vulneración de derechos para estudiantes, docentes y administrativos/as fuera del campus universitario.

De acuerdo a la categorización de situaciones según su gravedad, debe estar claro en el protocolo los pasos a seguir al momento de identificar a qué categoría corresponde cada

situación experimentada. Esto se ve facilitado con la **definición clara de las prácticas que se consideran abusivas**, y su correspondiente categorización.

De acuerdo a la situación y la voluntad de la víctima, la Dirección de Género y Equidad debe dar inicio al proceso de investigación durante el cual es fundamental el acompañamiento de la persona denunciante y, en la medida que sea necesario, el cumplimiento de medidas cautelares que eviten el contacto con el denunciado.

- *Medidas cautelares*

Las que pueden aplicarse durante el proceso de denuncia y/o investigación bajo la condición de no provocar pérdida de derecho para los/las involucrados/as (prohibición de contacto directo, restricción parcial o total de la persona denunciada a actividades o espacios a los que concurra la víctima, restricción de la persona denunciada a la universidad, etc. También se puede dar el acompañamiento y apoyo interdisciplinario para la persona denunciante u otras que se estime pertinente (apoyo médico, psicológico, legal, etc.)

- *Sanción del acosador y reparación de víctimas*

Respecto a la sanción, deben estar establecidas en el protocolo las posibles medidas que la universidad tomará contra el denunciado, previo proceso de investigación, de acuerdo a la gravedad de la denuncia presentada. Esta información claramente establecida, **permite generar, dentro de la comunidad, confianza en la institución al sentir mayor protección lo que se traducirá a su vez en que las personas afectadas puedan denunciar estos hechos**.

En el caso de la reparación de la víctima, como aparecen en los protocolos de universidades tanto chilenas como extranjeras, es importante mantener la confidencialidad de la información de acuerdo a lo solicitado por quien sufre acoso, con el fin de que esta información no afecte su desarrollo personal y relaciones al interior del campus. Por otro lado, es importante que el protocolo **establezca con claridad los recursos de apoyo que la universidad entrega a quien ha sufrido acoso**, no sólo en el momento inmediato en que ocurre el hecho (atención médica y asesoría legal), sino recursos permanentes que mejoren la calidad de vida y permitan reincorporarse nuevamente a la universidad, sobre todo en los casos más graves.

- *Difusión del protocolo*

Además de establecer el protocolo, es fundamental el **trabajo de difusión de este** con el propósito de que la comunidad UdeC esté enterada sobre qué hacer frente al acoso (la víctima debe saber qué hacer, las autoridades deben saber cómo actuar, y docentes y administrativos deben tener conocimiento para orientar).

Por lo tanto, una vez establecido el protocolo de manera consensuada, debe generarse una instancia masiva de difusión, que permita que toda la comunidad universitaria esté al tanto de la exigencia de este protocolo y su contenido.

Por último, es fundamental generar una **capacitación a las autoridades y encargados de áreas específicas sobre el protocolo**, para que cuenten con las herramientas necesarias para hacer efectivo el procedimiento determinado en caso de diferentes situaciones de acoso al interior de sus unidades de trabajo. Cuando quienes están a cargo no conocen el procedimiento a seguir, se complica el proceso para la víctima, quien finalmente puede desistir de generar una denuncia por lo engorroso y poco claro del proceso, además de no recibir el apoyo necesario en el momento inmediato en que ocurre el hecho.

2. Posicionamiento constante y público de la UdeC contra la violencia de género

Es fundamental que **la institucionalidad, a través de las más altas autoridades, mantenga de manera constante un discurso público de censura y tolerancia cero hacia las prácticas de violencia de género y discriminación.**

> El problema estructural de las políticas de equidad de género, en particular sobre la erradicación del hostigamiento sexual, es la necesidad de imponer en todos los niveles una cultura institucional proveniente desde el más alto nivel, a fin de hacer coherente la normativa, en términos de discurso y práctica (Mendoza Morteo, 2011)

Es necesario generalizar y hacer extensivo a toda la comunidad UdeC el discurso y filosofía de tolerancia cero hacia las prácticas de violencia de género y discriminación, pasando a formar parte de la cultura organizacional de la universidad, para lo que es necesario que este discurso, con sus respectivos valores, **permee a todos los estamentos e integrantes de comunidad universitaria.** En este sentido, se tiene que hacer evidente, y no sólo quedar establecido por medio de decretos, actas y protocolos, que la erradicación de estas prácticas es una línea prioritaria y primordial de la universidad y no una última preocupación dentro de la agenda institucional.

El posicionamiento institucional involucra e implica a toda la comunidad universitaria: estudiantes, académicos/as y administrativos/as, donde, para estas tres poblaciones la no violencia de género debe constituirse como un mandato institucional y, por lo tanto, al ser un mandato este debe provenir de las más altas jerarquías e implementarse hacia el resto de la comunidad.

Se recomienda el uso de un lenguaje positivo que integre el diálogo con la comunidad UdeC y no sólo se limite a la política de tolerancia cero frente al acoso sexual. En otras palabras, **la promoción de valores de equidad y no sólo generar una política que prohíba, sino también una que promueva una convivencia sana y de respeto.**

3. Implementación de procedimientos informales frente al hostigamiento y acoso sexual: espacios de asesoría, escucha especializada y mediación.

Respecto a este punto se propone la creación de **procedimientos informales frente a casos de hostigamiento de menor gravedad.** Por ejemplo, casos de abuso sexual que impliquen agresión física deberían ser atendidos por la Dirección de Género y Diversidad, mientras que casos que impliquen conductas verbales inadecuadas podrían ser tratadas bajo esta modalidad. Todo depende de cuáles son los lineamientos que la política adopte para cada caso en particular. Por otro lado, debe depender también, sobretodo, de la voluntad de la persona denunciante ya que, si la persona no da su consentimiento, no podría iniciarse un proceso formal de investigación. Es por ello que resulta fundamental que la persona acosada sea asesorada y orientada para tomar la mejor decisión respecto a cuál procedimiento seguir. De acuerdo a la normativa existente en universidades norteamericanas e inglesas[77] en torno a este problema, existe la figura del/la asesor/a que son personas pertenecientes a los tres estamentos universitarios, repartidos en diferentes lugares de la universidad, que desarrollan la labor de ser la primera línea de acercamiento de la persona acosada. Los/las asesores/as son capacitados para hacer frente a estos requerimientos y **orientar en primera instancia a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.** Esta figura permite dar respuesta a la necesidad de narrar los hechos sucedidos con plena libertad y confidencialidad sin necesidad de dirigirse inmediatamente a la Dirección de Género y Diversidad, recibiendo una orientación profesional y adecuada sobre sobre qué pasos seguir. Los y las asesoras desarrollan esta labor de manera gratuita y voluntaria, de manera complementaria a las funciones que deben desempeñar dentro de la universidad, sin embargo, obtienen un reconocimiento institucional que es considerado, por ejemplo, en las promociones. Para asegurar el éxito, las universidades cuentan con una cantidad basta de asesores/as con el objeto de canalizar las quejas y asesorías en una mayor cantidad de personas, encontrándose estos/as repartidos/as en diferentes departamentos y facultades de la universidad; hombres, mujeres, de distintas edades, pertenecientes a la diversidad sexual, etc., es decir, una diversidad de asesores/as. Se destaca dentro de esta figura, la representatividad estudiantil como clave a la hora de brindar asesorías más asequibles al propio grupo estudiantil por considerarse más cercano.

Para lograr lo anterior, se torna fundamental un trabajo en red con las distintas facultades de la UdeC, las que funcionen como descentralizadoras de la Dirección de Género y Equidad, pero a su vez respondan guiadas por única política institucional.

[77] Princeton University, Harvard University, Stanford University, Columbia University, Massachusetts Institute of Technology, The University of Manchester.

4. Formación y sensibilización

Un aspecto relevante que surgió en el desarrollo de este estudio, específicamente en los grupos focales, es el desconocimiento de temas de género tanto de estudiantes como de los/las administrativos/as y académicos/as. Considerando que estos últimos son fundamentales en la socialización de los estudiantes, es importante que tengan los conocimientos necesarios que les permitan generar espacios más igualitarios para hombres y mujeres al interior de las aulas e impidan la reproducción de estereotipos de género.

Por ello, para avanzar en equidad de género al interior del espacio universitario es **central la necesidad de crear medidas que apunten a crear conocimiento sobre temáticas de género tanto entre estudiantes, como del personal administrativo y docente.**

A partir de lo anterior, se plantea la importancia de poder **generar una sensibilización y conocimiento en temas de género para todos los miembros de la comunidad universitaria** a través de cuatro ejes:

- Por medio de los contenidos curriculares.
- Por medio de la formación docente en equidad de género.
- Por medio de la capacitación de la normativa vigente sobre hostigamiento y acoso sexual.
- Por medio de la sensibilización a través de talleres y charlas en temas de equidad y diversidad dirigida a toda la comunidad universitaria.

Las propuestas agrupadas en estos ejes guardan relación con las necesidades planteadas por la comunidad y también se relacionan con medidas institucionales desarrolladas por otras universidades extranjeras ya mencionadas, que **dan cuenta de la incorporación de la perspectiva de género en el proceso formativo y el desarrollo de actividades de sensibilización** que involucran tanto a la universidad como a la comunidad, favoreciendo la generación de relaciones más democráticas.

Las actividades de formación y prevención apuntan en última instancia a **la prevención mediante la internalización de conocimientos sobre género y la desnaturalización de prácticas discriminatorias.** Esto último es relevante ya que, de acuerdo al estudio, en la UdeC existen prácticas de discriminación de género que a veces son sutiles y difíciles de identificar, es por eso que mediante el conocimiento se pretende apuntar a hacer visibles y erradicar esas prácticas. A continuación, se presentan algunos ejemplos concretos de medidas de los cuatro ejes mencionados anteriormente.

- *Contenidos curriculares*

Un aspecto relevante para abordar las diferencias de género al interior de la UdeC son las medidas que apunten a la **incorporación de la perspectiva de género dentro de los**

programas formativos de cada carrera de pregrado y programa de postgrado. Esto incluye tener en cuenta asignaturas de carácter obligatorio y electivo dentro de las mallas curriculares que aborden temáticas de género. En este sentido, se reconoce **la importancia de la educación como una herramienta para la prevención y erradicación de la violencia de género.**

La incorporación del enfoque de género dentro de los contenidos curriculares permite **abandonar la naturalización de prácticas abusivas** tanto entre compañeros como también de parte de y entre docentes y administrativos/as.

Por otro lado, también se propone la revisión del material educativo, particularmente bibliográfico, donde sea visibilizado el trabajo de las mujeres en las distintas disciplinas, el uso de un lenguaje inclusivo que apele tanto a hombres como mujeres, generar y fomentar la participación igualitaria por medio de la igual valoración de opiniones de hombres y mujeres tanto en las aulas como en espacios de participación estudiantil, entre otras iniciativas.

- *Capacitación de los docentes y administrativos e inducción para quienes se incorporen a la universidad.*

En cuanto a la formación de trabajadores/as de la UdeC es fundamental considerar la necesidad de capacitación, que fue planteada tanto por académicos/as como administrativos/as, que les permita tener conocimiento más especializado sobre género, en especial para poder **abordar situaciones cotidianas dentro de su labor, particularmente en su relación con el grupo estudiantil**.

Por un lado, respecto a académicos y académicas, pudo comprobarse por medio de la actividad de grupos focales, que estos/as mantienen creencias, actitudes y prácticas que, en distintos grados, fomentan las relaciones desiguales entre los sexos por medio de la reproducción de los estereotipos tradicionales de género y, por lo tanto, mantienen tratos desiguales, expectativas y oportunidades distintas para hombres y mujeres. **Este punto es fundamental considerando que la universidad se constituye como un importante agente socializador a través de la docencia**. Si las y los docentes no incorporan este enfoque en las clases y actividades académicas, se naturalizan y se reproducen relaciones de género desiguales que perjudican el desarrollo personal y profesional de mujeres y hombres, así como de aquellos/as que no cumplen el mandato de género o heterosexual en particular. **Estas prácticas discriminatorias tienen efectos en el desempeño académico y personal de los y las estudiantes**

- *Capacitación sobre la normativa vigente respecto al hostigamiento y acoso y/o violencia.*

También es de gran importancia **la capacitación en relación a la normativa vigente sobre hostigamiento y acoso sexual, especialmente dirigida a jefaturas y cargos directivos,** con el propósito de que a partir de estas figuras se difunda en las distintas unidades de trabajo las políticas de la universidad en esta materia. No obstante, lo anterior también debe ir dirigido de manera general a toda la comunidad universitaria para saber cómo actuar frente a distintas situaciones de discriminación, hostigamiento y acoso sexual. **Es importante que toda la comunidad universitaria conozca con claridad las normativas y protocolos en caso de abuso y/o violencia**, de esta forma la víctima de acoso sabrá a quién acudir y los encargados sabrán que pasos seguir en el proceso.

- *Sensibilización a través de talleres y charlas en temas de equidad y diversidad dirigida a toda la comunidad universitaria*

Por medio de talleres y seminarios que aporten a internalizar ciertos conceptos que favorecen el desarrollo de relaciones más horizontales y democráticas al interior de los espacios universitarios.

A continuación, se presentan algunas experiencias de iniciativas de distintos centros y programas de universidades que abordan la temática de equidad de género y que sirven de ejemplo para trabajar temas que hasta ahora no han sido considerados:

- El programa Gender and Sexuality Studies (GSS) de la Universidad de Princeton es una comunidad intelectual de diversas disciplinas que trabaja el estudio del género y sexualidad de manera articulada con raza, etnia, clase, discapacidad, religión, nacionalidad y otros aspectos relevantes, por lo tanto, se trabaja el género de manera integral, abordando distintas maneras de discriminación. Como une medida central se realiza un curso introductorio tanto para estudiantes de pre-grado como post-grado, sobre una visión general de distintos enfoques de género, y seminarios en temas específicos que permitan la incorporación de conocimientos fundamentales. También entrega una lista de programas y eventos, conferencia anual, paneles, presentaciones, coloquios y talleres abiertos que permiten socializar el trabajo realizado y generar sensibilización entre la comunidad universitaria. (Princeton University, fuente: http://gss.princeton.edu/)

- Institute for Research on Women, Gender, & Sexuality (IRWGS) es un centro de becas y docencia feminista y queer en la Universidad de Columbia que ofrece un programa en estudios de género que desarrolla cursos para pre y post grado, buscando ser representativos de diversos problemas, perspectivas e identidades, para de esa manera poder abordar la equidad. Este instituto desarrolla múltiples conferencias

públicas que permiten sensibilizar a los asistentes como forma de difusión. Además, ofrece una clase de pedagogía feminista para estudiantes de postgrado que pretenden dedicarse a la docencia, identificando la importancia del rol docente como agente socializador. (Universidad de Columbia, fuente: http://irwgs.columbia.edu)

- Studies of Women, Gender, and Sexuality (WGS) de la universidad de Harvard es un centro que reúne distintos campos académicos de manera interdisciplinaria y se enfoca en el cambio de las normas sociales según la cultura y la manera en que el género y sexualidad moldean distintos aspectos de la vida social. Ofrece una gran variedad de cursos sobre género y sexualidad para los estudiantes, por lo tanto hay una incorporación de la perspectiva de género dentro de los contenidos curriculares (Harvard University, fuente: https://wgs.fas.harvard.edu). Un aspecto relevante del trabajo del WGS es que abordan el género de manera integral, reconociendo la transversalidad del enfoque y su importancia para el pleno desarrollo de hombres y mujeres en la universidad.

- El Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, tiene el objetivo de "*producción de conocimiento transformativo respecto de las asimetrías en la distribución del poder simbólico y material entre mujeres y hombres*." (Buquet, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), 2014, pág. 1). Este centro trabaja de manera comprometida con la docencia, investigación, vinculación y difusión de la cultura. Es importante el trabajo que se realiza no sólo a interior de la universidad, sino también fuera de este espacio con la sociedad, mostrando la relevancia de vincular la universidad con la comunidad, entendiendo la importancia de las relaciones de género más allá de espacios puntuales, sino en general en todos los aspectos de la vida cotidiana. Fuente: http://www.pueg.unam.mx/images/informes/memoria_PUEG_2014.pdf

5. Difusión y promoción

Es importante generar **estrategias de difusión** que incorporen a todo el personal académico, administrativo y estudiantes, ya son escasos los espacios en la universidad donde existe una mayor problematización y discusión respecto de las brechas de género existentes en la sociedad chilena en general, y en la universidad en particular. También es necesario visibilizar los problemas específicos que afectan a cada una de las poblaciones o espacios de trabajo/estudio, permitiendo focalizar los esfuerzos en aquellos lugares que sean considerados prioritarios.

Por otro lado, es necesario que se entreguen de manera permanente **comunicados e información actualizada** sobre los procesos de investigación respecto de los casos de hostigamiento y acoso sexual denunciados al interior de la UdeC, para así mantener a la comunidad universitaria al tanto de lo que está ocurriendo y se está haciendo, siempre resguardando la confidencialidad necesaria, pero también rindiendo cuentas a la comunidad UdeC, **promoviendo la transparencia y aumentando la percepción de seguridad y la confianza en los mecanismos institucionales de resolución de conflictos**.

Al igual que en otras universidades que han avanzado en esta temática, es necesario generar **campañas de difusión y promoción orientadas a la totalidad de la comunidad universitaria**, a partir de la generación de trípticos, afiches, volantes, etc., que den a conocer las políticas y normativas institucionales, así como definiciones claras y precisas respecto de qué constituye violencia física, verbal, psicológica, acoso sexual, abuso de poder y hostigamiento sexual, entre otras, que permitan difundirlas como conductas no toleradas dentro del espacio universitario.

Un mecanismo importante de difusión debe ser la creación de una **página web** de calidad, que dé cuenta de la normativa institucional, así como de la información necesaria en materia de equidad de género, violencia y políticas de conciliación existentes en la UdeC, detallando también de manera clara los puntos y lugares a los que se puede acudir para realizar alguna consulta o solicitar ayuda.

Las campañas, afiches, trípticos, etc., que se generen respecto de este punto deben ser capaces de hacer uso de un **lenguaje inclusivo y no sexista**. Lo mismo aplica para el caso de todo lo que tenga que ver con comunicados, correos e invitaciones institucionales. Es decir, la incorporación de un lenguaje no sexista no sólo debe ser promovida en la difusión de temáticas de género, sino que adoptarlo como un hábito institucional. También se debe incluir en las medidas ya señaladas la promoción de los derechos relacionados con la diversidad sexual, asegurando así la inclusión de toda la comunidad UdeC.

Uno de los objetivos centrales de la difusión y promoción debe ser la **prevención** de las distintas formas de violencia al interior del espacio universitario, mediante la **divulgación de**

las políticas, normativas, protocolos y sanciones existentes contra quienes ejercen dichas prácticas, en este sentido, se debe velar por cumplir a cabalidad y de manera transversal con los procesos de investigación y sanciones.

No debe dejarse de lado, dentro de la rendición de cuentas a la comunidad universitaria, la **visibilización de los problemas** y brechas dentro de la universidad que no han sido solucionadas y el camino por recorrer para lograr un espacio universitario libre de violencia, siempre estableciendo de manera clara el permanente trabajo que se está realizando en pos de solucionar dichos problemas y eliminar dichas brechas.

La difusión de los avances y políticas a implementar siempre debe buscar generar mecanismos de retroalimentación por parte de la comunidad universitaria, que permitan una participación activa y vinculante de la misma en los procesos de evaluación de las políticas y medidas implementadas. Así, se recomienda establecer **mecanismos de comunicación y diálogo** entre las autoridades universitarias y el resto de la comunidad UdeC, fortaleciendo el involucramiento, compromiso e interiorización de esta en los temas de contingencia sobre género. Desde ahí se pueden recoger propuestas e iniciativas novedosas sobre temas ya abordados, o algunas referentes a problemas específicos o generales por abordar. Estos mecanismos de diálogo deben ser incorporados tanto en instancias formales como informales, y deben ser descentralizados, es decir parte de los mismos debe realizarse desde los campus, facultades, carreras y otros organismos, constituyendo una red de comunicación fluida y transparente que asegure el buen funcionamiento de este proceso.

Otro mecanismo importante de difusión es la generación de **material audiovisual** con entrevistas a personal especializado, por ejemplo, o videos cortos sobre las consecuencias de la violencia de género, entre otros, que sean de fácil acceso y difusión en la universidad.

Al haber detectado los problemas específicos que cada uno de los estamentos y, esperando profundizar en la realidad de las facultades, se deben generar también **campañas de promoción focalizadas** de manera especial en la prevención de los problemas que presenta cada unidad/facultad/estamento, con el fin de evitar nichos en que estos problemas se sigan reproduciendo y naturalizando al interior de la UdeC.

Por último, es necesario tener en cuenta que todas las estrategias de difusión deben considerar la **difusión fuera de los límites de la universidad**, es decir, la vinculación que establece la universidad con la comunidad y el medio, difundiendo y promocionando de manera clara y oportuna los avances, campañas y políticas universitarias, estableciéndose como un referente regional y nacional importante en la promoción de la equidad de género, considerando también que los cambios que se pretenden generar tienen un componente cultural importante, el cuál debe ser abordado desde la difusión y promoción de estos temas más allá de las fronteras de la universidad.

6. Planes de Igualdad y Medidas de Acción Positiva

En primer lugar, un tema no abordado anteriormente refiere a la **parentalidad**, y de manera específica en el caso de las y los estudiantes. Respecto a esto, es necesario disponer de un registro actualizado de los y las estudiantes que tengan hijos/as o se encuentren prontos a tenerlos. Desde ahí, se deben implementar medidas que permitan un acompañamiento o seguimiento en dichas situaciones y brindar las condiciones necesarias para que éstas/os puedan conciliar su maternidad o paternidad con sus estudios y con el trabajo, en el caso de quienes también trabajen. Estas medidas deben apuntar a equiparar las condiciones y facilidades que brinda la universidad a sus trabajadores en general con las de sus estudiantes, en especial en el caso de las estudiantes que son madres, pues son ellas quienes cargan con mayor trabajo de cuidados y al interior del espacio privado, buscando prevenir el abandono parcial o total de los estudios por parte de estudiantes por no poder conciliar de manera efectiva las responsabilidades académicas y las labores de cuidado.

Otro punto a tratar se relaciona con las **brechas de género** existentes en los cargos directivos y de jefatura. En relación a estos, es necesario implementar medidas que apunten a la búsqueda de paridad en dichos cargos, pero que estén orientados a responder de manera efectiva las desigualdades que viven las mujeres en los distintos planos de la vida que terminan finalmente teniendo un efecto negativo en el ámbito del trabajo, como ya fue extensamente argumentado. En este sentido, es necesario preguntarse por qué algunos cargos se encuentran altamente masculinizados, especialmente aquellos de mayor poder, con el fin de alcanzar mayor equidad al interior de la UdeC. Es por este motivo que **deben crearse medidas de discriminación positiva** dirigidas a las mujeres y a los grupos tradicionalmente marginados para que puedan correr en igualdad de condiciones que los hombres.

Bibliografía

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación.* México D.F.: Mc Graw Hill.

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of Gendered Organizations. *Gender & Society, 4*(2), 139-158.

Acker, S. (1992). New Perspectives on an Old Problem: tThe Position of Woman Academic in British Higher Education. *Higher education*(24), 57-75. Recuperado el 17 de 01 de 2018

Acker, S. (1995). *Género y Educación: reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo.* Madrid: Narcea S.A Ediciones.

Acuña, M. (2014). Reflexiones en torno al vínculo género-educación superior. *Revista de Educación, 38*(2), 89-106.

Aguilar, C., Alonso, M. J., Melgar, P., & Molina, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social*, 83-116. Recuperado el 22 de 01 de 2018

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo, 116*(3), 343-370.

Arcos, E., Molina, I., Fecci, E., Zúñiga, Y., Márquez, M., Ramírez, M., . . . Poblete, J. (2006). Descubriendo el género en el currículo explícito (currículo formal) de la educación de tercer ciclo, Universidad Austral de Chile 2003-2004. *Estudios Pedagógicos, XXXII*(1), 33-47. Recuperado el 23 de 01 de 2018

Arenas Ramiro, M. (2017). La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla. *Feminismo/s*(29), 17-43.

Arenas, M. (2017). La igualdad de oportunidades en la carrea universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medio para conseguirla. *Feminismo/s*(29), 17-43.

Arranz Lozano, F. (2004). Las mujeres y la universidad española: estrcuturas de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universotario. *Política y Sociedad, 41*(2), 223-242. Recuperado el 10 de 01 de 2018

Arranz Lozano, F. (2004). Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario. *Política y Sociedad, 41*(2), 223-242. Recuperado el 10 de 01 de 2018

Artal Rodríguez, M. (2009). Cosntruir el género. El cuestionamiento del sexismo y del androcentrismo en el sistema educativo. *Acciones e Investigaciones Sociales, 27*, 5-21.

Astelarra, J. (2005). Veinte años de política de igualdad. *Cátedra/Universitat de Valencia/Instituto de la Mujer*. Madrid.

Audelo López, B., Escobar Chávez, A., & González Rodríguez, F. (s.f.). Académicas en la universidad: discriminación por género en los reconocimientos y estímulos académicos. El caso de una universidad mexicana. *Ponencia*.

Beck, T. (1999). *Using Gender-Sensitive Indicators. A Reference Manual of Governments and others Stakeholders.* Londres.

Berríos, P. (2005a). Las profesoras universitarias de género: percepciones a partir de su experiencia académica. Santiago, Chile.

Berríos, P. (2005b). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico. *Calidad en la Educación, 23*, 349-361.

Berríos, P. (2008). Carrera académica: Análisis empírico de su estructura y organización en Chile. *Calidad en la Educación*(29), 36-62. Recuperado el 12 de 01 de 2018

Bolaños, C. (2003). Currículo universitario Género inclusivo y sensitivo. *Ciencias Sociales*, 71-78.

Bosch, E. (s.f.).

Bosch, E. (s.f).

Bosch, E., & Ferrer, V. (2012). Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI. *Psicothema, 24*(4), 548-554. Recuperado el 24 de 01 de 2018

Bourdieu, P. (2000). *Cuestiones de sociología.* Madrid: Itsmo.

Bourdieu, P. (2013). *La dominación masculina.* Anagrama.

Bourdieu, P. (2013). *La dominación masculina.* Anagrama.

Budgeon, S. (2014). The Dynamics of Gender Hegemony: Feminities, Masculinities and Social Change. *Sociology, 8*(2), 317-334. Recuperado el 5 de 08 de 2017

Buquet Corleto, A., Cooper, J., & Rodríguez Loredo, H. (2010). *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior.* Universidad Atónoma de México, México D.F.

Buquet, A. (2014). Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG).

Buquet, A., & Parra, A. (s.f.). Equidad de género en la UNAM: un componente de la identidad universitaria. *Identidad Universitaria*, 483-497.

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Univesidad.* Mexico D.F.

Canales, M. (2006). El grupo de discusión y el grupo focal. En M. Canales, *Metodologías de la investigación social. Introducción a los oficios.*

Cárdenas, M., & Barrientos, J. (2008). Actitudes explícitas e implícitas hacia los hombres homosxuales en una muestra de estudiantes universitarios en Chile. *PSYKHE, 17*(2), 17-25.

Carrera, M., dePalma, R., & Lameiras, M. (2012). Sex/gender identity: Moving beyond fixed and 'natural' categories. *Sexualities, 15*(8), 995-1016. Recuperado el 15 de 01 de 2018

Castro, R., & Vázquez, V. (2008). La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónom de Chapingo, México. *Estudios Sociológicos, XXVI*(78), 587-616. Recuperado el 22 de 01 de 2018

CEPAL. (2006). *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género.* Santiago, Chile.

CEPAL. (2006). *Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de Indicadores de Género*. Obtenido de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/S2006362_es.pdf?sequence=1

CEPAL. (2016). *Territorio e igualdad. Planificación del desarrollo con perspectiva de género.*

CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. (2006). Guía De Asistencia Técnica para la Producción y el Uso de Indicadores de Género . (págs. 1-243). CEPAL.

Colectivo de Lesbianas y Gays de Madrid. (1997). Investigación sobre las actitudes hacia la homosexualidad en la población adolescente escolarizada de la comunidad de Madrid. Madrid.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (s.f.). *Recomendación General No. 19, supra nota 4*.

Connell. (1995). *La organización social de la masculinidad.*

Connell, R. (1987). *Gender and Power.* Cambridge: Politiy Press.

Connell, R. (1995). *Masculinities.* Cambridge: Polity Press.

Consejo Superior de la Educación. (2017). *Indices Educación Superio.* Recuperado el 12 de 01 de 2018

Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979). Obtenido de http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

Correl, J., Thébaud, S., & Benard, S. (2007). An introduction to the Social Psychology of the Gender'. En J. (. Correll, *Social Psychology of Gender.*

Díaz de Greñu, S., & Anguita, R. (2017). Estereotipos del rpofesorado en torno al género y a la orientacipon sexual. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 20*(1), 219-232. Recuperado el 24 de 01 de 2018

Diéz, E., & Anguita, R. (2005). *La cultura de género en la organizaciones escolares: Motivaciones y obstáculos para el acceso de mujeres a puestos de dirección.* Madrid: OCTAEDRO.

Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. Avances en Medición. *Scielo, 6*, 27-36.

Espinosa, J. (2010). *La evaluación sensible al género: Una herramienta para mejorar la calidad de la ayuda.*

Flores, R. (2005). Violencia de género en la escuela: sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. *Revista Iberoamericana de Educación*(38), 67-86. Recuperado el 23 de 01 de 2018

Fondo Económico Mundial. (2017). *The Global Gender Gap Report.*

Foro Económico Mundial. (2018). *World Economic Forum*. Obtenido de https://www.weforum.org/es/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/

Gaete, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, 6*(17), 3-20.

García y García, E., & Bedolla Miranda, P. (2002). Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual. *Cuestiones de América*(9), s/p.

García, E., & Bedolla, P. (2002). Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual. *Cuestiones de Ámerica*(9).

Garfinkel, H. (1967). *Studies in Ethnomethology.* Nwe Jerssey: Pretince-Hall.

Gerrero, E., Provoste, P., & Valdés, A. (2006). La desigualdad olvidad: Género y Educación en Chile. En *Equidad de género y Reformas educativas* . Santiago de Chile .

Glenn, E. (2000). The social construction and institutionalization of gender and race: An integrative framework . En L. J. Ferree MM., *Revisioning Gender* (págs. 3-43). Nueva York: Rowman & Littlefield.

Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis, 14(40)*, 377-396.

Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis, 14*(40), 377-396.

Guerrero, E., Provoste, P., & Valdés, A. (2006). Acceso a la educación y socialización de género en un contexto de reformas educativas. En *Equidad de género y reformas educativas* . Santiago de Chile.

Guezmes, A., & López, M. (s/a). *Trabajo no remunerado y el uso del tiempo: bases empíricas para su estudio. ONU Mujeres.*

Hall, R., & Sandler, B. (1982). Out the classroom: a chilly climate for women? . *Proyect on the Status and Education of Woman, Association of American Colleges*. Washington D.C.

Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación Laboral y Brechas Salariales.* Satiago.

Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Estadísticas de género. Introducción conceptual.* Santiago.

Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Género y Empleo.* Santiago.

Instituto Nacional de Estadística. (2018). *INE*. Recuperado el 2018, de http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Glosario de Género.* México D.F.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de http://www.pueg.unam.mx/images/equidad/investigacion/eisistindi.pdf

Kanter, M. (1975). Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behavior. En R. Kanter, & M. Millman, *Another voice.* Nueva York: Doubleday.

Lamas, M. (1995). Cuerpo e Identidad. En L. Arango, M. León, & M. (. Viveros, *Género e Identidad. Ensayos sobre lo femenino y masculino* (págs. 61-81). TM Editores.

Lamas, M. (2000). Diferencias de género, sexo y diferencia sexual. *Cuicuilco, 7*(18). Recuperado el 15 de 01 de 2018

Larena Fernández, R., & Molina Roldán, S. (2010). Violencia de Género en las universidades: investigaciones y medidas para previnarlas. *Revista de Investigaciones en intervención social, 1*(2), 202-219. Recuperado el 08 de 01 de 2018

León, M. (1996). *MUJER, GÉNERO Y DESARROLLO. Concepciones, instituciones y debates en América Latina.*

Madrid, S. (2006). Profesorado, política educativa y género en Chile: balances y propuestas. *8(76)*. Santiago, Chile. Recuperado el 12 de 01 de 2018

Martínez Labrín, S., & Bivort Urrutia, B. (2014). Procesos de Producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuespos femeninos. *Psicoperspectivas, 13*(1), 15-22. Recuperado el 10 de 01 de 2018

Mendick, H. (2005). A beautiful myth? The gendering of being/doing 'good maths'. *Gender and Education, 17*(2), 203-219. Recuperado el 17 de 01 de 2018

Mendoza Morteo, M. (2011). *Prevención de la violencia de género en las universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas. Tesis doctoral.* Barcelona: Universidad de Barcelona. Recuperado el 08 de 01 de 2018

Merton, R. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science, 159*(3810), 56-63.

Mingo, A. (2016). ¿Ni con el pétalo de una rosa? Discriminación hacia las mujeres en la vida diaria de tres facultades. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 24-41.

Mingo, A. (2016). ¿Ni con el pétalo de una rosa? Discriminación hacia las mujeres en la vida diaria de tres facultades. *Revista iberoamericana de educación superior*.

Ministerio de Desarrollo Social. (20 de marzo de 2015). Crea El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y modifica normas legales que indica. En Biblioteca del Congreso Nacional, [en línea]. Chile.

Ministerio de Educación. (2016). *Protocolos contra el Acoso Sexual en Educación Superios. Sugerencias para su elaboración.*

Ministerio de Educación. (2016). *Protocolos contra el Acoso Sexual en Educación Superios. Sugerencias para su elaboración.*

Ministerio de Educación. (2017). *Brechas de género en el Ssitema Único de Admisión a la educación superior.*

Ministerio de Educación. (s/a). *Protocolos contra el acoso acoso sexual en la educación superior. Sugerencias para su elaboración.* Santiago. Recuperado el 26 de 12 de 2017

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2017). Obtenido de http://www.minmujeryeg.cl/sernameg/programas/

Ministerio del Interior. (1 de junio de 2016). Crea El Servicio Nacional de la Mujer. En Biblioteca del Congreso Nacional, [en línea]. *Ley*. Chile.

Montecino, S. (2005). *Igulada de género, entramado e igualdad de poder.* Santiago: Ventana Académica.

Nash, C. (2015). *Respuesta Institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile.* Santiago.

OIT. (1989). *Convenio Nº 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.*

Olavarría, J. (2005). ¿Dónde está el nuevo padre? Trabajo doméstico: de la retórica a la práctica. En T. Valdés, & X. Valdés, *Familia y Vida privada. Transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos.* (págs. 215-250). Santiago: FLACSO.

Olavarría, J. (2005). ¿Dónde está el nuevo padre? Trabajo doméstico: de la retórica a la práctica. En Valdés, & valdés, *Familia y Vida privada. Transformaciones, tensiones y nuevos sentidos.* Santiago: FLACSO.

ONU. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*

ONU. (1993). *Conferencia Mundial de Derechos Humanos.*

ONU. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

ONU. (2012). *Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile, adoptadas por el Comité en su 53º período de sesiones (1º a 19 de octubre de 2012). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.*

ONU. (2016). *Observaciones finales sobre el informe inicial de Chile. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

Organización de la Naciones Unidas. (s/a). *Glosario de Igualdad de Género.* Recuperado el 08 de 01 de 2018

Organización de las Naciones Unidas. (2009). *The end violence against women.* Recuperado el 15 de 01 de 2018

Organización de las Naciones Unidas. (2013). *Estimaciones mundiales y regaionales de la violencia contra la mujres: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud.* Recuperado el 15 de 01 de 2018

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos . (2015). *Education Indicators in Focus.*

Organization for Economic Co-operation and Development. (2017). *Education at a Glance. Chile- Country Note.*

Ortmann, C. (2017). Exclusión y violencia simbólica en la experiencia educativa de las estudiantes de ingeniería. *Estudios de Género de El Colegio de México, 3*(5), 187-209.

Osborne, R. (1995). The continuum of violence against women in canadian universities: Toward a new understanding of the chilly campus climate. *Women's Studies International Forum, 18*(5-6), 637-646. Recuperado el 22 de 01 de 2018

Palomar Vega, C. (2005). La política de género en la educación superior. *La Ventana, 21*, 7-43.

Palomar, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara.* México D.F. Recuperado el 26 de 12 de 2017

Pearse, R., & Connell, R. (2009). *Gender: In world perspective.* Cambridge, UK: Polity.

PNUD. (2010). *Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad.* Santiago, Chile.

PNUD. (2010). *Desarrollo humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad.* Santiago, Chile.

(2013). *Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018.*

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Género: los desafíos de la igualdad.*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). *Estrategia de igualdad de Género 2014-2017.*

Programa Universitario de Estudios de Género. (2010). *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de http://www.pueg.unam.mx/images/equidad/investigacion/eisistindi.pdf

PUC. (2017). *Protocolo de acción a seguir ante hechos de violencia sexual 1-4.*

Puigvert, L. (2010). Investigación sobre la violencia de género en las universidades: evidencias empíricas y contribuciones para su superación. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, 3*(3), 369-375. Recuperado el 24 de 01 de 2018

Rendón Gan, T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX.* México D.F.: PUEG/CRIM-UNAM.

Rendón Gan, T. (2003a). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX.* México D.F.: PUEG/CRIM-UNAM.

Ríos González, N., Mandiola Cotroneo, M., & Varas Alvarado, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análsis feminsita de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas, 16*(2), 114-124.

Riquelme, V. (2011). *¿La Maternidad Castigada? Discriminación y Malos tratos.* Santiago: Dirección del Trabajo-Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Rodigou Nocetti, M., Burijovich, J., Domínguez, A., & Blanes, P. (2011). *Trabajar en la Universidad (des) igualdades de género por transformar.* Córdoba: Universidad de Córdoba.

Rodiguo Nocetti, M., Burijovich, J., Domínguez, A., & Blanes, P. (2010). Trabajo presentado en el Congreso Internacional: "Las políticas de equidad de género en prospectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones" Área Género, Sociedad y Políticas-FLACSO. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 11 de 01 de 2018

Rodriguo Nocetti, M., Burijovich, J., Domínguez, A., & Blanes, P. (2011). *Trabajar en la Universidad (des) igualdades de género por transformar.* Córdoba: Universidad de Córdoba.

Rossitier, M. (1993). The Matthew Matilda effect in science . *Social Studies of Science* , 325-341.

Rothbart, M., & Taylor, M. (1992). Category label and social reality: do we view social categories as natural kinds? . En G. y. Simen, *Languaje, Interaccion and Social cognition.* Londres: SAGE Publications.

Rotondo, E., & Vela, G. (2004). *Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe.*

Sandrine, P. (2013). En los límites del género. Apuntes para una discusión acerca del sexo y el género ante los desafíos d ela diversidad sexual. *Debate feminista*, 22-30.

Saracostti, M. (2006). Mujeres en la alta dirección de educación superior: Posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. *Calidad en la Educación*(5), 249-259. Recuperado el 11 de 01 de 2018

Segal, L. (2013). Sexualities . En K. (. Woodward, *Identity and Difference.* Londres: SAGE.

SernamEG. (2016).

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Bases de la investigación cualitativa.* Editorial Universidad de Antioquia.

Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.* Medillín: Universidad de Antioquia.

Tele13. (2016). Obtenido de http://www.t13.cl/noticia/politica/el-camino-institucional-derivo-creacion-del-ministerio-mujer-y-equidad-genero

Tómas Folch, M., & Guillamón Ramos, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*(350), 253-275. Recuperado el 21 de 12 de 2017

UACh. (17 de diciembre de 2015). Decreto N° 076. *Aprueba Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria.* Valdivia, Chile.

UACh. (20 de octubre de 2015). Decreto N° 505. *Constituye Comité Paritario de Género y Diversidad de la Universidad Austral de Chile.* Valdivia, Chile.

UACh. (22 de junio de 2016). Decreto N° 028. *Reclamenta procediemiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de Acoso, Violencia y Discriminación entre estudiantes de la Universidad Austral de Chile*. Valdivia, Chile.

UACh. (07 de Julio de 2016). Decreto N° 031. *Nombra integrantes de la Comisión para la intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes*. Valdivia, Chile.

UACh. (2016). *Diagnóstico de Género y Diversidad. Etapa 1*. Departamento de Vinculación con el Medio, Chile.

UCR. (1997). *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual.*

UCR. (8 de Julio de 1999). ACTA DE LA SESIÓN N.º 4449.

UCR. (29 de julio de 2003). ACTA DE LA SESIÓN N. 4814.

UCR. (2006). *Reglamento del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer.*

UCR. (2011). *Pronunciamiento Universidad de Costa Rica un espacio libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género.*

UCR. (2016). Resolución R-239-2016 .

UCR. (2017). *Resolución R-156-2017.*

UdeC. (2015). *Informe Comisión Educación no sexista e interculturalidad.* Universidad de Concepción, Vicerrectoria de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio, Concepción.

UdeC. (2017). Decreto U.de.C. N° 2017-113. Concepción, Chile.

UNAM. (7 de marzo de 2013). Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM. *Aprobados por la Comisión Especial de Género del Consejo Universitario*. México.

UNAM. (29 de agosto de 2016). Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. México.

UNAM. (agosto de 2016). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. (O. d. General, Ed.) México.

UNAM. (enero de 2018). *Centro de Inverstigación y Estudios de Género*. Obtenido de http://www.cieg.unam.mx/index.php/equidad-de-genero-en-la-unam/proyecto-equidad

UNAM. (2018). *Universidad Nacional Autónoma de México*. Recuperado el enero de 2018, de https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/atribuciones

UNAM; Institulo Nacional de las Mujeres. (2010). *Sistema de indicadores para la Equidad de Género.* D.F., México.

UNESCO. (2000). *Conferencia Mundial sobre la Ciencia. La ciencia para el siglo XXI, un nuevo compromiso. Declaración sobre la ciencia y el uso del saber cientifico.* París, Francia.

UNESCO. (2002). *Women and management in higher education.* Paris.

Universidad Austral de Chile. (2016). *Procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes de la Universidad Austral de Chile.* Valdivia.

Universidad de Chile . (2014). Política de Equidad e Inclusión Estudiantil.

Universidad de Chile. (21 de abril de 2014). Decreto Universitario N° 0014672. *Crea la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Universidad de Chile y modifica decretos universitarios que indica*. Santiago, Chile.

Universidad de Chile. (2015). Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile.

Universidad de Chile. (2017). *Aprueba protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexua, acoso laboral y discriminación arbitraria DECRETO N°001817.* Santiago.

Universidad de Chile. (19 de julio de 2017). Resolución exenta 01073. *Aprueba Política de corresponsabilidad social en la conciliacion de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias*. Santiago, Chile.

Universidad de Costa Rica. (2005). *Proyecto de Investigación acción-prevención del hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica.* Bogotá. Recuperado el 26 de 12 de 2017

Universidad de Lleida. (2013). *Percepción de la violencia de género en el entorno universitario. El caso del alumnado de la Universidad de Lleida.*

Universidad de Valparaíso. (s/a). *Propuesta de reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista.* Valparaiso .

Valdés, X. (2009). El lugar que habita el padre en Chile contemporáneo. Estudio de las representaciones sobre paternidad en distintos grupos sociales. *Polis,* 385-410.

Valdés, X. (2009). El lugar que habita el padre en Chile contemporáneo. Estudio de las representaciones sobre paternidad en distintos grupos sociales. *Polis, 8*(23), 385-410.

Valls, R., Oliver, E., Sánchez, M., Ruiz, L., & Melgar, P. (2007). ¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto. *RIE, 5*(1). Recuperado el 15 de 01 de 2018

Valls, R., Oliver, E., Sánchez, M., Ruiz, L., & Melgar, P. (2007). ¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto. *RIE, 5*(1).

Vásquez-Cupeiro, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia*(68), 177-202. Recuperado el 17 de 01 de 2018

Wainerman, C. (2007). Conyugalidad y paternidad ¿Una revolución estancada? En Guttiérrez, *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política.* Buenos Aires: CLACSO.

Wainerman, C. (2007). Conyugalidad y paternidad ¿Una revolución estancada?. En M. A. Gutiérrez, *Género, familias y trabajo:rupturas y continuidades. Desafíos para la investigacióin política.* Buenos Aires: CLACSO.

Williams, J., & Westfall, E. (2006). Deconstructing the Maternal Wall: Strategies for Vindicating the Civil Rights of "Carers" in teh Workplace. *Duke Journal of Gneder Law & Policy,* 31-53.

Wright Dziech, B., & Weiner, L. (1988). *Las cátedras de la lujuria. El acoso sexual en las universidades norteamericanas.* México D.F.

Wylie, A., Jakobsen, J., & Fosado, G. (2007). *Women, work and the academy. Strategies for responding to 'post-civil rights era' gender discrimination.* New York: The Barnard Center for Research on Women. Recuperado el 11 de 01 de 2018

COMISIÓN DE GÉNERO

DIAGNÓSTICO DE RELACIONES DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Ciudad Universitaria, marzo 2018

Universidad de Concepción