



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

**RESUMEN EJECUTIVO**

Concepción, junio 2018



# Diagnóstico de Relaciones de Género al interior de la Universidad de Concepción<sup>1</sup>

## (Resumen Ejecutivo)

### Objetivos y Metodología

El propósito del estudio titulado "Diagnóstico de Relaciones de Género al interior de la Universidad de Concepción", desarrollado entre los meses de marzo 2017 y marzo 2018 de forma continua, fue generar información de carácter cuantitativo y cualitativo a través de distintas técnicas que recogieron información sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual y brechas de género al interior de la Universidad de Concepción.

Las fuentes de recolección de datos correspondieron a entrevistas en profundidad, catastro, encuesta y grupos focales. Si bien para cada una de estas técnicas se desarrollaron resultados por separado, en el informe de diagnóstico los resultados son presentados de manera combinada<sup>2</sup>.

El objetivo que persiguió cada técnica respondió a:

Técnica	Objetivos
Entrevistas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocer el contexto de manera general dentro de la UdeC respecto a discriminación, hostigamiento y acoso sexual y brechas de género.</li></ul>
Catastro	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocer la distribución entre los sexos en espacios de trabajo y de estudio.</li></ul>
Encuesta	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocer la prevalencia de la violencia de género en la UdeC.</li><li>• Conocer las formas de discriminación y exclusión en torno al género y orientación sexual.</li></ul>
Grupos Focales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar y explicar conflictos de género relevantes para la comunidad universitaria.</li><li>• Conocer los roles y estereotipos que la comunidad universitaria construye en torno al género.</li></ul>

<sup>1</sup> Desarrollado por Daniela Carrasco San Martín para la Comisión de Género de la Universidad de Concepción, instancia triestamental que surge en noviembre del año 2016 hasta marzo 2018, compuesta por: Cecilia Pérez Díaz., Académica de la Facultad de Cs. Sociales (Coordinadora) • Ximena Gauché Marchetti, Académica de la Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales • María Teresa Aedo Fuentes, Académica de la Facultad de Humanidades y Arte, Directora del PROMEG • Mariela Valverde Torres, Psicóloga Jefa del Servicio Médico Estudiantil de la DISE • Xeny Godoy Montecinos, Académica de la Escuela de Educación, Campus Los Ángeles • Tamara Mardones Villar, Trabajadora Social de Servicios Estudiantiles, Campus Chillán • Claudia Maldonado Salazar, estudiante de Lic. en Historia, dirigente de la FEC 2017 • Mónica Sánchez Bravo, estudiante de Trabajo Social, dirigente de la FEC 2016 • Paula Guerrero Alvarado, estudiante de Cs. Políticas y Administrativas • Nicolás Dresdner Délano, estudiante de Sociología, representante del Movimiento “Criar y Estudiar”

<sup>2</sup> Es decir, por medio de una triangulación de resultados.



**En las entrevistas** el tipo de muestreo fue intencional donde los criterios de selección respondieron al sexo, áreas de conocimiento, edad y 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:

	Hombre	Mujer	Total
<b>Estudiantes</b>	4	5	<b>9</b>
<b>Personal Académico</b>	3	4	<b>7</b>
<b>Personal Administrativo</b>	4	6	<b>10</b>
<b>Total</b>	11	15	<b>26</b>

Se realizó en total de 26 entrevistas, en el transcurso 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.

**Respecto al catastro**, este 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. Para confeccionar el instrumento se utilizó distintas guías internacionales que han sido elaboradas con el propósito de contribuir en el ámbito de la generación de indicadores de género, sin embargo, se dio prioridad al 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 de México.

Se consultó un total de 47<sup>3</sup> indicadores distribuidos en los tres estamentos UdeC para el periodo de diciembre 2016.

---

<sup>3</sup> Para el grupo académico los indicadores fueron: Distribución de Hombres y Mujeres en el personal académico, Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de jornada, Distribución de Hombres y Mujeres en las comisiones evaluadoras, Distribución de Hombres y Mujeres en consejos directivos, Distribución de Hombres y Mujeres en cargos de autoridad académica, Distribución de Hombres y Mujeres que solicitan patentes, Distribución de Hombres y Mujeres sindicalizadas, Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de cargo, Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de contrato, Distribución de Hombres y Mujeres por escala de renta base equivalente, Distribución de Hombres y Mujeres por escala de renta base equivalente y tipo cargo, Distribución de Hombres y Mujeres en el consejo académico, Distribución de Hombres y Mujeres a cargo de proyectos de investigación, Distribución de Hombres y Mujeres con permiso para perfeccionamiento académico, Distribución de Hombres y Mujeres por grado académico, Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y de hombres, Distribución de Hombres y Mujeres en años de antigüedad, Distribución de Hombres y Mujeres en los distintos niveles educativos en los que se ejerce docencia, Distribución de Hombres y Mujeres por áreas de conocimiento, Distribución de Hombres y Mujeres en dirección de programas de postgrado, Distribución de Hombres y Mujeres con Premios y Reconocimiento Profesor Emérito, Distribución de Hombres y Mujeres autores en revistas ISI. Para el grupo administrativo los indicadores fueron: Distribución de Hombres y Mujeres en el personal administrativo, Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de jornada, Distribución de Hombres y Mujeres en años de antigüedad, Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de cargo, Distribución de Hombres y Mujeres por escala de renta



**Sobre la encuesta**, para la construcción del instrumento, se cotejaron las dimensiones e indicadores de distintos sistemas dando 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 diagnóstico. 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 1:** Dimensiones Encuesta de Género y Diversidad 2017

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 homofóbicas

La encuesta se aplicó de manera on-line durante el mes de septiembre de 2017, la que fue enviada (a través de los correos institucionales y puesta a disposición por medio de los portales institucionales) a toda la población universitaria de los tres estamentos<sup>4</sup> y los tres campus universitarios<sup>5</sup>. Una vez procesadas las encuestas válidas, se obtuvo una tasa de respuesta de 0,14 correspondiente a un total de 4.546 encuestas 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  $\pm 1,34\%$ .

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

---

base equivalente, Distribución de Hombres y Mujeres por tipo de contrato, Distribución de Hombres y Mujeres sindicalizados, Distribución de Hombres y Mujeres por escala de renta base equivalente y tipo cargo. Para el grupo estudiantil los indicadores fueron: Distribución de Hombres y Mujeres en matrícula estudiantil, Distribución de Hombres y Mujeres en carreras consideradas masculinas en relación con la matrícula total en esas carreras, Distribución de Hombres y Mujeres en carreras consideradas femeninas en relación con la matrícula total en esas carreras, Distribución de Hombres y Mujeres que ingresan vía sistema de admisión especial, Distribución de Hombres y Mujeres en cursos extra programáticos, Distribución de Hombres y Mujeres por becas, Distribución de Hombres y Mujeres con becas Junaeb, alimentación, Distribución de Hombres y Mujeres en situación suspensión de estudios, Distribución de Hombres y Mujeres egresados por conclusión de estudios, Rendimiento de Hombres y Mujeres en carreras consideradas masculinas, Rendimiento de Hombres y Mujeres en carreras consideradas femeninas, Rendimiento de Hombres y Mujeres en carreras consideradas femeninas.

<sup>4</sup> Entiéndase por estamento a: grupo académico, grupo administrativo y grupo estudiantil UdeC.

<sup>5</sup> Campus Concepción, campus Chillán y campus Los Ángeles.



Tabla 2: Tasa de respuesta Encuesta de Género y Diversidad 2017

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%
<b>Total</b>	<b>32.085</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

La metodología de análisis fue de tipo descriptiva y relacional, realizando análisis univariado y bivariado. Gran parte de este análisis se orientó a verificar si se cumplía el grado de dependencia entre las variables que forman parte de las dimensiones “Discriminación”, “Conocimiento y actitud frente a temas de género”, “Acoso y/o violencia sexual al interior de la UdeC” y “Actitudes conductas homofóbicas” con la variable “Sexo”.

Por último, respecto a **los grupos focales**, 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, los que permitieron orientar al equipo investigador respecto a las dimensiones e indicadores más relevantes.

Los grupos focales fueron aplicados a la población académica, administrativa y estudiantil de manera separada y en los tres campus universitarios durante los meses de octubre, noviembre y diciembre 2017. 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<sup>6</sup>. Para el caso del Campus Chillán y Los Ángeles, se desarrollaron grupos focales para cada uno de sus estamentos. 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.

Se trató de mantener la representación de un hombre y una mujer para cada una de las facultades que componían las 4 áreas de conocimiento, 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.

<sup>6</sup> Estos grupos son: Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias Naturales y Ciencias Silvoagropecuarias y Ciencias Exactas.



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 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 que el periodo de ejecución coincidió con el término del año académico, 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, debido a que las mujeres participan mayoritariamente en este tipo de instancias, no se pudo establecer la paridad como un criterio.



## Principales Resultados

### 1. 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, mientras 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<sup>7</sup> es muy baja, alcanzando de manera global sólo el 30%. En el cargo más alto de Decano, sólo el 15% corresponde a mujeres.

---

<sup>7</sup> Estos cargos son se refieren a decano, vicedecano y director de departamento.



- De igual forma, la presencia femenina es muy desigual en los cargos de Autoridad Académica<sup>8</sup> 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<sup>9</sup> 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.

### 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 estereotípicamente 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

---

<sup>8</sup>**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

<sup>9</sup> **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)



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.

## 2. 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”.

### 3. 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 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 quienes 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 secretarías. 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.



## Principales Conclusiones y Recomendaciones

### 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<sup>10</sup>, 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 consensuada 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.

- **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

---

<sup>10</sup> 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.



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.

- **Medidas precautorias**

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.**

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, **permea 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 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<sup>11</sup> 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 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 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.

### 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.

---

<sup>11</sup> Princeton University, Harvard University, Stanford University, Columbia University, Massachusetts Institute of Technology, The University of Manchester.



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 del cuerpo docente y administrativo 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.

## 5. Difusión y promoción

Es importante generar **estrategias de difusión** que incorporen a todo el personal académico, administrativo y estudiantes, ya que como indicaron las y los participantes de los grupos focales, 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 o dar a conocer los problemas específicos que afectan a cada una de las poblaciones o espacios de trabajo/estudios, 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**, permitiendo así disminuir los preocupantes niveles de desconfianza que existen actualmente.

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 pretende 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.