



**GÉNERO EN LA INSTITUCIONALIDAD DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR:  
RESPUESTA DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE  
CONTRA EL ACOSO SEXUAL**

**ACTIVIDAD FORMATIVA EQUIVALENTE A TESIS  
PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN  
GOBIERNO Y GERENCIA PÚBLICA**

**ALUMNA: Vania Silva Neculqueo  
PROFESORA GUÍA: Paulina Vergara Saavedra**

**Santiago, Chile — Diciembre de 2020**

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	6
Listado de abreviaturas .....	7
Introducción .....	8
Marco teórico.....	11
Institucionalidad de género .....	11
Políticas de género y educación superior .....	15
Acoso sexual en la universidad.....	19
Respuesta institucional del sistema universitario contra el acoso sexual .....	22
Diseño metodológico.....	27
Pregunta de investigación .....	27
Objetivos .....	27
Tipo de investigación .....	27
Enfoque de investigación .....	29
Técnicas de recolección y análisis de datos .....	31
Tabla N°1: Entrevistadas .....	32
Tabla N°2: Operacionalización de categorías de análisis del objetivo específico N°1.....	34
Tabla N°3: Operacionalización de categorías de análisis del objetivo específico N°2.....	35
Tabla N°4: Operacionalización de categorías de análisis del objetivo específico N°3.....	35
Contexto de la investigación.....	36
Marco normativo .....	36
Discriminación y violencia de género en el marco internacional .....	36

Acoso sexual en la normativa chilena.....	38
Educación superior chilena y caso de la Universidad de Chile .....	41
Estructura universitaria chilena.....	41
Género en el sistema universitario .....	43
Cuadro N°1: Composición de Rectorías en las universidades.....	44
Cuadro N°2: Composición de Vicerrektorías en las universidades.....	45
Gráfico N°1: Evolución de la matrícula universitaria total de pregrado por género (2005-2020) .....	46
Gráfico N°2: Evolución de la matrícula total universitaria de postgrado por género (2005-2019) .....	47
Gráfico N°3: Matrícula universitaria del año 2020 por área de conocimiento .	48
Cuadro N°3: Matrícula total de postgrado por área de conocimiento (2005-2018) .....	49
Cuadro N° 4: Género en los programas de postgrado (2005-2018) .....	50
Acoso sexual en las universidades chilenas .....	50
Visibilidad del acoso sexual en las universidades chilenas .....	50
Movilizaciones feministas en la Universidad de Chile el 2018 .....	51
Análisis de resultados.....	55
Cambios y continuidades en la Universidad de Chile .....	55
Aspectos culturales.....	55
Aspectos organizacionales .....	58
Tabla N°5: Evolución presupuestaria de la DIGEN (2018-2020) .....	61
Gráfico N°5: Evolución de la dotación de personal de la DIGEN (2018-2020)	62
Aspectos normativos.....	63
Cuadro N°5: Etapas del proceso de denuncia .....	66

Tabla N°6: Objetivos y estrategias de la Universidad de Chile en temas de género para el período 2017-2026 .....	69
Influencia del sistema universitario en la Universidad de Chile.....	71
Aspectos organizacionales .....	71
Cuadro N°6: Impacto de las movilizaciones feministas en las universidades del CRUCH.....	72
Cuadro N°7: Consecuencias de las movilizaciones feministas en la conformación de los órganos de decisión de las universidades del CRUCH..	73
Cuadro N°8: Obstáculos para establecer políticas de igualdad de género en las universidades del CRUCH .....	73
Cuadro N°9: Variación del presupuesto para temas de género en las universidades del CRUCH.....	74
Aspectos consensuales .....	75
Cuadro N°10: Diagnósticos sobre las relaciones de género en las universidades del CRUCH el año 2019 .....	75
Cuadro N°11: Definiciones y alcances del Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico .....	78
Cuadro N°12: Obligaciones del Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico.....	79
Influencia de la Universidad de Chile en el sistema universitario.....	82
Colaboración: Iniciativas que han involucrado al sistema universitario.....	82
Percepción sobre la gestión: Evaluación de las medidas implementadas .....	84
Discusión.....	87
Tabla N°7: Resumen de aspectos que persisten y sus posibles motivos .....	87
Resistencias a los cambios.....	88
Baja articulación al interior de las universidades.....	90
Lentitud y revictimización en los procedimientos de acoso sexual.....	91

Alcance diferenciado de la institucionalidad de género.....	92
Conclusiones.....	95
Referencias .....	100
Anexos .....	112
Anexo N°1: Género en las autoridades de las Facultades e Institutos de la Universidad de Chile .....	112
Anexo N°2: Funciones de la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile.....	113
Anexo N°3: Verificación del cumplimiento de compromisos de las universidades del CUECH.....	114

## **Resumen**

La investigación busca generar un primer diagnóstico sobre los avances en temas de género en las universidades chilenas y, en particular, con respecto al acoso sexual. Para esto se toma el caso de la Universidad de Chile, con el objetivo de conocer las implicancias de su respuesta institucional contra el acoso sexual, en su comunidad universitaria y en el sistema de educación superior, post movilizaciones feministas estudiantiles del año 2018. Así, se analizan los cambios y continuidades de la Universidad de Chile en este tema; los avances que se han impulsado desde la institucionalidad de educación superior en su conjunto; y la influencia de la Universidad de Chile en temas de género, de acuerdo a su experiencia e historia, en el resto de las universidades chilenas.

Palabras claves: Acoso sexual, universidad, género, educación superior.

## **Abstract**

This research seeks to generate a first diagnosis about the gender improvements in Chilean universities, and specifically, sexual harassment. For that, the study took the case of the University of Chile, with the objective to know the implications of its institutional answer against sexual harassment in its university community and in the higher education system, after the feminist student movements of 2018. In this way, the research analyses the changes and the continuities in the University of Chile about this topic; the advances driven by the higher education system as a whole; and the influence of the University of Chile in gender issues in other Chilean universities, according to its experience and history.

Key words: Sexual harassment, university, gender, higher education.

## Listado de abreviaturas

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CFT	Centros de Formación Técnica
COFEU	Coordinadora Feminista Universitaria
CONFECH	Confederación de Estudiantes de Chile
CRUCH	Consejo de Rectores
CUECH	Consortio de Universidades del Estado de Chile
DFL	Decreto con Fuerza de Ley
DIGEN	Dirección de Igualdad de Género
FECH	Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile
IP	Institutos Profesionales
MINEDUC	Ministerio de Educación
OCAC	Observatorio Contra el Acoso Chile
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PDI	Plan de Desarrollo Institucional
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
SEMDA	Servicio Médico y Dental de Alumnos/as
SESEGEN	Secretaría de Sexualidades y Géneros
VEXCOM	Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones

## Introducción

El movimiento feminista estudiantil de 2018 visibilizó y problematizó el acoso sexual como violencia de género en la educación superior, además del carácter sexista y androcéntrico de las universidades (Grau, 2018, pág. 95). A dos años de las movilizaciones, se desconoce las implicancias de la respuesta que ha dado la institucionalidad de educación superior chilena, respecto al acoso sexual. De esta manera, es relevante ahondar en los cambios que se han generado y lo que se ha mantenido en las universidades.

En esta línea, se han realizado una serie de trabajos, ya sea respecto al análisis y diagnóstico del acoso sexual en universidades chilenas (Flores, 2019; Lizama & Hurtado, 2019; Muñoz, Follegati & Jackson, 2018; Ramírez & Trujillo, 2019), como sobre el movimiento estudiantil feminista (Alfaro & De Armas, 2019; Schuster *et al.*, 2019; Urzúa, 2019). Por otro lado, también hay literatura relativa a la desigualdad y violencia de género en el contexto universitario nacional e internacional (Aguilar *et al.*, 2009; Barreto, 2017; Cuenca, 2013; Echeverría *et al.*, 2018; Fernández, 2019; Hernández, Cisternas & Niño, 2017; Oshinsky, 1980; Till, 1980; Vázquez, 2017), así como del sexismo en la educación (Araya, 2004; Mingo & Moreno, 2017; Palestro, 2016).

Si bien la bibliografía mencionada contribuye a la comprensión y al análisis en temas de género en las universidades, se requiere estar al tanto sobre la situación actual. De esta forma, el problema es la insuficiencia de información respecto a la manera en que la institucionalidad de educación superior ha abordado el acoso sexual, después de las movilizaciones feministas de 2018 en Chile. En este sentido, el acoso sexual se instaló en la agenda a partir de múltiples denuncias públicas realizadas por estudiantes universitarias. Esto dio cuenta que:

los avances en igualdad de género (políticas públicas y legislación) no solo eran insuficientes, sino que además no había traspasado los umbrales



universitarios: se carecía de información sobre brechas de género, no existían diagnósticos situacionales y consecuentemente no se disponía de medidas para atender brechas de desigualdad al interior de los planteles (Schuster *et al.*, 2019, pág. 228).

Así, el estudio es relevante porque la educación tiene un rol social. En consecuencia, “las medidas que las universidades implementen para conocer las relaciones de género imperantes en sus comunidades y corregir las desigualdades detectadas, son fundamentales para los procesos democratizadores y de justicia social de las sociedades en su conjunto” (Buquet, 2011, pág. 217). Por otro lado, la investigación permite conocer lo que se logró con las movilizaciones del año 2018 y la situación en que se encuentra el tema hoy en día.

De esta manera, para realizar un primer diagnóstico de los avances de la institucionalidad de educación superior, se analiza el caso de la Universidad de Chile y su respuesta institucional contra el acoso sexual. Si bien las movilizaciones feministas comenzaron en la Universidad Austral, se toma este caso ya que es la universidad más antigua del país, destacando su rol social como propulsora de cambios. Así, su estudio es interesante en la medida que permite conocer las dinámicas y procesos que ha llevado a cabo la institucionalidad universitaria para dar respuesta al acoso sexual.

En esta línea, el movimiento feminista estudiantil marca un hito relevante, ya que cambió la forma en que las universidades comenzaron a abordar el problema (Flores, 2019, pág. 346). Por este motivo, se pretende también conocer las acciones que ha tomado la institucionalidad de educación superior contra el acoso sexual, que han influido en la Universidad de Chile, y viceversa. Esto se vuelve necesario debido a las redes que existen entre los planteles.

Así, se comienza con la revisión de la literatura sobre el tema, desde lo más general, abarcando aspectos como la institucionalidad de género, y las estrategias que se utilizan en las políticas de género, además de la forma en estos temas se vinculan

con la educación superior. Luego, sobre lo más específico, se expone lo que señalan autoras y autores, en cuanto al acoso sexual en las universidades y la respuesta que han dado las instituciones frente a este.

A continuación, se indica la metodología utilizada durante la investigación, detallando la pregunta, objetivos, el tipo de estudio y el enfoque que se consideró, además de las técnicas de recolección y análisis de datos. Posterior a esto, se entregan antecedentes que permiten contextualizar el tema de estudio, como el marco normativo, elementos de la educación superior chilena y el caso de la Universidad de Chile, además del problema del acoso sexual en las universidades del país.

Luego, se presenta el análisis de los hallazgos obtenidos durante el proceso de investigación, comenzando con los cambios y continuidades detectados en la Universidad de Chile en torno al acoso sexual, para continuar con la influencia de los avances del sistema universitario en temas de género en la Universidad de Chile, y viceversa. A esto le sigue un apartado de discusión, en el que se reflexiona, a partir del trabajo de campo y la literatura, sobre los motivos que podrían incidir en la continuidad de algunos ámbitos en temas de género en las universidades.

Finalmente, en las conclusiones se plantean los desafíos que restan en el ámbito universitario, para seguir avanzando en la erradicación de la violencia y desigualdad de género.

## **Marco teórico**

### ***Institucionalidad de género***

El reconocimiento de la equidad de género como factor que constituye parte de la equidad social responde a distintos aspectos. De acuerdo a Virginia Guzmán (1996), estos son: la visibilidad y legitimidad lograda por los movimientos feministas; el conocimiento producido sobre las relaciones de género; y el debilitamiento de las resistencias sociales a las demandas que cuestionan el “(...) poder y la organización de la vida cotidiana” (pág. 215). En esta línea, la relación Estado-movimientos feministas ha ido evolucionando. Se comienza a ver al primero como un interlocutor importante (Herrera, 2001, pág. 81), vinculado a una nueva visión sistémica, en la que las necesidades y demandas de las personas constituyen una preocupación central (Arriagada, 2006, pág. 11).

Por ende, el pensamiento feminista amplía el debate sobre el Estado. Así, desde una perspectiva homogénea del Estado como reproductor de la desigualdad de género, surge una visión que lo considera un instrumento que puede ser perfeccionado para alcanzar la equidad (Herrera, 2001, pág. 81), mientras que otro enfoque señala su ambivalencia pues abre espacios para las mujeres, pero a la vez limita y restringe el contenido de estos (León, 1993, pág. 35).

También, en este nuevo escenario, tomó mayor sentido la idea feminista de dejar de abordar solo problemáticas específicas de grupos particulares de mujeres, para poner el foco en los mecanismos que traban la igualdad de oportunidades, entendida ésta en término amplio, considerando a las mujeres en el establecimiento de las reglas sociales estructurales (Guzmán, 1996, pág. 217). Así, las políticas públicas comenzaron a diseñarse “(...) tímidamente primero y de manera más contundente después, de manera que incluyeran una perspectiva de género que desvelara las múltiples formas que el patriarcado ha tenido de reorganizar la subordinación de las mujeres (...)” (Reverter, 2011, pág. 223-224).

De este modo, distintas corrientes político-culturales —entre las que se encuentran los movimientos feministas y de mujeres, además de la presión internacional con la agenda de género global y regional— llevaron a instalar nuevos escenarios políticos, institucionales y culturales, para cuestionar y debilitar el orden de género tradicional (Guzmán & Montaña, 2012, pág. 9-10). No obstante, si bien la visibilidad e instalación de los temas de género se debe mayormente a los movimientos de mujeres, “(...) su asimilación en el debate público por otros actores está condicionada por el contexto político global y por las concepciones y valores vigentes” (Guzmán, 1996, pág. 214). Esto debido a que las instituciones:

son cristalizaciones de compromisos que nacen o se construyen para administrar un valor social surgido del acuerdo político o del consenso cultural, cuya factura se expresa en confecciones de reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar, que definen y defienden valores, intereses, identidades, creencias (Incháustegui, 1999, pág. 86).

En esta línea, si bien las instituciones establecen determinado orden, estas son externas e internas a los actores. Externas, porque fijan el marco que los limita; e internas, porque son estos quienes las crean, sustentan y les otorgan sentido (Guzmán & Montaña, 2012, pág. 16). Así, la institucionalidad de género no significa la incorporación automática de las demandas de las mujeres. En este sentido, “los problemas sociales se construyen y adquieren sentido al interior de la clave normativa y cognoscitiva hegemónica en una sociedad” (Guzmán & Salazar, 1992, pág. 1).

Por lo mismo, hay quienes señalan que el Estado ha recodificado las relaciones de género, atacando solo lo que considera como situaciones extremas o patológicas (Reverter, 2011, pág. 226). En este sentido, la agenda institucional se estructura en base a las nociones que se tenga sobre las desigualdades de género (Guzmán, 1996, pág. 221). De acuerdo con esto, se produce una interpretación de las

necesidades, pues el discurso de estas figura en un espacio de disputa, en el que los y las participantes (con recursos desiguales) se enfrentan para establecer como predominantes sus interpretaciones sobre las necesidades sociales (Fraser & Lamas, 1991, pág. 11). A raíz de esto, la legitimación e institucionalización de problemas no ocurre en el vacío, se da en sociedades con características particulares que marcan estos procesos, por lo que “las posibilidades de legitimar las desigualdades de género como problema público están condicionadas económica, política, legal e institucionalmente” (Guzmán, 2001, pág. 8).

Además, la ubicación de la institucionalidad, las funciones, competencias y recursos que le sean asignados, tienen implicancias sobre su desempeño e influencia (Guzmán, 1996, pág. 220). De esta manera, Reverter señala que si bien los avances y beneficios de la institucionalidad de género son relevantes, también se encuentran estudios que ponen en duda su eficiencia (2011, pág. 224). En este sentido, hay reflexiones críticas sobre la brecha entre el discurso y la práctica institucional, los problemas de presupuesto, las políticas focalizadas, y la crisis de los modelos democráticos y la deslegitimación de los Estados (Herrera, 2001, pág. 84). Por otro lado, Guzmán (2001, pág. 7) estipula que los análisis realizados a la institucionalidad coinciden en:

- 1) La contradicción entre las tareas asignadas a las oficinas y las atribuciones y recursos que se les otorgan.
- 2) La brecha existente entre las concepciones del tema que tienen integrantes de las oficinas, en relación a autoridades y personas de otros sectores estatales.
- 3) La distancia y contradicciones entre discursos de autoridades y funcionarios/as y sus prácticas institucionales.
- 4) El carácter inestable del proceso.

Así, hay restricciones simbólicas, políticas y normativas que condicionan el funcionamiento y los resultados de la institucionalidad de género. Las simbólicas se

observan en distintos ámbitos, como en la coordinación con el resto de los sectores de la administración del Estado. Respecto a esto, no es una tarea fácil pues la desigualdad de género debe tomar sentido dentro de los objetivos de las políticas de educación, salud, vivienda, etc., encontrando resistencias en ser plenamente reconocidas como problemas por parte de funcionarios/as (Guzmán, 1996, págs. 221-222). De esta manera, se produce lo que Herrera (2001, pág. 84) cataloga como la brecha entre el discurso y las prácticas institucionales, pues los mecanismos de género tienen que legitimarse no sólo frente a las organizaciones y la sociedad, sino que también ante el resto del Estado. Esto considerando que las características propias de los funcionarios y las funcionarias impactan en la incorporación de los problemas en la agenda (Guzmán & Bonan, 2008, págs. 107-108).

En ese sentido, para pasar del discurso al cambio efectivo, se requiere la capacitación y sensibilización a funcionarios, funcionarias y autoridades, en materia de desigualdad de género, para “(...) romper la inercia burocrática que excluye a estos grupos de programas y políticas en el funcionamiento tradicional de las políticas sectoriales (...)” (Arriagada, 2006, pág. 14). De esta manera, la institucionalidad debe informar respecto a las causas de la desigualdad, las formas en que se reproduce y las alternativas que tienen las políticas públicas para abordarla (Guzmán, 1996, pág. 222). Al hacer esto también se debe tomar en cuenta que la incorporación de políticas transversales (como las de género), de por sí tensiona las políticas sectoriales. Esto porque se puede considerar a las mujeres en las diferentes políticas sectoriales, “(...) pero el carácter sistémico de sus discriminaciones y sus necesidades va más allá de esas dimensiones sectoriales y requieren un enfoque integral e interseccional” (Arriagada, 2006, pág. 13).

Respecto a la normatividad, las Constituciones y Reglamentos, las lógicas institucionales y las formas en que funcionan los sistemas político-administrativos, pueden obligar a cambios sustantivos en la agenda de género (Guzmán & Bonan, 2008, pág. 107). En cuanto a las restricciones políticas, se debe comprender que las decisiones que se adoptan están condicionadas por los recursos, la visibilidad y

la fuerza que poseen los grupos involucrados (Guzmán, 2001, pág. 28). En este sentido, los círculos de decisión se encuentran tanto en la administración pública, como en el entorno de esta, en otros espacios de interlocución e interacción que establecen con distintos actores. Así, los participantes de las decisiones pueden generar apoyo o resistencias a que nuevos temas ingresen a la agenda (Guzmán & Bonan, 2008, pág. 108).

### ***Políticas de género y educación superior***

La institucionalidad de género en el Estado ha ido evolucionando y sus objetivos han cambiado con el paso de las décadas. Así, la institucionalización de las políticas públicas de género ha utilizado diferentes estrategias de intervención. Las más relevantes son: las políticas de igualdad de oportunidades; las de acción positiva; y las de transversalidad (Astelarra, 2004, pág. 7). Respecto a las primeras, estas buscan garantizar la participación de las mujeres en el ámbito público. En este sentido, “desde el punto de vista jurídico, se ha apoyado la búsqueda de la igualdad formal de las mujeres” (Arriagada, 2006, pág. 18), por lo que esta estrategia ha implicado revisión de marcos legales y la coordinación de las políticas públicas para permitir el acceso a las mujeres en las áreas de las que habían sido excluidas. Así, desde esta perspectiva, se plantea cambiar a las mujeres en dos ámbitos (Astelarra, 2004, pág. 13):

En primer lugar, cambiar su identidad de amas de casa, por la de ciudadanas de pleno derecho a participar en la vida económica, política y cultural. En segundo lugar, a cambiar la concepción de la división sexual del trabajo que le asigna a las mujeres el rol de ama de casa. No se cuestiona que esta actividad debe ser desempeñada, pero se señala que puede ser compatible con el rol de ciudadanas.

En este sentido, hay críticas hacia esta estrategia, pues “(...) no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe la igualdad de oportunidades” (Begné, 2011, pág. 14). De esta forma, surgen las políticas de acción afirmativa o

positiva, debido a que las modificaciones legales no necesariamente producen cambios en la realidad social de las mujeres (Astelarra, 2004, pág. 13). Por este motivo, las acciones afirmativas se utilizan como mecanismo para garantizar la representación de grupos en desventaja, pues “(...) el reconocimiento del derecho al ejercicio de una ciudadanía política plena permitiría un efecto de protección grupal contra las prácticas de discriminación” (Rodríguez, 2008b, pág. 111). Así, las políticas de acción positiva se introducen en los ámbitos en que persiste la desigualdad, por lo que surgen como complemento a la igualdad de oportunidades. No obstante, las acciones afirmativas tampoco llegan a eliminar las discriminaciones estructurales, que se encuentra en la base de la organización social y de la familia (Arriagada, 2006, pág. 18).

Por lo anterior, se impulsa la transversalización de género, que es la estrategia de intervención cuyo fin es adoptar de forma sistémica e integral las nociones de desigualdad de género en el proceso de políticas públicas, tanto en su formulación, ejecución y evaluación (Rodríguez, 2008a, pág. 55). En consecuencia, la transversalidad requiere que la dimensiones —de igualdad y género— sean consideradas en todas las acciones y actividades públicas, no solo en las instancias específicas, por lo que propone ampliar el campo de acción estatal (Astelarra, 2004, pág. 15). Por otro lado, la transversalización también se ha definido como:

la aplicación de la dimensión de género a la actuación pública, que reconoce que la participación de hombres y mujeres está condicionada por el sistema de género imperante, por lo que se requiere examinar todas las decisiones políticas y sus efectos previstos y no previstos sobre hombres y mujeres” (Arriagada, 2006, pág. 19).

Desde esta perspectiva, las políticas públicas son duales. Si bien se constituyen como un instrumento para transformar la desigualdad, al mismo tiempo construyen “(...) desventajas individuales y colectivas que se inscriben en términos de género” (Rodríguez, 2008a, pág. 55). Esto ocurre porque, de acuerdo a Joan Acker (1990, pág. 146), la organización estatal, así como cualquier otra, está <<generizada>>, lo



que significa que ventajas y desventajas, explotación y control, acciones y emociones, significado e identidad constituyen ámbitos modelados a través y en términos de una distinción entre hombres y mujeres, lo masculino y lo femenino. Así, de acuerdo a la autora, el género no se incorpora a los procesos porque forma parte integral de estos.

Lo anterior ocurre en todas las instituciones, incluidas las de educación. Así, para Patricia García (2005, pág. 8), toda institución educativa busca la promoción de acceso universal para las personas sin importar el género, edad, origen, etcétera. No obstante, en el proceso de velar por eso, las instituciones de educación superior producen y reproducen su propia cultura, de la que el género constituye un elemento fundamental (Palomar, 2005, pág. 28). En esta línea, la educación, en sus dimensiones —formal e informal— contribuye de forma relevante al refuerzo de la jerarquía en las relaciones entre los géneros, por lo que solo desde la alteración estructural de esas dimensiones, es posible avanzar hacia la equidad de género (Barffusón *et al.*, 2010, pág. 360).

Por otro lado, al considerar el género en las políticas educativas, el énfasis ha estado en ampliar las coberturas, lo que ha llevado a que la desigualdad de género sea definida como un problema de acceso y no de resultados educativos (Fuentes, 2006, pág. 23). De esta forma, se ha abordado desde la igualdad de oportunidades. Entendida así, se omite que los contenidos y los procesos de socialización en las instituciones educativas, reproducen mensajes implícitos y explícitos sobre el orden social imperante (Stromquist, 2010, pág. 58). Respecto a la reproducción de la desigualdad, juega un rol importante el efecto de naturalización de la lógica patriarcal que opera en las universidades, que se vincula a la universalización “(...) pues lo que se considera universal suele considerarse natural, produciendo un efecto deshistorizante de la ideología; es decir, ocultando que las ideas y creencias son específicas de una época, lugar y grupo social particular” (Palomar, 2005, pág. 31).

Adicionalmente, hay que considerar que en las leyes generales de educación, el género está subsumido debido a que se incorpora como una dimensión pequeña al interior de legislaciones que abarcan más ámbitos, pues se dirigen frecuentemente a otras problemáticas (Stromquist, 2010, pág. 62). En este sentido, de acuerdo a Fuentes (2006, pág. 29) el concepto de equidad en las políticas públicas de educación debería remitir a tres puntos: la equidad pre-sistema, que se relaciona con las condiciones de acceso y la capacidad de incorporarse al sistema educativo; la equidad intra-sistema, relacionada con la homogeneidad de la educación recibida de acuerdo a distintas variables; y la equidad post-sistema, expresada en la capacidad de inserción al mercado laboral y una mayor movilidad social.

De esta forma, las políticas educativas de género, definidas desde la igualdad de oportunidades presentan dificultades. “El tema es complejo, ya que no sólo se busca el acceso de las mujeres a la educación superior, sino también transformar las condiciones sociales que las han mantenido subordinadas” (Zapata & Ayala, 2014, pág. 7). A raíz de esto es que se señala que las políticas públicas educativas, que incorporen el género a través de acciones afirmativas, contribuirán a la creación de la cultura de la diferencia (Barffusón *et al.*, 2010, pág. 361). Además, se señala que la discriminación de género se da tanto individual, como colectivamente, consciente e inconscientemente, debido a que es estructural, por lo que tratar de igual forma a personas con situaciones distintas es injusto (Palomar, 2005, pág. 38).

En este sentido, se ha intentado ir más allá y en la literatura se propone también la transversalización de género en la educación superior. Así, para promover condiciones más equitativas se necesitan los tres componentes de la transversalización. De acuerdo a Buquet (2011, pág. 220) estos son: la institucionalización y fortalecimiento de los estudios de género en las universidades; la transversalización de la perspectiva de género en los currículos universitarios; y promover la equidad de género en las comunidades a través de acciones, programas y políticas institucionales orientadas a generar cambios en las relaciones de género. De la misma forma, “la incorporación de la perspectiva de género

requiere de su inserción en el ámbito de la docencia, investigación y vinculación con el medio, lo cual implica la transversalización del enfoque en aquellos ámbitos (...)” (Duarte & Rodríguez, 2019, pág. 48).

### ***Acoso sexual en la universidad***

Herrera afirma que existe una visión del género en educación que lo posiciona como un valor ético y principio de justicia, sin dar “(...) reconocimiento de las potencialidades del género como categoría analítica y como productor de conocimiento crítico” (2001, págs. 86-87). Al respecto es necesario señalar que la presencia de mujeres en las instituciones de educación superior, de acuerdo a Emma Zapata y María Ayala (2014, pág. 8), no equivale a que haya equidad de género. Esto porque, según las autoras, persisten desigualdades tanto en la matrícula de estudiantes (niveles educativos más altos), la discriminación por estereotipos de género, el sexismo en las carreras universitarias, en docencia e investigación, brechas salariales, y en la violencia y acoso sexual.

De esta forma, uno de los desafíos más importantes que tienen las universidades es “(...) el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y reproduce a su interior” (Ordorika, 2015, pág. 7). En este sentido, la participación de las mujeres en las universidades está atravesada por condiciones de desventaja que responden al orden de género —que subordina a las mujeres respecto a los hombres— obstaculizando el acceso, permanencia y movilidad de estas en la educación superior (Buquet, 2016, pág. 28). Uno de los factores de deserción e interrupción de las trayectorias universitarias en las mujeres, lo constituye el acoso sexual. Este “(...) llega a ser un factor decisivo porque representa una forma de violencia que acarrea sentimientos paralizantes de la subjetividad: inhibición, vergüenza y miedo” (Gamboa, 2019, pág. 214).

El acoso sexual en la universidad ha sido definido de diferentes formas. En la literatura se puede encontrar el hostigamiento como un problema separado del

acoso sexual, señalando que el factor diferenciador es la asimetría de poder, pues en el hostigamiento la persona afectada estaría en una posición de subordinación, mientras que en el acoso sexual no habría jerarquía (Echeverría *et al.*, 2018, pág. 2). Por otro lado, las legislaciones han complejizado no solo los problemas de definición del acoso sexual, sino que también al referirse a este de diferentes formas: acoso, hostigamiento, abuso (Gherardi, 2016, pág. 37). No obstante, para esta investigación se hablará del acoso sexual desde dos vertientes, como una forma de violencia de género en la educación superior (Ordorika, 2015, pág. 11), y como una expresión del sexismo en la universidad (Mingo & Moreno, 2017, pág. 583).

Al hablar de violencia de género es relevante comprender que el concepto de género remite a un sistema relacional, por lo que los géneros no son lo relevante de por sí, sino las relaciones que se establecen entre estos (Izquierdo, 1994, pág. 48). De esta forma, pensar en el género implica entender “(...) cómo las consecuencias de este sistema de privilegios recaen, aunque de forma desigual, sobre la sociedad en su conjunto, creando un sistema de valores, normas y conductas sobre la base de una dicotómica división entre los cuerpos sexuados (Santoro, 2015, pág. 128). En este sentido, la violencia de género resulta como una “(...) una discriminación intemporal que tiene su origen en una estructura social de naturaleza patriarcal” (Maqueda, 2006, pág. 2).

Así, la violencia de género es una manifestación que da cuenta del patriarcado, considerando que este es un sistema de poder, en el que hay un dominio masculino institucionalizado por sobre las mujeres (Facio & Fries, 2005, pág. 280). En este sentido, va más allá de la relación de jerarquía que puede haber o no entre quien acosa y la persona afectada, ya que el acoso sexual en educación superior también se produce en vínculos entre pares (Vázquez, 2017, pág. 19). Por esto es que refleja la desigualdad estructural, simbólica y material que afecta a las mujeres bajo el patriarcado (Ramírez & Trujillo, 2019, pág. 235). Pese a esto, generalmente, se

tiende a pensar que en las universidades, tanto la discriminación como la agresión contra las mujeres, ocurren con poca frecuencia (Ordorika, 2015, pág. 11).

Por otro lado, la afirmación de que el acoso sexual es una conducta que se da bajo el contexto de la educación sexista, se explica debido a que la educación es el reflejo del orden social y cultural que predomina, por lo que forma parte del sistema patriarcal y reproduce el orden simbólico en que se sustenta (Palestro, 2016, pág. 15). En esta línea, para abordar el sexismo en la educación se necesita reconocerlo como un tipo de discriminación contra las mujeres, cuya existencia se basa en una construcción social y cultural y, del mismo modo, señalar que las instituciones de educación contienen elementos sexistas (Araya, 2004, pág. 9).

En vista de lo anterior, la educación sexista constituye una dimensión clave en la medida que reproduce desigualdades y se mantiene a través de las diferentes manifestaciones de violencia que afectan a las mujeres (Palestro, 2016, pág. 16). De esta forma, al considerar el acoso sexual en la universidad, como parte de la articulación de la violencia de género y de la educación sexista se “atacan las bases que sostienen y reproducen la cultura machista, patriarcal, la discriminación y la subordinación de quienes se consideran en una posición de minusvaloración” (Grau, 2018, pág. 95). Así, al visibilizar y problematizar el acoso en la educación superior, las universidades se convierten en un terreno de batalla política y cultural (Cabello, 2018, pág. 25).

Por otro lado, al hablar de acoso sexual e intentar explicarlo, se puede notar que tradicionalmente este se ha categorizado de acuerdo al contexto en el cual el acoso se ha producido (Cuenca, 2013, pág. 427). En este sentido, el acoso sexual en la universidad puede verse limitado por la definición del acoso en el trabajo, generando obstáculos para su comprensión (Muñoz, Follegati & Jackson, 2018, pág. 3). De esta forma, es relevante entender que la mayor diferencia entre estos recae en los efectos que tienen para las personas afectadas. Así:

En el ámbito educativo, constituye una conducta que vulnera el derecho a recibir una educación de calidad que ofrezca verdaderas oportunidades para la formación y desarrollo integral de las personas en igualdad; en tanto que en el ámbito laboral, el hostigamiento sexual perjudica la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres (Lizama & Hurtado, 2019, pág. 4).

La revisión de la literatura permite vislumbrar las complejidades en torno al acoso sexual. Esto se observa al definir el alcance de la forma en que se aborda en la universidad, “(...) dado que proponer definiciones de un tipo u otro tiene posteriormente consecuencias sobre el análisis de su incidencia y sobre la propia comprensión del problema, además de derivaciones legales” (Flores, 2019, pág. 347). Considerando esto, las universidades tienen el desafío de elaborar estrategias enfocadas no solo en sancionar el acoso sexual, sino que también en la inclusión de enfoques integrales, que involucren la prevención del problema, además del pronunciamiento respecto a las desigualdades de género que enfrentan las mujeres en la universidad (Duarte & Rodríguez, 2019, pág. 62).

### ***Respuesta institucional del sistema universitario contra el acoso sexual***

En la bibliografía, por un lado, hay quienes afirman que “la equidad de género no ha sido una prioridad en la agenda de las políticas educativas” (Fuentes, 2006, pág. 32). Por otro lado, se indica que si bien la implementación de la transversalización de género en educación superior debe ser dirigida desde la institucionalidad pública, también los planteles universitarios deben implementar políticas y planes en su interior para avanzar en la democratización de la universidad y en la calidad de esta (Duarte & Rodríguez, 2019, pág. 60). De esta forma, lo que queda para las universidades es tomar medidas como: la sensibilización y conocimiento público del problema en la comunidad universitaria; la apertura de vías de comunicación; y la participación de los estamentos, incluyendo sindicatos (García, 2005, pág. 84).

Por otro lado, Raquel Flores (2019) se refiere al acoso sexual en el contexto de la educación superior, mencionando la relevancia de que en las universidades se

establezcan medidas para la prevención y atención de personas afectadas, además del desarrollo de acciones para la erradicación del acoso sexual (pág. 343). Así, algunas instituciones han considerado la equidad de género en sus principios y han establecido organismos para la formulación de política en esta línea, además del desarrollo de protocolos contra el acoso sexual y otras formas de violencia (Ordorika, 2015, pág. 11). Sin embargo, se debe considerar la crítica que se realiza a la eficacia de los protocolos contra el acoso sexual, pues estos “(...) pueden servir a las autoridades universitarias únicamente como “etiquetas” de responsabilidad social y moralidad, e incluso pueden ser tomados como un desafío para los agresores y no como protección para las personas afectadas” (Gamboa, 2019, pág. 211).

Lo anterior puede ocurrir, considerando que las instituciones de educación superior frecuentemente no cuentan con los mecanismos para institucionalizar la perspectiva de género (Duarte & Rodríguez, 2019, pág. 48). En esta línea, es relevante reflexionar sobre el rol de las universidades. Así, la universidad puede entenderse como:

el espacio institucional que se da una sociedad para el cultivo y generación del conocimiento y las artes y su transmisión, así como para el desarrollo de competencias profesionales, todo ello basado en el diálogo racional como método, el pluralismo y el rigor en las prácticas académicas (Rock & Rojas, 2012, pág. 164).

No obstante, en la literatura es posible encontrar críticas a esta visión. De esta forma, se indica que las instituciones de educación superior, incluyendo las chilenas, “(...) han sido afectadas por el proceso estructural denominado como capitalismo académico, que potencia un modelo de universidad emprendedora, donde las históricas brechas de género se profundizan” (De Armas & Venegas, 2016, pág. 59). Así, Gonzalo Miranda (2016) apunta a que hoy en día, el trabajo de las universidades chilenas no es trascendente para la modernización social ya que,

incluso este puede avanzar en dirección contraria (pág. 358). Desde este punto de vista, las universidades son instituciones que:

tienden a la preservación de la distancia con aquello que pudiera considerarse como contaminante del quehacer académico puesto como centro. Se omite la significancia de las prácticas de interacción cotidiana como componentes de la institucionalidad, se desestiman las relaciones de poder que se ejercen de manera autoritaria, donde ocurre el abuso de poder en las formas de maltrato, indiferencia, acoso y abuso sexual entre sus integrantes (Grau, 2018, pág. 96).

Por ello, los planes y acciones impulsados en las universidades que están dirigidos a enfrentar la desigualdad de género, constituyen “(...) un proyecto contrahegemónico que enfrenta las estructuras patriarcales y capitalistas, puesto que forjan compromisos con los derechos humanos, la lucha contra toda forma de violencia y discriminación, y por ende, la mejora del proyecto país (Duarte & Rodríguez, 2019, pág. 48). Ahora bien, no necesariamente ocurre eso en la institucionalización de la perspectiva de género. Esto por la tendencia de institucionalizar sin realizar procesos de politización y problematización sobre la educación sexista y la estructura patriarcal en las universidades (González, 2016, pág. 51).

En esta línea, para Ordorika (2015) se vuelve necesario no solo añadir la perspectiva de género en las legislaciones universitarias, sino que también las asociaciones de universidades generen consensos para la definición de modelos, estructuras, planes y directrices a seguir en común (pág. 12). Sin embargo, no son solo las redes entre instituciones las que deben considerarse, sino también la triestamentalidad en las universidades “(...) como forma de articulación interna en los espacios académicos” (Alfaro & De Armas, 2019, pág. 39) que se ha instalado en los movimientos feministas universitarios que han visibilizado el acoso sexual. Así, la triestamentalidad es fundamental debido a que se presenta como una



fortaleza para institucionalizar políticas y planes orientados hacia la igualdad de género en las universidades (Duarte & Rodríguez, 2019, pág. 63).

La institucionalización universitaria debe dar cuenta de que la contención del movimiento no comienza ni termina en la instalación de medidas, protocolos, oficinas o departamentos de género, sino, por el contrario, son sólo expresiones bajo una política de igualdad. Es necesario trascender esa esfera y apelar a una democratización profunda como mecanismo de acción política que establezca la necesidad de criticar las bases que originan la exclusión de las mujeres. Esa crítica es una apuesta profundamente democrática (Follegati, 2018, pág. 86).

A raíz de lo anterior, se apela al rol social más crítico de las universidades, pues se trata de crear nuevos espacios, identidades y relaciones que contribuyan a la democracia, el compromiso social y la justicia (Palomar, 2005, pág. 40). Desde esta perspectiva, el sistema universitario tiene desafíos que implican la transformación de los modelos tradicionales de educación, además de una nueva y diferente organización de las relaciones entre quienes se involucran en el proceso educativo (Barffusón *et al.*, 2010, pág. 373). En este sentido, la gobernabilidad en materia universitaria es clave, en la medida que resulta como “(...) un proceso continuo de negociación y/o cooperación para la resolución de problemas, en el que ocupa la vinculación un lugar de relevancia” (Sánchez & Castañón, 2019, pág. 62), por lo que no solo es fundamental la conducción de la comunidad, sino que también las relaciones con el medio universitario. También esto constituye un reto para la institucionalidad de educación superior, pues los modelos de organización universitaria deben considerar que “(...) existen universidades sustancialmente diferentes entre sí” (Salaburu, 2014, pág. 237).

Para esto, Ana Buquet (2011) propone que la promoción de las condiciones de equidad en las comunidades universitarias, deben:

ser discutidas, diseñadas e impulsadas por una estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad y que tenga la capacidad y la autoridad para vincularse con todas las entidades universitarias y promover cambios en cada uno de estos aspectos (pág. 223).

Así, la trama institucional permite enriquecer la gestión, a través de las estrategias de red y la movilización de distintos recursos (Guzmán & Bonan, 2008, pág. 110). No obstante, no se puede desconocer que son los movimiento feministas los que han permitido visibilizar el acoso sexual, exigiendo medidas concretas en tanto interpelan en el ámbito político y académico (Follegati, 2018, pág. 79). En este sentido, sus movilizaciones dan cuenta de lo crucial que es la acción colectiva, pues facilita: crear estrategias para la intervención de mujeres en las decisiones, politizar espacios, avanzar en la democratización y, por tanto, desarrollar comunidades universitarias libres de violencia (Duarte & Rodríguez, 2019, pág. 66).

## ***Diseño metodológico***

### ***Pregunta de investigación***

¿Qué implicancias ha tenido la respuesta institucional de la Universidad de Chile contra el acoso sexual, en su comunidad universitaria y en el sistema universitario chileno, tras las movilizaciones feministas estudiantiles?

### ***Objetivos***

Objetivo general: Conocer las implicancias de la respuesta institucional de la Universidad de Chile contra el acoso sexual, en su comunidad universitaria y en el sistema de educación superior, post movilizaciones feministas estudiantiles.

#### Objetivos específicos:

- 1) Analizar cambios y continuidades en aspectos culturales, organizacionales y normativos en la Universidad de Chile respecto al acoso sexual, tras las movilizaciones feministas de 2018.
- 2) Identificar acciones tomadas por la institucionalidad de educación superior chilena contra el acoso sexual, post movilizaciones feministas estudiantiles, que han influido en la Universidad de Chile.
- 3) Determinar influencia en el sistema universitario chileno a partir de las medidas adoptadas por la Universidad de Chile contra el acoso sexual, tras las movilizaciones feministas de 2018.

### ***Tipo de investigación***

Esta corresponde a una investigación de tipo social ya que con estos estudios se pretende, entre algunos objetivos, "(...) captar hasta el más mínimo detalle de la lógica de funcionamiento de una organización, a reflexionar con rigor sobre las

implicaciones de una decisión política, incluso a comprender más claramente cómo ciertas personas entienden un problema (...)" (Campenhoudt, 2005, pág. 15). De esta manera, el objetivo de esta investigación social es conocer las implicancias del actuar de determinada institución en torno a una problemática, después de un acontecimiento histórico particular. Así, es un estudio acerca de un fenómeno social complejo y cambiante en el tiempo.

Como se ha señalado desde el comienzo, para investigar el fenómeno social de esta investigación se hará uso del estudio de caso. Respecto a esto, Rodríguez, Gil y García (1999), ven el estudio de caso como una estrategia para el diseño de investigación, señalando que permite "(...) la selección del escenario desde el cual se intenta recoger información pertinente para dar respuesta a las cuestiones de investigación" (pág. 91). Así, el estudio de caso se utiliza en distintas situaciones, que incluyen los planes de acción, ciencia política y la investigación en la administración pública; así como también en estudios ligados a aspectos organizacionales y de administración (Yin, 1994, pág. 2). El motivo de esto es que, dada la complejidad y la naturaleza del desarrollo de eventos y prácticas en las administraciones públicas, a menudo es útil ocupar casos para identificar y explicar conceptos políticos, legales, tecnológicos, etc., dentro de sus contextos (Agranoff & Radin, 1991, pág. 204).

En esta línea, el estudio de caso permite mantener una perspectiva holística y del mundo real para la comprensión de fenómenos sociales complejos (Yin, 1994, pág. 3). Así, la estrategia puede utilizarse para estudiar un individuo, un grupo de personas, una organización en particular, un hito histórico, entre otros (Rodríguez & Valldeoriola, 2009, pág. 58). Por ello es que se escogió el caso de la Universidad de Chile, ya que no solo facilita conocer las implicancias de la respuesta institucional contra el acoso sexual al interior de una determinada universidad, sino que también permite tener una aproximación a las dinámicas que se están dando respecto a este tema en la institucionalidad de educación superior chilena.

De esta forma, la investigación comprende tres aspectos. En primer lugar, analizar la gestión de la Universidad de Chile en relación al acoso sexual después de las movilizaciones estudiantiles feministas en ámbitos: culturales, organizacionales y normativos. Esto para el examen particular de la Universidad de Chile, como estudio de caso. En segundo lugar, se contempla identificar las medidas tomadas por la institucionalidad de educación superior de Chile en materia de acoso sexual, post movilizaciones estudiantiles feministas, que han influido en la Universidad de Chile. De esta manera, se vincula al sistema universitario con esta universidad, para tener claridad sobre lo que esta institución ha hecho por iniciativa propia. En tercer lugar, se pretende hacer lo contrario, es decir, determinar lo que la Universidad de Chile ha hecho en relación al acoso sexual, que ha influido en el sistema universitario. Con estos dos objetivos se busca tener una mayor aproximación a la respuesta que ha dado la institucionalidad de educación superior en esta materia. Así, el estudio de caso tiene como objetivo conocer un fenómeno complejo mayor.

Por otro lado, como el problema de investigación es la insuficiente información que hay sobre la gestión que ha realizado el sistema universitario en torno al acoso sexual, posterior a las movilizaciones feministas de 2018, este estudio es de carácter exploratorio. En este sentido, “los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos (...)” (Hernández, Fernández & Baptista, 1991, pág. 70). Por este motivo es que se busca realizar un primer diagnóstico de la situación, tomando como caso la Universidad de Chile, pues la institucionalidad de educación superior es de gran tamaño y complejidad, por lo que no sería viable de analizar todo lo que abarca en esta oportunidad.

### ***Enfoque de investigación***

Para esta investigación se utiliza un enfoque cualitativo, ya que el objetivo es conocer aspectos difíciles de medir numéricamente. Así, lo que se quiere comprender es lo que ha resultado del manejo de la institucionalidad de educación

superior en torno al acoso sexual, mediante el caso de la Universidad de Chile. Esto tomando un proceso histórico que marcó su actuar, como fueron las movilizaciones feministas del año 2018. Señalando esto, es posible vislumbrar que hay muchas variables en juego que no se pueden expresar en números, ya que el estudio resalta aspectos cualitativos.

Por otro lado, está considerada la metodología feminista, entendiendo que si bien hay 3 fases generales de investigación (investigadora, de sistematización y expositiva), la metodología marca diferencias sobre estas. En el caso de la primera, se ve reflejada con la elección de “(...) determinados problemas a investigar que, a fin de cuentas, contribuyen a transformar la condición subalterna de las mujeres” (Bartra, 2012, pág. 71). En este sentido, con la investigación se pretende, por una parte, estudiar la gestión universitaria en relación al acoso sexual, que es una problemática que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres (Muñoz, Follegati & Jackson, 2018, pág. 4). Por otra parte, la investigación resalta la relevancia de las movilizaciones feministas del año 2018, entendiendo que estas pusieron en debate la desigualdad de género al interior de las universidades.

En cuanto a los métodos, hay autoras que señalan que estos en sí no son “nuevos métodos feministas”, ya que las formas de recolectar información no son nuevas. No obstante, el uso que se les pueda dar es el aspecto diferente (Harding, 1987, pág. 2). Así, el foco está en que al utilizarlos, “(...) permitan desvelar las relaciones de género que atraviesan los fenómenos estudiados, que den cuenta de las desigualdades asociadas a ellas y contribuyan a la superación de las mismas (...)” (Luxán & Azpiazu, 2016, pág. 9). Por este motivo es que para el trabajo de campo, en la parte que se refiere a entrevistas, se contempló solo entrevistar a mujeres. En este sentido, a partir de la percepción de mujeres que formen parte de la representación u organización universitaria de la Universidad de Chile, y de expertas en inclusión de temáticas de género en educación, se puede tener una aproximación más precisa sobre el problema.

Respecto a la fase de sistematización y a la fase expositiva, Eli Bartra (2012) plantea dos ideas. En cuanto a la sistematización, señala que esta fase es diferente en la investigación feminista cuando logra poner en tensión a las ciencias y los temas en los que presenta una predominancia de la visión androcéntrica (pág. 72). Esto es justamente lo que se pretende con la investigación, al señalar que como la desigualdad de género está presente en las universidades, “(...) el discurso de equidad debe tener formas de visualización práctica que constaten que las desigualdades por razones de género están siendo modificadas” (Barffusón *et al.*, 2010, pág. 360), por lo que no basta solo con reconocer el problema. Por otro lado, en relación a la fase expositiva, se indica que la idea es mostrar los hallazgos de la investigación intentando romper con lo que se señala como “las formas tradicionales del discurso masculino” (Bartra, 2012, pág. 72).

### ***Técnicas de recolección y análisis de datos***

En cuanto a las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos se contempló, en primer lugar, la revisión documental de normativas, actas, petitorios, prensa, información institucional pública y, en general, distintos documentos asociados al tema de investigación que fueran de utilidad para la realización de esta última. Además, se desarrollaron entrevistas (Ver Tabla N°1) semiestructuradas mediante pautas, por un lado, a mujeres que hubiesen participado de la representación u organización universitaria de la Universidad de Chile. En este sentido, estas fueron categorizadas de acuerdo al tipo de organización, con la idea de contar con diferentes perspectivas y así evitar sesgos en el análisis. Por otro lado, también se realizó entrevistas a expertas en inclusión de temáticas de género en educación, que pudieran aportar una visión más global respecto a la gestión de la problemática del acoso sexual en el sistema universitario.

**Tabla N°1: Entrevistadas**

<b>Institución/Organización</b>	<b>Identificación</b>
Red de Unidades de Género - Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH)	Entrevistada N°1
Secretaría de Sexualidades y Géneros (SESEGEN) - Campus Sur	Entrevistada N°2
Comisión de Género y Diversidades - Senado Universitario de la Universidad de Chile	Entrevistada N°3
SESEGEN - Campus Andrés Bello	Entrevistada N°4
SESEGEN - Campus Dra. Eloísa Díaz	Entrevistada N°5
Fundación Educación 2020	Entrevistada N°6
SESEGEN de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH)	Entrevistada N°7
SESEGEN - Campus Beauchef	Entrevistada N°8
SESEGEN de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH)	Entrevistada N°9
SESEGEN - Campus Juan Gómez Millas	Entrevistada N°10
Estamento académico - Universidad de Chile	Entrevistada N°11
Dirección de Igualdad de Género - Universidad de Chile	Entrevistada N°12

Respecto al análisis de los datos que se recabaron mediante las entrevistas y los documentos, este se realizó a través de la técnica del análisis de contenido, siguiendo el planteamiento de Marta Luxán y Jokin Azpiazu (2016, pág. 51) para realizarlo:

- 1) Definir el corpus a analizar, lo que se estableció con la revisión documental de determinados documentos, además de las entrevistas una vez transcritas.
- 2) Definir categorías de análisis (Ver Tabla N°2, 3 y 4), para saber qué es lo que se buscaba analizar por medio de las entrevistas y con la revisión documental.
- 3) Recoger los datos y sistematizarlos, para lo que se juntó toda la información recabada, de manera ordenada en base a las categorías.



- 4) Analizar los datos, es decir, interpretarlos en base a las categorías que se elaboraron, con la idea de obtener hallazgos que permitieran dar respuesta a la pregunta de investigación. En este sentido, se realizó una triangulación de la información.
- 5) Elaborar conclusiones pertinentes a la investigación, para darla por finalizada.

**Tabla N°2: Operacionalización de categorías de análisis del objetivo específico N°1**

<b>Objetivo específico N°1</b>	Analizar cambios y continuidades en aspectos culturales, organizacionales y normativos en la Universidad de Chile respecto al acoso sexual, tras las movilizaciones feministas de 2018		
<b>Categoría</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Operacionalización</b>	<b>Técnica de recolección</b>
Cambios y continuidades en la Universidad de Chile con respecto al acoso sexual	Culturales	1. Percepción sobre el acoso sexual y las relaciones de género en la comunidad universitaria	Desarrollo de entrevistas a mujeres que formen parte de la representación u organización universitaria de la Universidad de Chile
		2. Legitimidad de la respuesta institucional contra el acoso sexual	
	Organizacionales	1. Variación en la estructura universitaria	Revisión de documentos institucionales y realización de entrevistas a mujeres que formen parte de la representación universitaria de la Universidad de Chile
		2. Instalación de capacidades	
	Normativos	1. Evolución en normas que regulan la Universidad (Estatuto, Reglamento, Decretos)	Revisión de documentos institucionales y desarrollo de entrevistas a mujeres que formen parte de la representación/organización universitaria de la Universidad de Chile
		2. Desarrollo de medidas universitarias (políticas y estrategias)	

**Tabla N°3: Operacionalización de categorías de análisis del objetivo específico N°2**

<b>Objetivo específico N°2</b>	Identificar acciones tomadas por la institucionalidad de educación superior chilena contra el acoso sexual, post movilizaciones feministas estudiantiles, que influyeron en la Universidad de Chile		
<b>Categoría</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Operacionalización</b>	<b>Técnica de recolección</b>
Acciones de la institucionalidad que han influido en la Universidad de Chile	Organizacionales	1. Variación en la gestión interna del sistema universitario	Revisión de documentos institucionales, actas de reuniones y prensa, además de realización de entrevistas a expertas en inclusión de temáticas de género en educación
	Consensuales	2. Acuerdos alcanzados en relación al acoso sexual en las universidades	

**Tabla N°4: Operacionalización de categorías de análisis del objetivo específico N°3**

<b>Objetivo específico N°3</b>	Determinar influencia en el sistema universitario chileno a partir de las medidas adoptadas por la Universidad de Chile contra el acoso sexual, tras las movilizaciones feministas de 2019		
<b>Categoría</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Operacionalización</b>	<b>Técnica de recolección</b>
Influencia de las medidas adoptadas por la Universidad de Chile en la institucionalidad	Colaboración	1. Iniciativas de la Universidad de Chile que han involucrado al sistema universitario	Revisión de documentos institucionales, actas de reuniones y prensa, además de realización de entrevistas a expertas en inclusión de temáticas de género en educación y a mujeres que participen de la representación u organización universitaria
	Percepción sobre la gestión	1. Evaluación de las acciones tomadas por la Universidad de Chile	

Antes de proceder al siguiente apartado, es necesario mencionar que este estudio se realizó en medio de la pandemia global por COVID-19, lo que implicó revisar y adaptar la metodología de investigación para permitir la viabilidad de esta misma. Así, para la recolección de datos se utilizaron plataformas virtuales como Google Meet y Zoom, en el caso de las entrevistas; y sitios web, para la revisión documental.

## **Contexto de la investigación**

Para comprender de manera adecuada esta investigación, es necesario señalar el contexto ligado al objeto de estudio. En este sentido, es preciso revisar el marco normativo asociado al acoso sexual en las universidades. Por otro lado, conocer los antecedentes propios de la educación superior chilena, considerando también los del caso de estudio, que corresponde a la Universidad de Chile. Además, un aspecto esencial corresponde a entender la forma en que se comenzó a visibilizar el acoso sexual en el ámbito educacional en Chile, con las movilizaciones feministas y las demandas que se tenían el año 2018.

### **Marco normativo**

#### ***Discriminación y violencia de género en el marco internacional***

El reconocimiento del acoso sexual como un fenómeno que afecta en mayor medida a las mujeres es reciente. No obstante, el marco internacional ha ido determinando estándares para los países en materia de equidad de género. Así, destacan diferentes instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1979. Esta se refiere a la discriminación hacia las mujeres, señalando que corresponde a:

(...) toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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).

De esta forma, la CEDAW y organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran el acoso sexual no solo como una expresión de

discriminación de género, sino que también como una manifestación específica de la violencia hacia las mujeres (OIT, 2013). Por esto, la CEDAW es un instrumento que compromete a los Estados que la suscriben, a “(...) garantizar la igualdad de jure y de facto entre mujeres y hombres, es decir, una igualdad tanto en las normas y leyes, como en los hechos y resultados. Los Estados Parte han de poner todos los medios a su alcance para la consecución de tal fin” (ONU Mujeres, 2016, pág. 1). Chile corresponde a uno de estos Estados, pues ratificó la Convención el año 1989. No obstante, el Protocolo Facultativo de la CEDAW fue firmado por Chile recién durante el 2019.

De la misma manera, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), define la violencia contra las mujeres como “(...) cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994). En este sentido, también determina deberes para los Estados Partes que la han ratificado. Así, su objetivo es condenar las violencias que viven las mujeres, por medio de la adopción de medidas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia (OEA, 1994). Chile constituye uno de los Estados Partes, pues ratificó la Convención el año 1996 (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020). Esta es relevante pues, en su Artículo N°2 incluye en la violencia contra las mujeres, la violencia física, sexual y psicológica (OEA, 1994):

- a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de

trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Así, marca un precedente pues señala que el acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres, que puede tener lugar no solo en contextos de trabajo, sino que también en establecimientos de educación o en cualquier otro espacio. No obstante a la ratificación de esta Convención, el acoso sexual en el contexto universitario en Chile es una problemática que ha sido reconocida y visibilizada en los últimos años por las mismas estudiantes que han sido afectadas por este. De esta forma, su posicionamiento en la agenda ha sido mediante movilizaciones feministas, que han interpelado a las autoridades (Flores, 2019, pág. 346).

### ***Acoso sexual en la normativa chilena***

La legislación nacional, por su parte, mediante la Ley N°20.005, tipifica y sanciona el acoso sexual, introduciendo modificaciones a: 1) el Código del Trabajo; 2) la Ley N°18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo; y 3) la Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. En este sentido, la normativa en su Artículo N°1 señala que:

las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Ley N°20.005, 2005).

De esta manera, la Ley N°20.005 reconoce el acoso sexual solo en el contexto del trabajo, sin hacer mención sobre otros espacios en los que también puede constituirse el acoso sexual, como el contexto educacional. En este sentido, la Ley

General de Educación N°20.370 se refiere a los derechos y deberes en las comunidades educativas en el Artículo N°10, señalando que:

los alumnos y alumnas tienen derecho a recibir una educación que les ofrezca oportunidades para su formación y desarrollo integral; a recibir una atención y educación adecuada, oportuna e inclusiva, en el caso de tener necesidades educativas especiales; a no ser discriminados arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos (Decreto con Fuerza de Ley N°2 del Ministerio de Educación, 2009).

No obstante, esto apunta a niveles escolares, pues en cuanto a las instituciones de educación superior, señala más bien normas sobre el reconocimiento oficial de estas. Por otro lado, en los niveles de educación parvularia, básica y media se habla del problema del acoso escolar, que atenta contra la buena convivencia en las comunidades educativas, pero no se llega a realizar una mención explícita sobre el acoso sexual. Pese a esto, en su Artículo N°3, la Ley señala que entre los principios que inspiran al sistema educativo chileno, se incluye la equidad, la integración e inclusión, así como la dignidad de las personas, por lo que “el sistema debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto, protección y promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales (...)” (Decreto con Fuerza de Ley N°2 del Ministerio de Educación, 2009).

En esta línea, la Ley N°21.091 sobre Educación Superior, en sus disposiciones generales, señala que el sistema de educación superior, además de considerar los principios del Decreto con Fuerza de Ley (DFL) N°2 del Ministerio de Educación, mencionado anteriormente, también tiene otras bases que lo inspiran. Respecto a esto, uno de los principios es sobre respeto y promoción de los derechos humanos, que a diferencia del mencionado en el DFL N°2 (ligado a la dignidad de las personas) señala explícitamente, en su Artículo N°2 que, “el acoso sexual y laboral,

así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas” (Ley N°21.091, 2018). Además, la Ley estipula que el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, integrado por el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación, la Comisión Nacional de Acreditación, la Superintendencia de Educación Superior, así como las instituciones de educación superior, les corresponde trabajar en “(...) políticas que promuevan la calidad, pertinencia, articulación, inclusión y equidad en el desarrollo de las funciones de las instituciones de educación superior” (Ley N°21.091, 2018).

Por otro lado, en la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, se señala que entre algunos de los principios que deben guiar a las universidades del Estado y que deben estar presentes en el quehacer de sus funciones, se encuentran (...) la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento” (Ley N°21.094, 2018). En este sentido, en la normativa se señala que la equidad de género es uno de los pilares que deben orientar a las universidades estatales, por lo que estas deben respetarla, promoverla y garantizarla.

Además, en la Ley N°21.094 se señala que académicos/as y funcionarios/as no académicos/as de las universidades estatales se rigen por los Reglamentos de las universidades y, en los aspectos que no se prevea en estos, por las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834). En esta línea, en las prohibiciones para los/as académicos/as y funcionarios/as no académicos/as de estas universidades, en el Artículo N°49, se contemplan los “(...) actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria (...)” (Ley N°21.094, 2018). Esto aplica no solo al personal, sino que también a conductas del



mismo tipo que atenten contra la dignidad de las y los estudiantes, así como a cualquier persona que se vincule de alguna forma con la institución universitaria.

## **Educación superior chilena y caso de la Universidad de Chile**

### ***Estructura universitaria chilena***

La Ley N°21.091 sobre Educación Superior, en su Artículo N°4, señala que el sistema de educación superior está compuesto tanto por los organismos y servicios públicos que poseen competencias en temáticas de educación superior, como también por las instituciones de educación superior (Ley N°21.091, 2018). En este sentido, el sistema se constituye por dos subsistemas: el universitario y el técnico profesional. Así:

El subsistema universitario lo integran las universidades estatales creadas por Ley, las universidades no estatales pertenecientes al Consejo de Rectores, y las universidades privadas reconocidas por el Estado. El subsistema técnico profesional lo integran los centros de formación técnica estatales, y los institutos profesionales y centros de formación técnica privados reconocidos por el Estado. Asimismo, forman parte del Sistema las instituciones de educación superior referidas en la letra d) del artículo 52 del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 2009, del Ministerio de Educación (MINEDUC) (Ley N°21.091, 2018).

En base a lo anterior, el Sistema cuenta con 150 instituciones. De estas, hay: a) 61 universidades: 18 estatales y 43 privadas (9 de estas últimas pertenecen al Consejo de Rectores); b) 48 Centros de Formación Técnica (CFT): 43 privados y 5 estatales; y c) 41 Institutos Profesionales (IP) (MINEDUC, 2019). Esto sin contar las instituciones a las que se refiere la letra d) del Artículo N°52 del DFL N°2 del Ministerio de Educación (2009), que corresponden a: la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos; las Academias de Guerra y Politécnicas; las Escuelas de Armas y Especialidades de las Fuerzas Armadas; entre otras.

Señalado esto, la investigación se referirá a la institucionalidad de educación superior, solo tomando a las universidades estatales del Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH) y a las privadas tradicionales que pertenecen al Consejo de Rectores (CRUCH). Esto debido a que el sistema en su totalidad es de gran complejidad, no solo por la cantidad de instituciones que contiene el entramado, sino que además por la heterogeneidad en la naturaleza y el funcionamiento de cada una de estas instituciones. De esta manera, conocer las implicancias de la respuesta de la Universidad de Chile contra el acoso sexual, tanto en su comunidad universitaria como en la institucionalidad de educación superior, tras las movilizaciones feministas del año 2018, es más factible.

De esta manera, para tener un acercamiento a las implicancias, se considera la influencia de la Universidad de Chile —como caso de estudio— en el Consejo de Rectores y en el Consorcio de Universidades del Estado de Chile. En el caso del CRUCH, tenerlo en cuenta se justifica debido a que este organismo tiene entre sus objetivos, “(...) asesorar y formular propuestas al Ministerio de Educación en las políticas públicas en materia de educación superior, conforme a su Estatuto Orgánico. Asimismo, tiene como función coordinar a las instituciones que lo integran, promoviendo la colaboración entre éstas” (Ley N°21.091, 2018). Si bien en el CRUCH también hay universidades no estatales, este organismo se considera relevante para la investigación, pues lo componen las instituciones tradicionales del país, por lo que el CRUCH tiene un rol importante e incide en las políticas públicas educativas. Además, se considera la relación de la Universidad de Chile y el sistema universitario, tomando en cuenta al CUECH y al CRUCH más específicamente, porque la Universidad ha sido parte de la Presidencia (Universidad de Chile, 2020) y Vicepresidencia (Universidad de Chile, 2007) de ambos organismos.

Siguiendo con lo anterior, considerar al CUECH es fundamental porque el Rector de la Universidad de Chile lo preside actualmente. Esto luego de que el Rector Ennio

Vivaldi fuera reelegido como Presidente para el período 2020-2022. De esta manera, se debe tomar en cuenta que:

el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), corporación sin fines de lucro que integra a las 16 universidades públicas, se constituyó el 13 de mayo de 1993 y obtuvo su personalidad jurídica por Decreto N°31 el 7 de enero de 1994. Dentro de los objetivos de esta instancia se encuentra la coordinación, cooperación y complementación de quehaceres académicos y estudiar, promover y evaluar políticas públicas, entre otras (Universidad de Chile, 2020).

Si bien está claro que el sistema universitario comprende más instituciones y que, a su vez, el acoso sexual en el contexto educacional es una problemática estructural que para ser abordada requiere múltiples visiones, para este caso se acotó a la relación de la Universidad de Chile con el CRUCH y el CUECH, por el vínculo e influencia histórica de esta sobre ambos organismos y viceversa. No obstante, de todas formas, en el desarrollo de la investigación se considera el rol de otras instituciones relevantes para la problemática como el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

### ***Género en el sistema universitario***

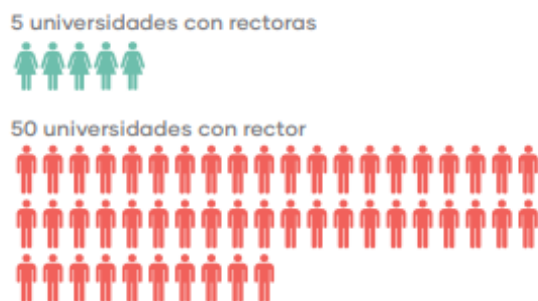
El año 2019 el Ministerio de Educación anunció la creación del Observatorio de Género en Educación Superior, habilitando un sitio web en el que se ha puesto a disposición datos sobre el componente de género en las instituciones de educación superior del país. En este sentido, la información proporcionada que se refiere a las universidades da cuenta que hay desigualdad de género al menos en dos ámbitos: los órganos de toma de decisión y la composición de la matrícula de estudiantes.

## Órganos de decisión

En cuanto a los órganos de toma de decisión, el Observatorio de Equidad de Género en Educación Superior (2020) dispuso datos relevantes para la discusión. Así, la sistematización de la información permite observar (Ver Cuadro N°1) que 5 universidades tienen Rectora, lo que equivale aproximadamente a un 8% del total; mientras que la mayoría, con el 82% estimado, tiene Rector a cargo (50 universidades). Sobre el 10% restante, no aparece información (6 planteles). Respecto a la composición de las Vicerrectorías (Ver Cuadro N°2), se señala que aproximadamente el 43% de las universidades no tiene Vicerrectoras (26 planteles); 19, tienen solo una Vicerrectora (31% estimado); el 15% de las universidades tienen dos Vicerrectoras (lo que equivale a 9 planteles); y solo 1 universidad tiene 3 Vicerrectoras (2%), mientras que sobre las 6 universidades restantes no aparecen datos.

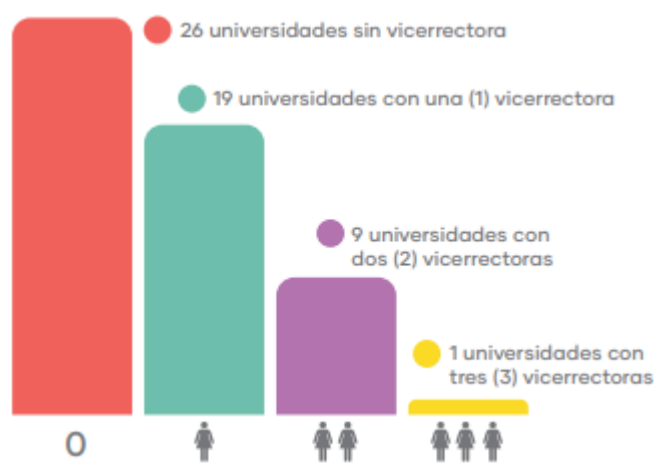
Por otro lado, en cuanto a algún tipo de institucionalidad universitaria encargada en materia de género, se establece que 31 planteles universitarios poseen ya sea una Dirección, Departamento o Unidad de Equidad/Igualdad de Género. Sobre el resto, se señala que 13 universidades no tienen alguna de estas, mientras que de las 17 universidades restantes, no se proporciona la información (Observatorio de Equidad de Género en Educación Superior, 2020).

**Cuadro N°1: Composición de Rectorías en las universidades<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Fuente: Observatorio de Género en Educación Superior, a partir de la Encuesta de Equidad de Género en Educación Superior (2020), del Ministerio de Educación.

**Cuadro N°2: Composición de Vicerreorías en las universidades<sup>2</sup>**



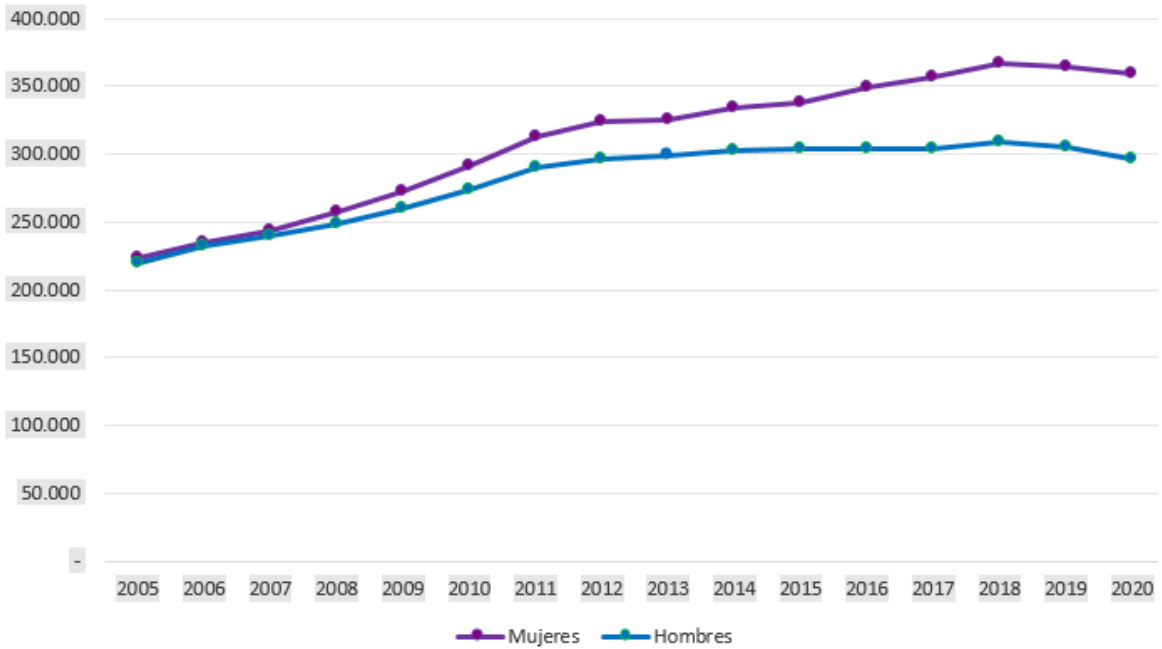
### **Matrícula de estudiantes**

Al analizar la matrícula universitaria, es posible evidenciar que, en algunos indicadores, las mujeres superan a los hombres. Por ejemplo, al observar la evolución que ha tenido la cantidad de personas matriculadas en pregrado entre los años 2005 y 2020 (Ver Gráfico N°1). En este sentido, si bien entre los primeros años (2005 al 2007), la cantidad de matriculados y matriculadas era relativamente similar, a partir desde el 2008, comienza a aumentar la brecha, favoreciendo a las mujeres.

En el caso de la evolución de la matrícula universitaria total de postgrado (Ver Gráfico N°2), las proporciones entre hombres y mujeres son similares. Entre los años 2005 y 2007 la brecha era más bien constante, con una mayor cantidad de hombres matriculados en postgrado. No obstante, esto cambió a partir del año 2008, pues la matrícula de mujeres comenzó a aumentar. Así, desde el 2011 en adelante ha habido más mujeres en postgrado, disminuyendo en algunos períodos la brecha en relación a los hombres y aumentando en otros, pero en general, manteniéndose en una proporción equitativa.

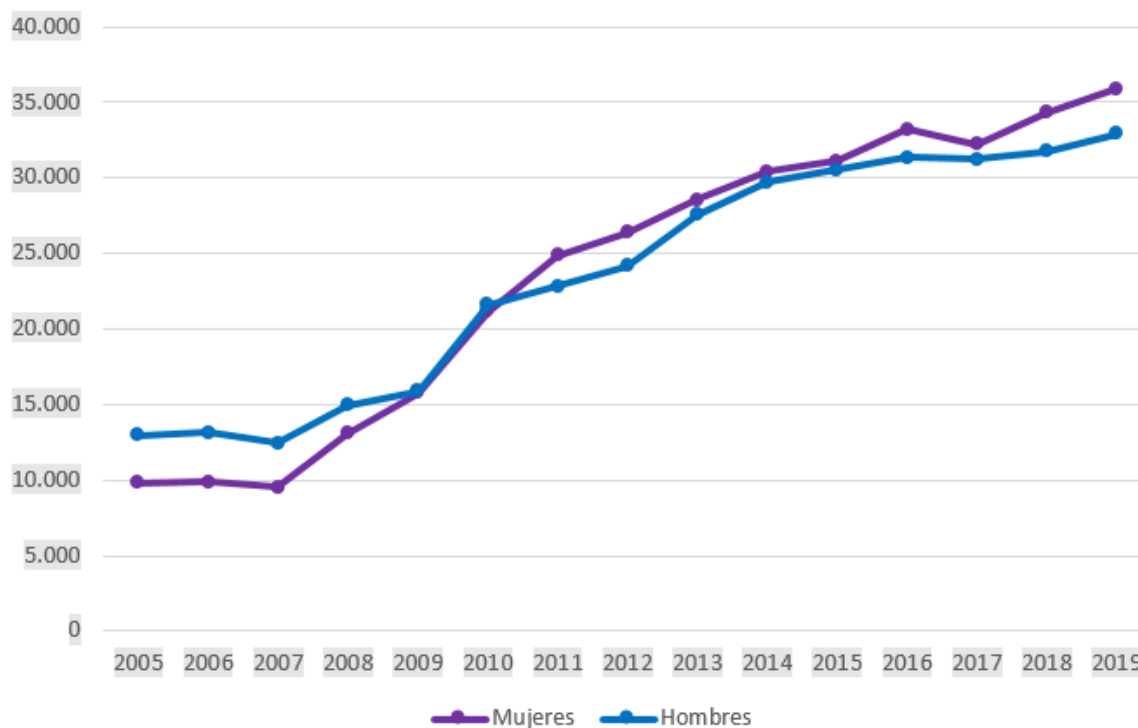
<sup>2</sup> Fuente: Observatorio de Género en Educación Superior, a partir de la Encuesta de Equidad de Género en Educación Superior (2020), del Ministerio de Educación.

**Gráfico N°1: Evolución de la matrícula universitaria total de pregrado por género (2005-2020)<sup>3</sup>**



<sup>3</sup> Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de Matrícula en el Sistema de Educación Superior, de INDICES Educación Superior, del Consejo Nacional de Educación (CNED).

**Gráfico N°2: Evolución de la matrícula total universitaria de postgrado por género (2005-2019)<sup>4</sup>**

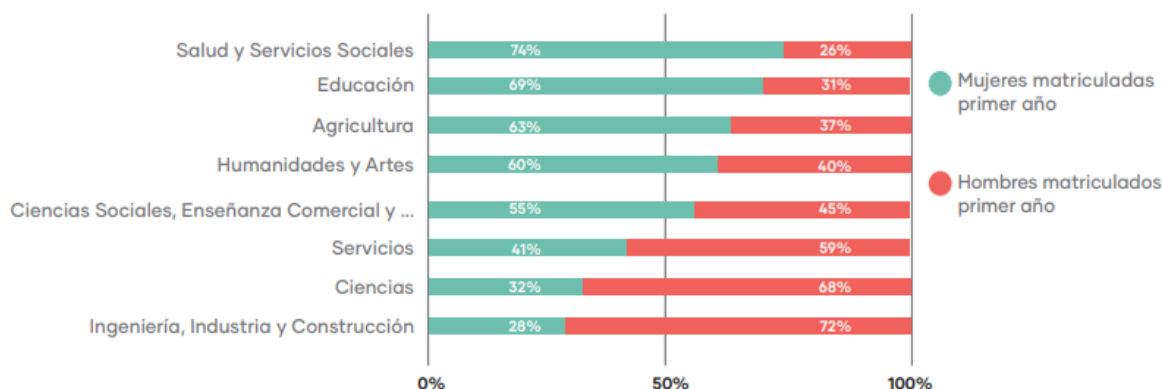


Si bien la composición de la matrícula universitaria total en pregrado y postgrado parece ser equitativa entre hombres y mujeres, es necesario desagregar estos datos. En relación al pregrado, se debe evaluar las diferentes áreas de conocimiento (Ver Gráfico N°3). De este modo, para las matrículas del año 2020, en estudiantes que recién ingresaron a la universidad, se vislumbran brechas entre hombres y mujeres, de acuerdo a las distintas especialidades. Así, en carreras ligadas a salud y servicios sociales, educación, agricultura, humanidades y artes, hay mayor cantidad de mujeres matriculadas, constituyendo entre el 60% y el 74% de la matrícula total en esas áreas. Para el caso de las carreras ligadas a las ciencias sociales, si bien hay brecha, esta es menor en una proporción de 55% matriculadas mujeres y 45% matriculados hombres; mientras que carreras relacionadas con

<sup>4</sup> Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de Matrícula en el Sistema de Educación Superior, de INDICES Educación Superior, del Consejo Nacional de Educación (CNEC).

ciencia, ingeniería, industria y construcción, tienen mayor cantidad de matriculados, constituyendo entre el 59% y 72% de la matrícula total en esas áreas.

**Gráfico N°3: Matrícula universitaria del año 2020 por área de conocimiento<sup>5</sup>**

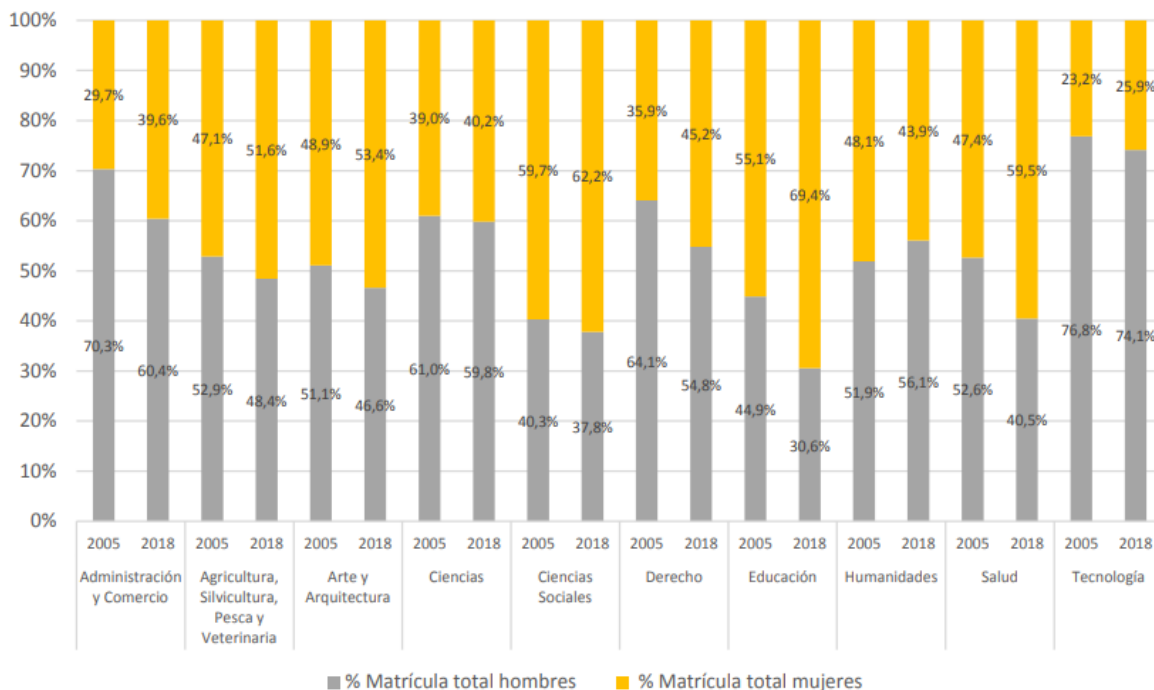


Estas diferencias en algunas especialidades son históricas y transversales, ya que también se dan en postgrado (Ver Cuadro N° 3). Esto se debe a que persisten campos de estudio altamente masculinizados, como ciencia y tecnología, en contraste con áreas tradicionalmente feminizadas como la educación y salud. “En este sentido, la persistencia de prejuicios sobre el rendimiento de las niñas en matemáticas, ciencias y tecnologías es un factor que incide en la elección posterior de una carrera universitaria” (Duarte & Rodríguez, 2019, pág. 53).

<sup>5</sup> Fuente: Observatorio de Género en Educación Superior, a partir de la Encuesta de Equidad de Género en Educación Superior (2020), del Ministerio de Educación.



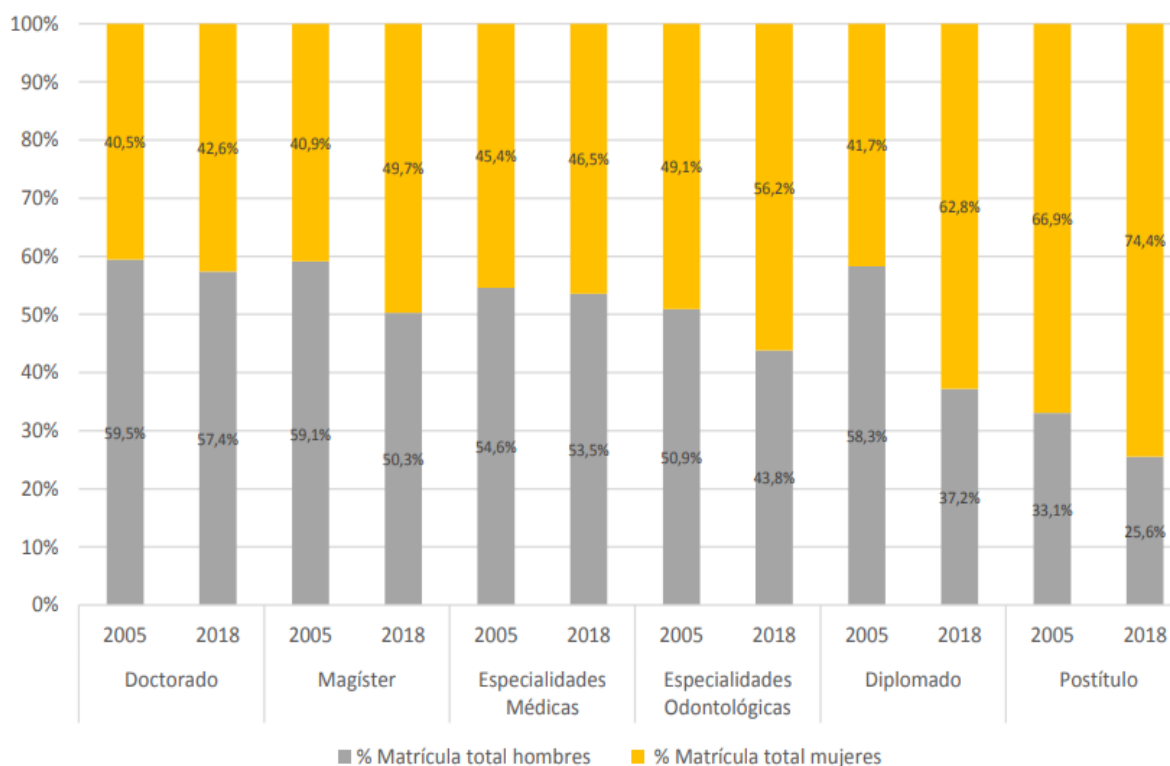
**Cuadro N°3: Matrícula total de postgrado por área de conocimiento (2005-2018)<sup>6</sup>**



Por otro lado, en cuanto a la matrícula total de postgrado, ocurre lo mismo en relación al tipo de programa. De esta manera, si se desagrega la información, entre los años 2005-2018 (Ver Cuadro N°4), se puede vislumbrar que las especialidades de menor duración, han tenido mayor matrícula de mujeres, que de hombres. De esta manera, a mayor nivel de especialidad, disminuye la matrícula de mujeres, como en el caso de los doctorados.

<sup>6</sup> Fuente: Tendencias INDICES de postgrado del período 2005-2018, del Consejo Nacional de Educación (CNED).

**Cuadro N° 4: Género en los programas de postgrado (2005-2018)<sup>7</sup>**



## **Acoso sexual en las universidades chilenas**

### ***Visibilidad del acoso sexual en las universidades chilenas***

El acoso sexual en el contexto universitario chileno comenzó a visibilizarse y problematizarse con mayor fuerza a partir de las movilizaciones feministas que se produjeron el año 2018 en Chile. No obstante, eso no quiere decir que hasta antes de esa fecha no hubiese acoso sexual en las universidades, ni que el feminismo en Chile apareciera de un día para otro. En esta línea, había más normalización de las conductas que constituyen el acoso sexual, mientras que las diferentes variantes del feminismo no se veían cohesionadas desde la dictadura. Así, “si bien la heterogeneidad política e ideológica ha sido una característica constante del

<sup>7</sup> Fuente: Tendencias INDICES de postgrado del período 2005-2018, del Consejo Nacional de Educación (CNEC).

movimiento feminista, durante el 2018 existieron temáticas que unificaron” (Reyes & Roque, 2019, pág. 195).

De esta manera, el 17 de abril de 2018 la Universidad Austral dio inicio a una toma catalogada como feminista, frente a los casos de acoso sexual denunciados en esa universidad. Diez días después comenzó la toma en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, como muestra de rechazo al resultado del sumario por acoso sexual efectuado contra el profesor y ex Presidente del Tribunal Constitucional, Carlos Carmona (Alfaro & De Armas, 2019, pág. 35). Luego se fueron sumando diferentes Facultades y universidades a lo largo de Chile, además de algunos establecimientos secundarios, en torno a las demandas contra la violencia de género y la educación no sexista, dando forma a los movimientos feministas estudiantiles.

En este sentido, si bien las movilizaciones comenzaron a raíz de la violencia sexual presente en los diferentes planteles académicos del país, esto traspasó la esfera universitaria y secundaria, constituyéndose un discurso a nivel social de rechazo a la violencia y desigualdad de género en todos los espacios. Para llegar a eso no surge desde cero pues, “esta agitación feminista constituye una culminación y una concretización inesperada de múltiples fenómenos precursores que venían remeciendo la sociedad chilena desde el 2006 y más marcadamente aun, desde el 2010” (Forstenzer, 2019, pág. 45). Así, los diferentes movimientos sociales y demandas que se han levantado desde esos años, han generado cuestionamientos a la sociedad chilena, por tanto, constituyen la antesala de lo que ocurrió el año 2018.

### ***Movilizaciones feministas en la Universidad de Chile el 2018***

Se debe comprender que el acoso sexual es una manifestación de la violencia de género, por tanto, sus causas son estructurales y no aisladas. Esto quedó de manifiesto en los diferentes petitorios que se elaboraron en los establecimientos

educacionales que se encontraban en toma o paralizados por sus estudiantes. En el caso de las universidades, cada Asamblea presentó sus propias demandas, considerando las distintas realidades universitarias que existen en los planteles. Para este caso, la Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile entregó su petitorio unificado, es decir, transversal a todas las unidades académicas de la institución. Este se resume de la siguiente manera (Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile, 2018):

### **Órganos y Reglamentos**

- 1) Creación de una Vicerrectoría de Género y Sexualidad.
- 2) Revisión y modificación del Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria (2017), además de su posterior difusión. En esta línea, se exigía la instalación de programas de acompañamiento y reparación para personas afectadas por violencia de género y/o laboral. También se solicitaba incorporar en el alcance del Protocolo, los casos ocurridos en actividades externas a las dependencias de la Universidad, que fueran promovidas por esta. Así, indicaba necesaria la creación de una guía de Procedimientos ante recepción de denuncias, además de la elaboración de un catastro centralizado de todas las personas sancionadas por el Protocolo.
- 3) Estandarización de la encuesta docente, incorporando aspectos de género.
- 4) Realización una investigación y análisis sobre clima y condiciones laborales en la Universidad de Chile.
- 5) Desarrollo de medidas para mejorar las condiciones de madres y padres estudiantes.

### **Educación no sexista**

- 1) Inclusión en los currículums educativos de políticas de educación no sexista.

- 2) Difusión masiva y exhaustiva en la inducción de estudiantes de primer año sobre los Protocolos y Políticas asociadas a temas de género de la Universidad.
- 3) Realización de instancias de formación y capacitaciones obligatorias al personal académico y funcionario.
- 4) Reconocimiento de identidades transgénero en la Universidad, a través de la ejecución efectiva del Decreto Mara Rita<sup>8</sup>.
- 5) Educación, difusión y visibilización: Creación de un espacio de comunicación donde exista la posibilidad de escribir columnas, publicar los Protocolos y, además, incluir dichos Protocolos de manera física en las bibliotecas de la Universidad.
- 6) Confección de un Código de Ética, que abarque el acoso sexual, laboral, psicológico, discriminación arbitraria y otros tipos de violencia de género.

### **Financiamiento**

- 1) Participación triestamental efectiva en los Planes de Desarrollo Institucional (PDI).
- 2) Democratización y participación conjunta en la elaboración del presupuesto y la distribución de este, además de transparentar y modificar los críticos de asignación. También se exigía la incorporación de fondos para la implementación transversal de las políticas contra el sexismo y la violencia.
- 3) Revisión y modificación del Reglamento de Remuneraciones del Personal.

### **Articulación triestamental**

En cuanto a este punto, la Asamblea de Mujeres propuso la conformación permanente de Mesas de Trabajo Triestamentales. Esto para generar un espacio

---

<sup>8</sup> El año 2018, la Universidad de Chile aprobó el Decreto Mara Rita, que permite a personas trans que estudian o trabajan en la Universidad, el utilizar su nombre social en registros, documentos y comunicaciones, en ámbitos curriculares, extracurriculares y laborales. El Decreto fue llamado así en honor a Mara Rita Villarroel, activista trans y escritora (Universidad de Chile, 2019).

triestamental y transversal, con el fin de facilitar la comunicación entre los estamentos, además de la resolución de situaciones dadas en el contexto universitario, que fueron problematizadas por la Asamblea, como la desinformación del personal, el uso abusivo de la contratación a honorarios, la falta de participación, entre otros ámbitos.

## **Análisis de resultados**

La información recopilada mediante el desarrollo de entrevistas y la revisión documental, será analizada a continuación, de acuerdo a las categorías y dimensiones establecidas en el segundo apartado (Diseño metodológico).

### **Cambios y continuidades en la Universidad de Chile**

#### ***Aspectos culturales***

##### ***Percepción universitaria sobre el acoso sexual y las relaciones de género***

Si bien el trabajo de la Universidad de Chile en temas de género comenzó a impulsarse desde el año 2012, de todas formas el 2018 marcó un hito para la Universidad. En este sentido, con respecto a ámbitos culturales, la percepción de la comunidad universitaria sobre el acoso sexual ha venido cambiando. Así, hoy en día si bien persiste el acoso sexual, existe una mayor actitud de rechazo e intolerancia con respecto al problema, además de una mayor disposición a denunciar.

Por otro lado, la visión de las entrevistadas da cuenta que la percepción sobre el acoso sexual varía entre los diferentes Campus de la Universidad. De esta manera, en algunos espacios se cree que ha habido mayores cambios, en relación a otros. No obstante, en general, se señala que la concepción en el estamento estudiantil ha cambiado, pues hay una mayor conciencia y problematización sobre actitudes que antes estaban normalizadas en el ambiente universitario y en los espacios de distensión.

Estos cambios también se pueden observar en el trabajo de las Secretarías de Sexualidades y Géneros (SESEGEN) que existen en los Campus de la Universidad de Chile. La mayoría de estas se crearon antes de las movilizaciones del año 2018. Sin embargo, se señala que en ese entonces era difícil trabajar temáticas de género

y acoso sexual. Por esto, desde el 2018 se le dio mayor visibilidad al tema. Además, se comenta que antes se cuestionaba más a las personas que se atrevían a denunciar o que realizaban una funa<sup>9</sup> (Entrevistada N°9). Así, se concuerda en que años atrás había mayor vulnerabilidad y hostigamiento por impulsar actividades feministas.

En este sentido, las entrevistadas señalan que había una sensación de impunidad respecto al acoso sexual en la Universidad, por lo que las movilizaciones feministas generaron la sensación de que se estaba haciendo justicia (Entrevistada N°3). De este modo, la percepción es que el cuestionamiento hacia las personas afectadas por violencia de género ha disminuido. Además, se comenta que hay más vigilancia respecto a posibles situaciones de violencia, considerando también la masificación de las funas de los últimos años.

En lo que respecta al estamento académico, algunas entrevistadas señalan que también han visto cambios en la salas de clases, pues antes se escuchaban más comentarios sexistas, despectivos, o misóginos por parte de profesores. No obstante, otra parte de las entrevistadas comenta que ha habido mayores resistencias, pues se percibe que lo que ha acelerado el cambio ha sido la interpelación de estudiantes. En cuanto al estamento funcionario, concuerdan en que ahora hay mayor conciencia al interior de este, al exigir sus derechos.

Considerando que el acoso sexual es una manifestación de la desigualdad y violencia de género, se necesitan transformaciones estructurales, que generen mayor equidad. En la Universidad de Chile estos ámbitos vienen cambiando hace años, entendiendo que los cambios culturales implican mayor resistencia y tiempo. De esta manera, el 2018 aceleró las transformaciones que ya se venían dando. Así, se reconoce el cambio en los discursos de la comunidad universitaria. Se le ha dado

---

<sup>9</sup> Carol Schmeisser (2019, pág. 6), señala que "(...) la palabra funa proviene del mapudungún y quiere decir "podrido"; "funan" es el acto de pudrirse. En Chile se utiliza para nombrar el acto público de repudio contra el actuar de una persona o grupo que ha cometido un acto que se considera ilegal o injusto".



mayor visibilidad a la desigualdad de género en los tres estamentos (estudiantil, funcionario y académico) y hay un mayor cuestionamiento a las brechas.

Por otro lado, los cambios también se han dado en espacios históricamente masculinizados de la Universidad de Chile, como en el Campus Beauchef, que después del año 2018 ha tenido avances en torno a las relaciones de género (Entrevistada N°7). Así, el cambio en los discursos también se percibe en una mayor vigilancia en la comunidad, porque “antes pasaba mucho que cualquiera podía decir algo y quedaba ahí, pero ahora se genera una reacción” (Entrevistada N°8).

### **Percepción universitaria sobre la legitimidad de la respuesta institucional contra el acoso sexual**

En cuanto a la legitimidad de la respuesta contra el acoso sexual, la percepción de las entrevistadas en general, es que los cambios en la Universidad de Chile han llegado tarde. Esto ya que concuerdan en señalar que el trabajo de visibilización y problematización ha sido impulsado con mayor fuerza desde las estudiantes, académicas y funcionarias, sin dejar de lado el contexto nacional. En este sentido, se menciona que la institución ha sido reactiva a las demandas (Entrevistada N°3). De esta manera, la sensación es que las medidas tomadas han sido gracias a la presión de los grupos de mujeres y disidencias (Entrevistada N°4).

Con respecto a lo anterior, las expertas señalan que por parte de los movimientos feministas, la respuesta institucional en temas de género se ve como insuficiente en el corto plazo, “(...) porque el institucionalizar una demanda siempre implica burocratizar el proceso, entran otras lógicas” (Entrevistada N°11). No obstante, las estudiantes entrevistadas aceptan que de todas maneras la institucionalidad ha incidido en este cambio cultural, pues entró a hacerse cargo de los discursos de los grupos de mujeres y disidencias de la Universidad.

Sin embargo, existe desconfianza hacia la institucionalidad por parte de las estudiantes. Así, la sensación de algunas entrevistadas es que faltó un paso previo

como forma de reparación, que podría haber sido “aceptar que [la Universidad] no es un espacio seguro y desde eso, comenzar a cambiar las cosas (...)” (Entrevistada N°4). Sin embargo, esto está presente de una forma implícita, ya sea en los objetivos de las políticas universitarias, así como en campañas.

Pese a lo anterior, se reconoce la instalación de los ámbitos de género y la violencia de género en las universidades como un tema sobre el que hay que trabajar, no solo a nivel cultural, sino que también desde la perspectiva instrumental, con la implementación de medidas universitarias. Esto se valora como un logro de las organizaciones feministas. No obstante, se señala la necesidad de seguir impulsando estos temas en las universidades y continuar monitoreando los avances. Las estudiantes han hecho esto y comentan que constantemente deben estar interpelando a la institucionalidad. Así, “no es un tema que está resuelto, se ha avanzado pero aún queda mucho por hacer” (Entrevistada N°6). Sobre este punto, el resto de las entrevistadas concuerdan. “No es suficiente para el contexto del año 2020, con la discusión mucho más decantada, a dos años desde la movilización” (Entrevistada N°5).

En esta línea, la pandemia que se está viviendo también ha traído más críticas hacia la Universidad, pues existe la sensación de que las investigaciones están paralizadas, al no cumplirse los plazos. Sin embargo, desde la institución señalan que esto también tiene que ver con que la pandemia ha sido el foco de atención durante este año, pues el tema se mantiene en la agenda, por lo que se continúa trabajando (Entrevistada N°11).

### ***Aspectos organizacionales***

#### **Variación de la estructura universitaria**

Como se mencionó anteriormente, la Universidad de Chile lleva desarrollando un trabajo en torno a la igualdad de género hace años. De esta forma, el 2012 desde la Rectoría se impulsó la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género, con

la finalidad de elaborar un diagnóstico y propuestas en temas de género (Universidad de Chile, 2014). Luego, el año siguiente se creó la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, que pertenecía a la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones (VEXCOM) (Decreto Universitario N°0014672, 2014). En línea con esto, el 2015 se creó la Cátedra Amanda Labarca que existe hasta el día de hoy. Esta es dependiente de la VEXCOM y se orienta a la promoción, fomento y desarrollo de actividades que busquen avanzar en incorporar la igualdad de género en el quehacer universitario (Decreto Universitario N°003359, 2015).

Más adelante, en enero del año 2018, se creó la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN), dependiente de Rectoría (Decreto Universitario N°003406, 2018). En este sentido, la DIGEN pasa a reemplazar a la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, pues le da continuidad a su misión, aunque con el cambio adquiere mayor jerarquía. De esta manera, la Dirección está encargada de “(...) proponer y gestionar la implementación de políticas, planes, normativas y medidas destinadas a prevenir la violencia, erradicar la discriminación y alcanzar igualdad de género en las distintas áreas del quehacer universitario (Decreto Universitario N°003406, 2018).

Sobre la estructura original de la DIGEN, esta se compone de (Decreto Universitario N°003406, 2018):

- 1) Su Directora, encargada de la administración del organismo, además de la elaboración, gestión y monitoreo de sus actividades y medidas.
- 2) El Consejo Asesor, dedicado a pronunciarse sobre la agenda y propuesta de presupuesto, actividades y medidas de la Dirección, entre otros. Además de supervisar el funcionamiento y cumplimiento de objetivos de la DIGEN.
- 3) La Oficina de Atención de Acoso y Violencia Sexual, responsable del apoyo y coordinación de la implementación de las políticas en materia de acoso y violencia sexual. Además de gestionar la asistencia y acompañamiento a personas afectadas por discriminación o violencia sexual o de género.

- 4) Comisiones Técnicas Asesoras, que pueden ser creadas, previa aprobación del Consejo Asesor.

A esta composición de la DIGEN, el 2019 se le agregó el Observatorio de Violencias e Igualdad de Género, que busca generar información y monitorear la realidad universitaria en temas de violencia y género (Universidad de Chile, 2020).

Además, como se había mencionado, la Dirección de Igualdad de Género también puede crear Comisiones Técnicas Asesoras. De este modo, el año 2019, se creó la Comisión de Igualdad. Esta es una instancia técnica y triestamental, que “(...) se ha dedicado a fortalecer los diagnósticos, el diseño y el seguimiento de las políticas e iniciativas implementadas en la materia” (Universidad de Chile, 2019).

Por otro lado, a fines del año 2018, se anunció la creación de la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria (Universidad de Chile, 2018), que funciona como Fiscalía especializada. La Unidad, dependiente de la Dirección Jurídica, está encargada de llevar a cabo los procedimientos disciplinarios para establecer la responsabilidad estudiantil o administrativa en casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género, acoso laboral o discriminación arbitraria (Universidad de Chile, 2020). Además, el 2019 se estableció la Unidad de Salud Mental en el Servicio Médico y Dental de Alumnos/as (SEMDA) de la Universidad, que da acompañamiento psicológico a personas afectadas y denunciadas por violencia de género (Universidad de Chile, 2019).

Los cambios mencionados dan cuenta que la Universidad ha ido construyendo una arquitectura institucional en temáticas de género. Por otro lado, si bien la Universidad de Chile nunca ha tenido una Rectora, se puede destacar que tuvo a la primera Prorectora, Rosa Devés, nombrada en el período 2010-2014 (Universidad de Chile, 2010). En esta línea, también hay cambios en el Senado Universitario, ya

que el año 2018 se creó la Comisión de Género, que ahora tiene el nombre de Comisión de Género y Diversidades.

Por otro lado, se puede resaltar que de las 6 Vicerrectorías de la Universidad, actualmente 4 tienen una Vicerrectora: la Vicerrectoría de Asuntos Académicos; la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional; la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones; y la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios. No obstante, en cuanto a la realidad de cada Facultad e Instituto, no se observa lo mismo (Ver Anexo N°1).

### **Capacidades para abordar el acoso sexual**

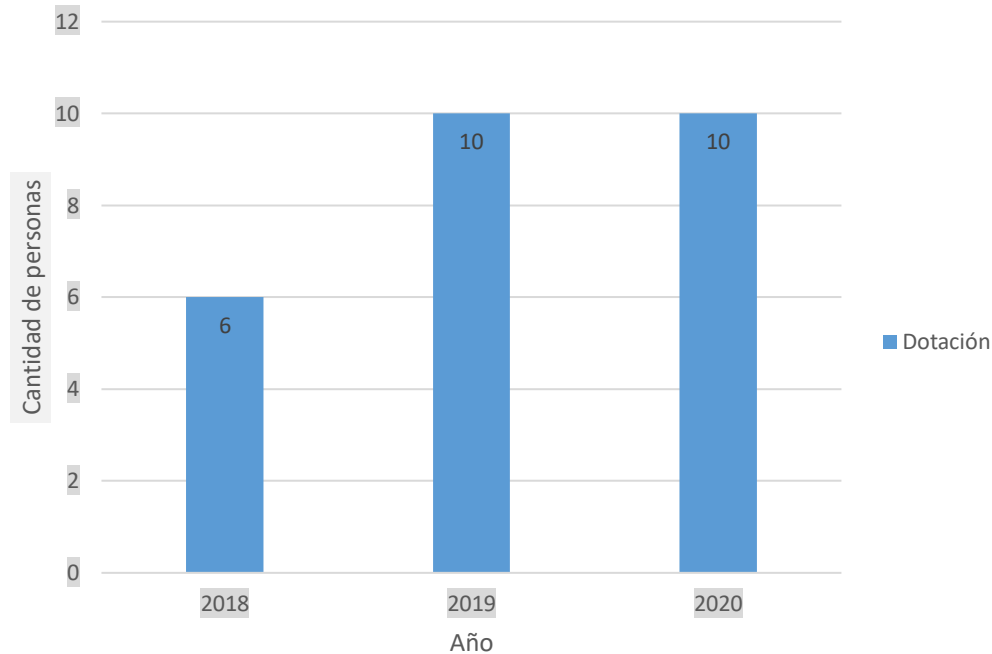
Si bien en el petitorio de la Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile del año 2018 se señalaba la necesidad de una Vicerrectoría de Género y Sexualidad, la Universidad ya contaba con la DIGEN. En este sentido, más allá de la forma en que se llame, lo relevante es que la Dirección se ha visto fortalecida incrementalmente desde su creación. Así, no solo cuenta con una posición importante en el organigrama de la Universidad, sino que también posee su presupuesto correspondiente (Ver Tabla N°5), el que ha ido aumentando, al igual que su equipo de trabajo (Ver Gráfico N°5).

**Tabla N°5: Evolución presupuestaria de la DIGEN (2018-2020)<sup>10</sup>**

	<b>Ejecución</b>	<b>Ejecución</b>	<b>Presupuesto</b>
	<b>2018 M\$</b>	<b>2019 M\$</b>	<b>2020 M\$</b>
<b>Ingresos</b>	19.543	215.417	230.270
<b>Gastos</b>	14.077	215.417	230.270
<b>Saldo</b>	5.466	0	0

<sup>10</sup> Fuente: Información obtenida a partir de una solicitud a la Universidad de Chile mediante el Portal de Transparencia.

**Gráfico N°5: Evolución de la dotación de personal de la DIGEN (2018-2020)<sup>11</sup>**



Los avances señalados son valorados por las entrevistadas, pero aún son vistos como insuficientes. No obstante, hay un reconocimiento al trabajo que realiza no solo la DIGEN de manera general, sino que también específicamente hacia la Oficina de Atención. Así, las estudiantes valoran el aporte que se ha hecho por parte de las especialistas y las funciones que lleva a cabo la DIGEN (Ver Anexo N°2). Sin embargo, mencionan que la Universidad debe continuar promoviendo el desarrollo de los temas de género, no solo a nivel de la DIGEN, sino que también, por ejemplo, con la Fiscalía especializada, que actualmente tiene 2 fiscalas, aunque ya se están realizando procesos de selección para aumentar la dotación (Universidad de Chile, 2020).

Por otro lado, hay que considerar que si bien es cierto que no todos los casos de acoso sexual son denunciados, antes la institucionalidad recibía una cantidad de denuncias considerablemente menor a la que recibe en la actualidad. “Años atrás,

<sup>11</sup> Fuente: Información obtenida a partir de una solicitud a la Universidad de Chile mediante el Portal de Transparencia.

las denuncias eran una o dos anuales, hoy en día se procesan más de 100 (...)” (Entrevistada N°1). De esta forma, la necesidad de fortalecer las capacidades en la Universidad ha ido aumentando también por esos factores.

Por otro lado, con respecto al nivel local, las percepciones sobre las distintas Unidades, Oficinas y Direcciones encargadas de temáticas de género, pertenecientes a cada Facultad/Instituto, son variadas y no se pueden generalizar. Esto debido a las distintas realidades y recursos de cada espacio de la Universidad de Chile. En este sentido, se comenta que “(...) falta homogeneizar la institucionalidad de género para todas las Facultades” (Entrevistada N°3), pues no todas cuentan con las mismas capacidades, lo que vuelve la experiencia del estamento estudiantil y su relación con la institucionalidad local, más compleja.

### ***Aspectos normativos***

#### ***Evolución en normas que regulan la Universidad de Chile***

La Universidad de Chile ha realizado una serie de cambios normativos en temas de género. En lo que se refiere a su Estatuto, se destaca que considera la equidad y el respeto a las personas como principios orientadores de la institución (Universidad de Chile, 2006). Por otro lado, en el Reglamento de Estudiantes, un cambio esencial consiste en haber agregado entre los deberes y derechos de estudiantes, el respetar a todas las personas de la comunidad universitaria, lo que implica la prohibición de todo acto u omisión que derive en una discriminación arbitraria y/o acoso sexual (Decreto Universitario N°007586, 1993).

En línea con lo anterior, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile, estipula que los organismos que cautelan la calidad de vida universitaria, deben prevenir el acoso sexual y la discriminación arbitraria. Así, en su Artículo 13, letra f), la normativa entiende el acoso sexual como:

una conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas, afectando a nivel psicológico, emocional y/o incidiendo en las oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral/académico de las víctimas cuando ocurre en el contexto universitario (Decreto Universitario N°007586, 1993).

Por otro lado, el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes también fue modificado el 2019. Así, el Artículo 1° señala que quienes estudian en la Universidad incurren en responsabilidad disciplinaria cuando transgreden algún deber o prohibición estudiantil estipulada en la normativa universitaria. Esto siempre que los hechos cumplan con al menos una de estas características (Decreto Universitario N°0026685, 2019):

- a) Ocurran en recintos universitarios.
- b) Sucedan en el marco de actividades universitarias (docencia, investigación, creación, extensión o prestación de servicios), independiente del lugar en que se desarrollen.
- c) Afecten la dignidad o la integridad física o psicológica de cualquier integrante de la Universidad o persona vinculada a esta al momento de la contravención, cualquiera sea la ocasión o el lugar donde ocurran.
- d) Si pudieren constituir crímenes, simples delitos o faltas penales.

Lo anterior es relevante, ya que el Reglamento es amplio en relación al lugar y contexto en que se puede producir el acoso sexual. Además, se señala que para efectos de la responsabilidad disciplinaria, no importa dónde se efectúe la infracción: materialmente o en plataformas digitales. Esto es esencial actualmente, con la educación remota.

Por otro lado, el Decreto Universitario Afecto N°1230 de Rectoría (2019), señala la responsabilidad administrativa que recae en el personal académico o de colaboración, en casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género,



acoso laboral o discriminación arbitraria. Así, se determina que la competencia para ordenar la instrucción de sumarios administrativos o investigaciones sumarias recae en el/la Director/a Jurídico/a, mientras que para la resolución, en primera instancia, el/la responsable es el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios. Además, se señala que debe designarse a una persona en calidad de fiscal/a o investigador/a de la Fiscalía especializada. Estas mismas normas se aplicaron en el nuevo Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, por lo que también rigen en investigaciones disciplinarias contra estudiantes, en casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género o discriminación arbitraria. Un aspecto que agrega el Reglamento es que, si se llega a apelar la decisión tomada en primera instancia, la decisión final corresponde al/la Rector/a.

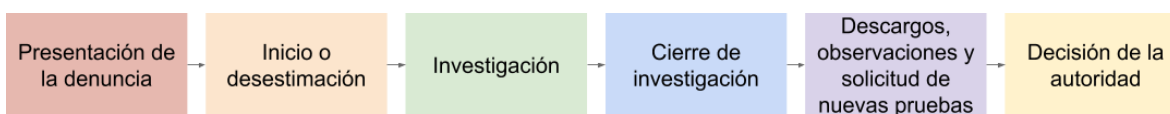
Con respecto al Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, es preciso señalar que la Universidad creó uno que fue aprobado el 2017. Sin embargo, luego de las movilizaciones, se generó una Mesa Triestamental y se modificó. Así, el nuevo Protocolo fue aprobado el 2019. No obstante, hay aspectos del instrumento, que fueron modificados en otras normas, como las señaladas anteriormente. También hay ámbitos que no se mencionan, porque están contenidos en otros instrumentos. Por ejemplo, los plazos de investigación y sanciones están en el Estatuto Administrativo y en los Reglamentos Estudiantiles.

No obstante, el Protocolo incorpora otros aspectos que no estaban en otras normativas. En este sentido, el Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria (2019) se diferencia del anterior (2017) en que el actual:

- 1) Permite denunciar cualquier forma de violencia de género e incorpora definiciones iniciales del Protocolo, estipulando el objeto y los principios de los procedimientos.

- 2) Agrega el consentimiento y derechos de la persona afectada, en caso de que la denuncia no sea realizada por esta.
- 3) Ordena la información del proceso de las denuncias (Ver Cuadro N°5), señalando los derechos en cada etapa.
- 4) Señala que el/la Director/a Jurídico/a puede recibir las denuncias, ya que pasa a ordenar o desestimar la instrucción de los procedimientos. En el Protocolo anterior, era el/la Decano/a, Director/a de Instituto, Vicerrector/a, o la autoridad que resultara competente.
- 5) Agrega la designación de fiscalas/es o investigadoras/es de la Fiscalía especializada, en caso de que se ordene la instrucción del procedimiento.
- 6) Incorpora, aun en caso de desestimación, la posibilidad de que el/la Director/a Jurídico/a recomiende medidas para restablecer la convivencia y también para asistir, acompañar y proteger los derechos de las personas afectadas.
- 7) Agrega a la DIGEN en los organismos que proporcionan acompañamiento.
- 8) Explica las medidas cautelares, para procedimientos ya iniciados, y las medidas administrativas de protección, que pueden adoptarse sin haberse ordenado la instrucción del procedimiento.
- 9) Estipula el deber de respetar los plazos de investigación, además de la obligación que tiene el/la Director/a Jurídico/a de vigilar el avance del procedimiento.
- 10) Señala la posibilidad de la Universidad de disponer medidas posteriores al procedimiento, para contribuir a mitigar los efectos provocados a raíz de los hechos.

**Cuadro N°5: Etapas del proceso de denuncia<sup>12</sup>**



<sup>12</sup> Fuente: Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria.

Con los cambios realizados al Protocolo, este quedó escrito en un lenguaje más comprensible y menos jurídico (Entrevistada N°12). Además, se avanzó en la prevención de la revictimización, pues se estipularon las autoridades competentes en cada parte del proceso y también los derechos de las personas involucradas. En este sentido, el proceso ahora está a cargo de organismos especializados, por lo que hay mayores estándares, en comparación al Protocolo anterior, aunque de acuerdo a las entrevistadas, no ha sido suficiente para terminar con la revictimización.

Sobre lo anterior, aún quedan desafíos en cuanto a las capacidades institucionales para implementar el Protocolo. Así, persiste el incumplimiento de plazos, debido a que estos no son fatales y no se adecúan a la realidad y funcionamiento universitario. Esto surge a raíz de la problemática de la dotación de personal insuficiente, no solo en el ámbito de la investigación, impidiendo reducir los plazos; sino que también en el proceso de dar acompañamiento a las personas afectadas, que puede verse retrasado. Además, el problema de los tiempos se acrecenta a raíz de la intervención de otros organismos universitarios en el proceso de denuncia, por lo que los plazos no dependen de un área en específico.

Por otro lado, si bien por parte de las estudiantes entrevistadas, se valora la figura de la DIGEN y de la Fiscalía especializada, se recalca la necesidad de fortalecer la articulación con las estructuras locales de género, para la difusión del Protocolo actual (Entrevistada N°10). Esto se ha estado haciendo este año, en instancias virtuales impulsadas por las Facultades e Institutos, junto a la DIGEN. Además, las estudiantes concuerdan en la relevancia de otorgar las medidas administrativas de protección (separación de espacios físicos, cambios de sección, etc.) de forma automática, sin la necesidad de que el/la Director/a Jurídico/a las solicite. En este sentido, también se percibe que queda avanzar en el ámbito de la sanción y la reparación. No obstante, para eso tendría que modificarse el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, pues ahí se establecen las medidas administrativas y las sanciones. Por otro lado, el Protocolo se ve limitado por las

normas nacionales, por lo que hay situaciones en las que la Universidad no puede actuar, como cuando se involucran personas de otras universidades.

### **Elaboración de estrategias y políticas universitarias**

El Senado Universitario de la Universidad de Chile es el encargado del establecimiento de políticas y estrategias para el desarrollo institucional (Decreto con Fuerza de Ley N°3 del Ministerio de Educación, 2006). En esta línea, fue el responsable de elaborar y aprobar el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la Universidad, del período 2017-2026. Este “(...) es la carta que orientará el desarrollo estratégico de la institución por la próxima década” (Universidad de Chile, 2018). Así, el PDI introduce los temas de género como ámbitos de relevancia para la Universidad, incluyendo como sus valores, el compromiso con la igualdad social y de género, lo que se plasma también en la forma que busca verse a futuro: una institución con altos niveles de equidad de género (Universidad de Chile, 2018).

De acuerdo a lo anterior, la Universidad de Chile plantea los temas de género entre sus objetivos y estrategias para el período 2017-2026. Así, estos se vinculan (Ver Tabla N°6) de manera que las materias se puedan abordar. Además, la variable de género está considerada también en los indicadores de otras estrategias. Esto es relevante para la generación de insumos desagregados, que permitan evaluar los avances.

**Tabla N°6: Objetivos y estrategias de la Universidad de Chile en temas de género para el período 2017-2026<sup>13</sup>**

Niveles asociados	N°	¿En qué consiste?
Objetivo estratégico	3	Lograr una Universidad integrada y equilibrada, social y culturalmente inclusiva, pluralista, no discriminatoria por razones económicas, de género, de orientación sexual, étnicas o por condiciones de discapacidad.
Estrategia	IX	Superar las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria.
Objetivos específicos	1	Garantizar la igualdad de remuneraciones y avanzar en gestión institucional con perspectiva de género.
	2	Garantizar la equidad en la composición de los comités académicos, espacios de representación, dirección y acceso a jerarquías.
	3	Incorporar la perspectiva de género en la docencia, generación de conocimiento y extensión universitaria.
	4	Erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el contexto universitario.
	5	Garantizar la igualdad de oportunidades en las responsabilidades familiares y de cuidado.
	6	Fortalecer la DIGEN.

Por otro lado, en cuanto a las políticas universitarias, se han aprobado algunas que, directa o indirectamente, contribuyen a la igualdad de género en la Universidad. De estas, destacan:

- a) Política de prevención del acoso sexual (2017).
- b) Política de corresponsabilidad social en el cuidado (2017).
- c) Política de equidad e inclusión estudiantil (2014).

<sup>13</sup> Fuente: Elaboración propia a partir del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile 2017-2026.

Si bien las políticas mencionadas son relevantes porque permiten ver la desigualdad de género de forma estructural e interseccional, el énfasis de esta investigación está en el acoso sexual. En este sentido, la Política de prevención busca la erradicación del acoso sexual y la reducción de la violencia de género en la Universidad, por lo que tiene distintas líneas de acción:

- 1) **Prevención del acoso sexual y de la discriminación.** Las entrevistadas señalan que este constituye el mayor desafío, pues si bien se han realizado campañas para dar a conocer el Protocolo, falta un foco reflexivo del por qué ocurre la problemática. No obstante, desde la DIGEN se está trabajando para comenzar a impulsar talleres y campañas que problematicen estos temas.
- 2) **Incorporación de temas de derechos humanos y violencia de género en la formación de estudiantes.** Esto se ha implementado con la Cátedra Amanda Labarca, cursos, electivos y programas específicos.
- 3) **Desarrollo de un marco normativo de la Universidad que permita denunciar, investigar y sancionar el acoso sexual.** Para esto se ha realizado un trabajo triestamental, que ha permitido modificar y crear normas.
- 4) **Apoyo a personas afectadas.** En esto se ha avanzado con la Oficina de Atención (DIGEN), especialistas de las Facultades/Institutos, y la Unidad de Salud Mental (SEMDA).
- 5) **Capacitación al estamento funcionario y académico en temas de violencia de género y acoso sexual.** Si bien la Universidad ha comenzado a trabajar esto, se percibe que debe fortalecerse, pues “(...) falta más voluntad entre los otros estamentos para que haya más conciencia” (Entrevistada N°2).
- 6) **Generación y difusión de información sobre violencia de género y acoso sexual.** La Universidad ha realizado dos estudios en temas de género (2014; 2019). Por otro lado, se ha comenzado a incorporar estos temas en las encuestas docentes.
- 7) **Resolución en casos de acoso sexual.** Como se ha mencionado, aún quedan desafíos en temas de capacidades.

## **Influencia del sistema universitario en la Universidad de Chile**

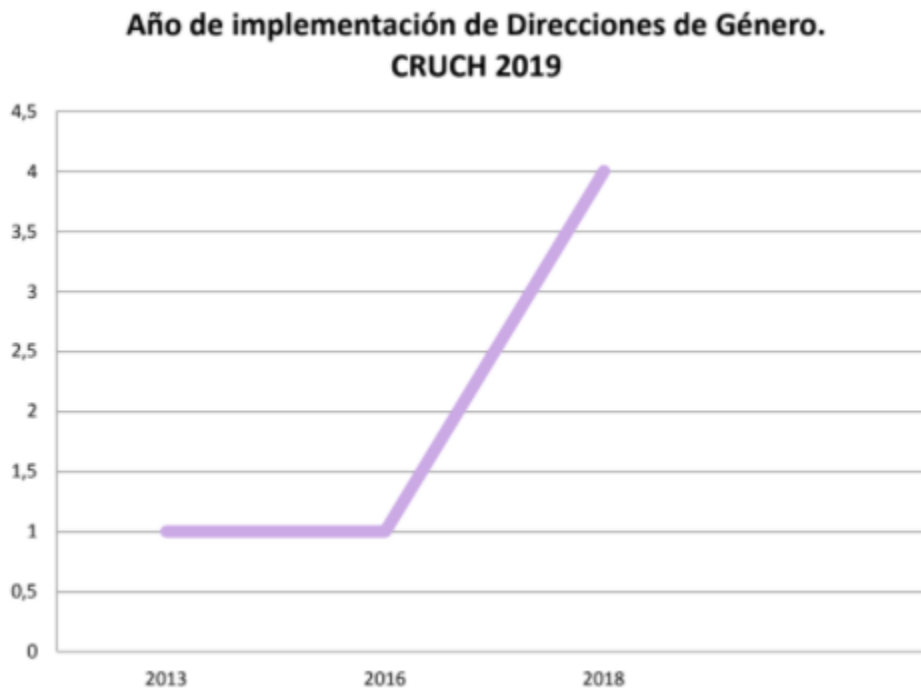
El sistema universitario se compone de distintas instituciones. De esta forma, la Universidad de Chile, al pertenecer a este entramado, recibe su influencia. A continuación, se analiza la forma en que el sistema universitario, especialmente el CRUCH y el CUECH, han influenciado en temas de género y acoso sexual a la Universidad de Chile.

### ***Aspectos organizacionales***

#### **Variación en la gestión interna del sistema universitario**

El primer aspecto que se puede notar, es que en el sistema universitario chileno, a raíz de las movilizaciones feministas del año 2018, se crearon Redes de Igualdad de Género tanto en el CRUCH, como en el CUECH. En este sentido, las instancias reúnen a las institucionalidades de género respectivas de cada universidad. Así, desde el 2018, ambas instituciones han comenzado a promover con mayor fuerza instancias de discusión y trabajo en ámbitos de género, pues con anterioridad se mencionaba en ocasiones aisladas en el sector de noticias y declaraciones de sus portales web, por actividades de universidades puntuales. Esto demuestra que a nivel interno, hasta el año 2018, la mayoría de las universidades no abarcaba estos temas (Ver Cuadro N°6).

**Cuadro N°6: Impacto de las movilizaciones feministas en las universidades del CRUCH<sup>14</sup>**



No obstante, el trabajo que se ha ido instalando en estas coordinaciones ha sido más bien, levantado por las personas que integran las Comisiones de Igualdad de Género. En este sentido, no se puede afirmar que sea un área transversal en el sistema universitario o que haya comprensión de la desigualdad de género en su carácter estructural, por parte de las autoridades a nivel ejecutivo. Prueba de eso es la misma conformación del CRUCH y el CUECH, cuya composición es mayoritariamente de Rectores, lo que también se da al interior de las universidades, en el resto de los niveles jerárquicos (Ver Cuadro N°7). Así, la falta de sensibilización en los cargos directivos es uno de los mayores obstáculos identificados para avanzar en la igualdad de género (Ver Cuadro N°8).

---

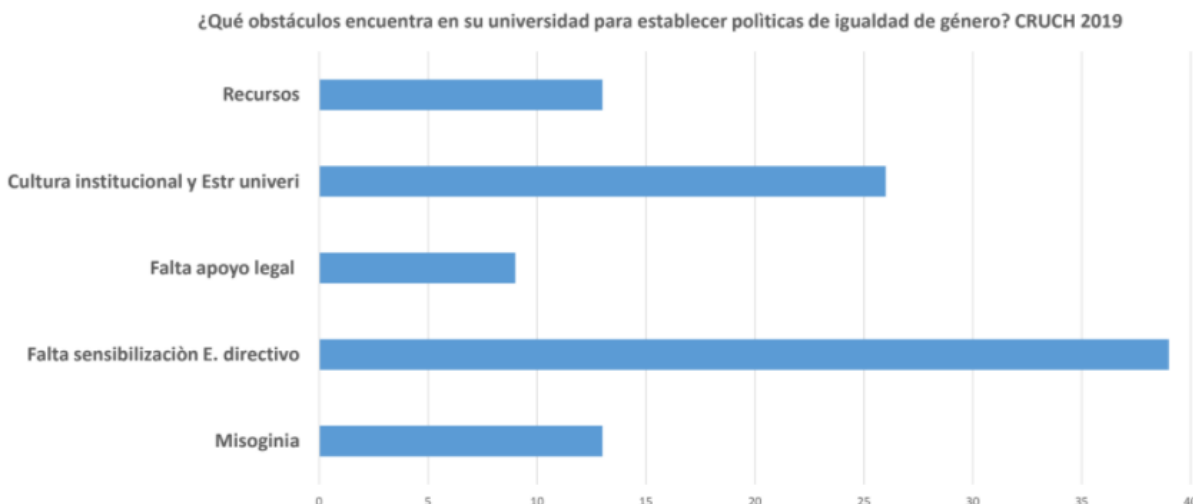
<sup>14</sup> Fuente: Información obtenida a partir de una solicitud al CRUCH mediante el Portal de Transparencia.



**Cuadro N°7: Consecuencias de las movilizaciones feministas en la conformación de los órganos de decisión de las universidades del CRUCH<sup>15</sup>**



**Cuadro N°8: Obstáculos para establecer políticas de igualdad de género en las universidades del CRUCH<sup>16</sup>**



De todas maneras, se reconocen los avances, considerando la heterogeneidad en las instituciones que agrupan tanto el Consejo de Rectores de Chile, como el

<sup>15</sup> Fuente: Información obtenida a partir de una solicitud al CRUCH mediante el Portal de Transparencia.

<sup>16</sup> Fuente: Información obtenida a partir de una solicitud al CRUCH mediante el Portal de Transparencia.

Consortio de Universidades del Estado. Esto es esencial y constituye el factor por el que no se puede generalizar, ya que la realidad de cada institución es diferente. Así, mientras la Universidad de Chile tiene una institucionalidad que ha ido creciendo desde el año 2013, algunas universidades recién están trabajando en su creación. De esta manera, hay visiones distintas, maneras de enfrentar la desigualdad de género diferentes, y la base de todo: necesidades y recursos no homogéneos en cada comunidad universitaria (Ver Cuadro N°9).

**Cuadro N°9: Variación del presupuesto para temas de género en las universidades del CRUCH<sup>17</sup>**



En lo que respecta a cambios en el MINEDUC, el 2019 se anunció la creación de un Observatorio de Equidad de Género, que ha reunido información y antecedentes desagregados por género, de las instituciones de educación superior (MINEDUC, 2019).

<sup>17</sup> Fuente: Información obtenida a partir de una solicitud al CRUCH mediante el Portal de Transparencia.

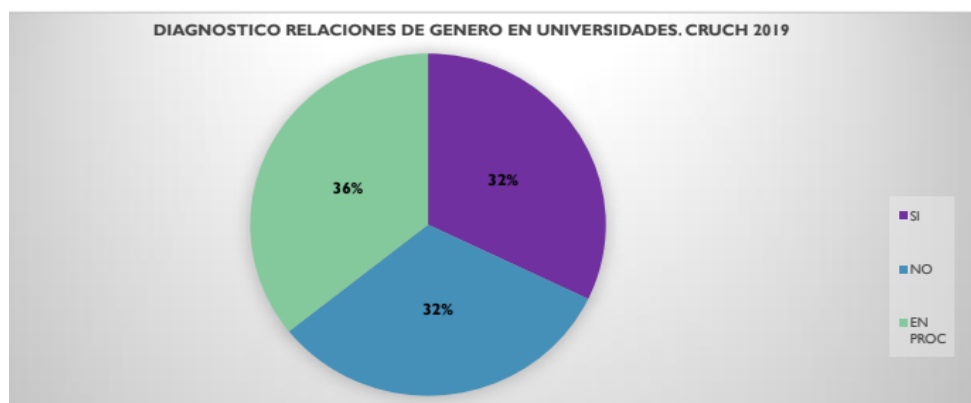
## **Aspectos consensuales**

### **Acuerdos alcanzados en relación al acoso sexual**

Lo que venía haciendo el sistema universitario en temas de género, hasta antes de las movilizaciones feministas, tenía que ver con incorporar mujeres a carreras tradicionalmente masculinizadas y hombres a carreras que históricamente han tenido más mujeres como estudiantes (Entrevistada, N°6). Este alcance se amplió a partir del año 2018, ya que tanto el CRUCH como el CUECH, plantearon acuerdos transversales en temas de género. De esta manera, el CRUCH, por medio de su Comisión de Igualdad de Género planteó 7 acciones básicas en relación a la implementación de políticas de igualdad de género (CRUCH, 2018):

- 1) Elaborar un diagnóstico de situación sobre las relaciones de género al interior de cada universidad.** Para el año 2019, el 32% de las universidades había elaborado el diagnóstico, mientras que un 36% estaba en proceso de realización, al momento de la consulta (Ver Cuadro N°10). En el caso de la Universidad de Chile, esto se hizo el 2014, pero no se ha vuelto a replicar.

**Cuadro N°10: Diagnósticos sobre las relaciones de género en las universidades del CRUCH el año 2019<sup>18</sup>**



<sup>18</sup> Fuente: Información obtenida a partir de una solicitud al CRUCH mediante el Portal de Transparencia.

- 2) **Definir la estructura orgánica a nivel institucional encargada de las políticas de igualdad.** Con respecto a esto, hay universidades que aún no han creado estructuras encargadas de temas de género (Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2020). No obstante, la Universidad de Chile realizó esto al momento de crear la DIGEN, dependiente de la Rectoría.
- 3) **Formular un Plan de Igualdad de Género.** Desde la Comisión de Igualdad de Género se está trabajando por “definir un estándar de base para el diseño de planes y políticas de igualdad (...)” (Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2019). En el caso de la Universidad de Chile, en abril del año 2020, el Senado Universitario acordó la elaboración de una Política de Equidad de Género (Universidad de Chile, 2020).
- 4) **Establecer políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.** Actualmente todas las universidades del CRUCH disponen de Protocolos para atender casos de acoso sexual y violencia de género (Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2020).
- 5) **Elaborar estadísticas desagregadas por género.** En este punto los avances son heterogéneos. En el caso de la Universidad de Chile, existen insumos, pero no están actualizados en todos los ámbitos.
- 6) **Introducir la perspectiva de género en la formación e investigación tanto en pregrado como en posgrado.** Esto se ha trabajado de forma particular por cada universidad. La Universidad de Chile está avanzando en esto, considerando que es uno de los objetivos de la DIGEN.
- 7) **Conformar equipos rectorales y de gobierno respetando criterios de presencia equilibrada.** Este es uno de los grandes desafíos para las instituciones, incluida la Universidad de Chile.

Por otro lado, considerando a las universidades del Estado, agrupadas en el CUECH, los compromisos que suscribieron el 2018, fueron 5 puntos (CUECH, 2018):

- 1) **Avanzar hacia una política de igualdad de género común a todas las universidades estatales.** Este compromiso no se ha cumplido. En este sentido, si bien es valorable que exista la voluntad de avanzar en políticas de igualdad, no parece viable el limitar a las universidades a una política común, ya que como se ha señalado, todas tienen diferentes recursos y formas de abordar la igualdad de género, de acuerdo a la realidad de cada universidad. En este sentido, sería más pertinente acordar estándares transversales a todas las universidades del CUECH, lo que en la práctica sería más factible y pertinente, pensando en el rol público en la educación de las universidades del Estado (Entrevistada N°12).
- 2) **Establecer Unidades o Direcciones de Género en cada universidad.** Todas las universidades del CUECH han cumplido con esto (Ver Anexo N°2). No obstante, la posición de la institucionalidad encargada de los temas de género en la estructura universitaria, el presupuesto, personal, funciones, etc., varían entre las universidades, por lo que hay instituciones con mayor capacidad en este ámbito, que otras.
- 3) **Establecer una política para la prevención, erradicación y protección de la violencia sexual.** Si bien la mayoría de las universidades han cumplido con esto (Ver Anexo N°2), no todas las políticas contra el acoso sexual y violencia de género incluyen líneas de acción para su prevención, atención, sanción y reparación, que es lo que recomienda el MINEDUC (2018) y la Convención de Belém do Pará (OEA, 1994).
- 4) **Aceptación y reconocimiento del nombre social de personas trans.** Esto se ha cumplido en la mayoría de las universidades (Ver Anexo N°2).
- 5) **Incorporar temas de género en la renovación curricular de las universidades.** El año 2019, el CUECH amplió los compromisos, manteniendo los primeros 4 y agregando 2 más (CUECH, 2019). Así, en el 5) hubo modificaciones, por lo que se amplió a: **implementar políticas de educación no sexista que erradiquen los estereotipos y sesgos de género, en las prácticas y contenidos educativos.**

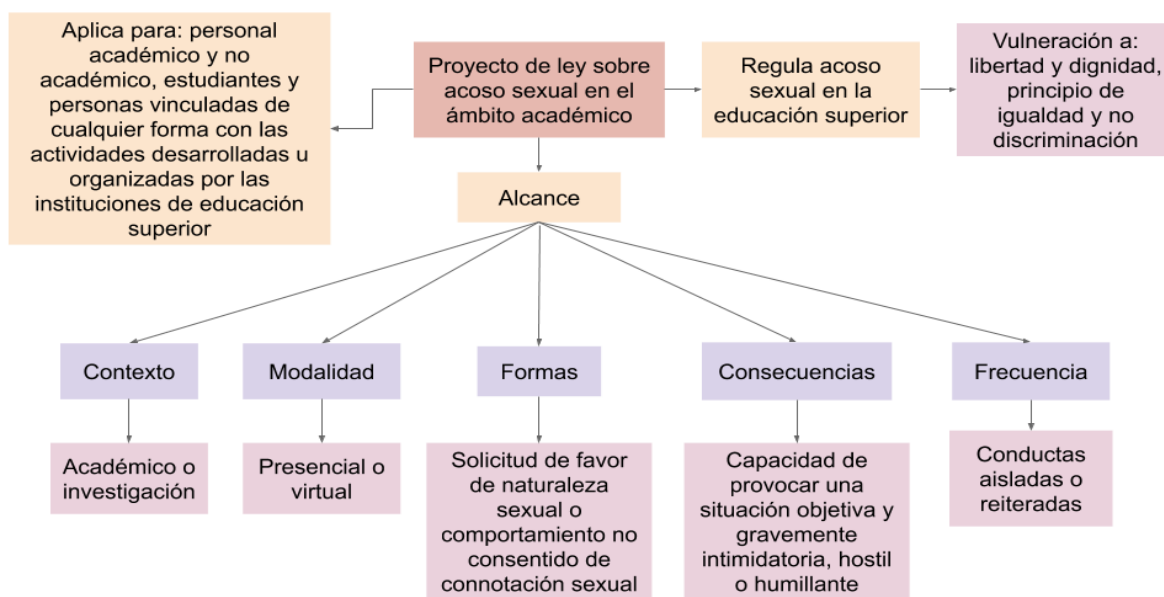
6) Instalar estándares de formación inicial docente con enfoque de género, y sugerir estándares de género en la acreditación institucional y de programas de pregrado y postgrado.

7) Implementar una política de corresponsabilidad social en el cuidado.

Los compromisos 5), 6) y 7) son complejos de verificar, pues algunas universidades, como la Universidad de Chile, están avanzando en esto, pero no hay suficiente información del total de las universidades para sacar conclusiones.

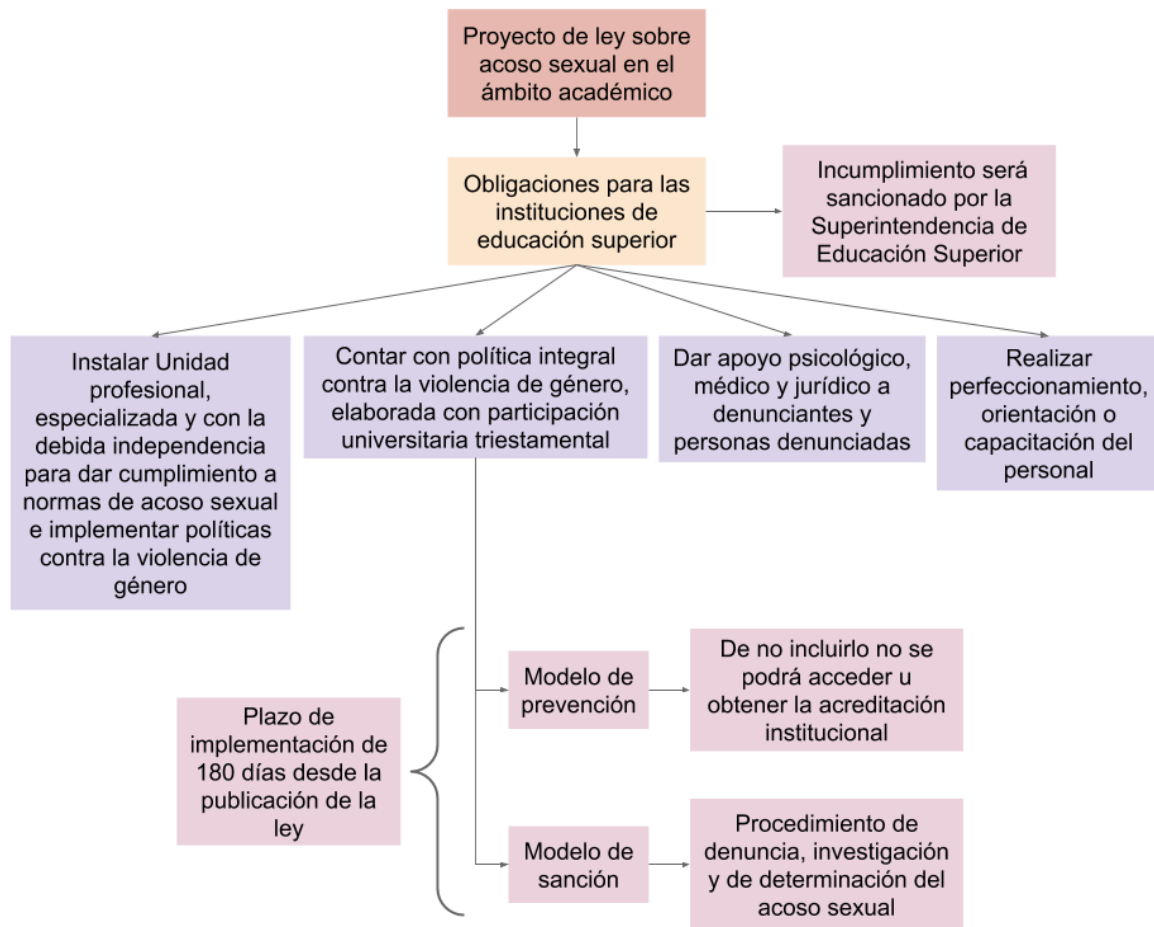
Entre los consensos al que han llegado las universidades, también se destaca el apoyo que han dado al Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico, presentado por el Senado en mayo del año 2018. En este sentido, el Proyecto busca avanzar en esta temática, señalando las definiciones y alcances de la normativa (Ver Cuadro N°11) sobre el acoso sexual, además de las obligaciones que tienen las universidades en esta materia (Ver Cuadro N°12).

**Cuadro N°11: Definiciones y alcances del Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico<sup>19</sup>**



<sup>19</sup> Fuente: Elaboración propia a partir del Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico.

**Cuadro N°12: Obligaciones del Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico<sup>20</sup>**



Desde las instituciones educativas, así como las organizaciones, han señalado que hay aspectos del Proyecto por fortalecer. Entre estos se menciona (Observatorio contra el Acoso Chile, 2020):

- 1) Reconocimiento explícito del acoso sexual como una manifestación de la violencia de género.

<sup>20</sup> Fuente: Elaboración propia a partir del Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico.

- 2) La coherencia entre las distintas normas nacionales que regulan el acoso, ya que en el Proyecto de Ley se señala que la conducta debe ser gravemente intimidatoria, lo que no se ve en otras leyes de acoso.
- 3) Determinación clara del rol de la Unidad especializada.
- 4) Viabilidad de lograr implementar los modelos de prevención y sanción, elaborados participativamente, en un período tan acotado.
- 5) El nulo desarrollo de obligaciones para el resto de las instituciones del Estado como el Ministerio de Educación, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, entre otros.

Con respecto a estos dos Ministerios, las entrevistadas concuerdan en que deberían tener al menos un rol de establecimiento de directrices en materia de violencia de género y educación no sexista en las universidades, no obstante, ambos han estado más bien ausentes del debate. Así, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género durante algunos años ha colaborado con algunas universidades, por lo que su apoyo no ha sido de forma transversal en el sistema universitario.

En lo que respecta al MINEDUC, a partir del año 2018, con el emplazamiento de las movilizaciones, este ha entregado algunos documentos para el análisis. Así, presentó sugerencias para la elaboración de Protocolos contra acoso sexual en educación superior (MINEDUC, 2018) y posteriormente, junto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, puso a disposición sugerencias enfocadas en la educación técnico-profesional (MINEDUC, 2019).

Si bien todas las sugerencias del Ministerio buscan abordar el acoso sexual desde una perspectiva integral, esa consideración es más bien declarativa. Esto se constata en la heterogeneidad de resultados en las universidades frente al tema, pues la respuesta institucional ha surgido debido a la presión de las comunidades universitarias. Así, el MINEDUC no ha tenido un rol clave ni articulador en las políticas y medidas universitarias de igualdad de género. En esta línea, el Ministerio compartió un documento en el que se buscaba generar “(...) un compromiso de



carácter voluntario dirigido a las instituciones de educación superior para avanzar en temas de equidad de género” (MINEDUC, 2019). De esta forma, se deja a disposición de cada universidad el comprometer avances o no. Los compromisos son (MINEDUC, 2019):

- 1) Implementar políticas de equidad de género.
- 2) Adoptar medidas e implementar programas de fomento a la inclusión y participación de la mujer en el ámbito académico y en la gestión institucional.
- 3) Tener representación equitativa dentro de los órganos superiores de gobierno.
- 4) Asegurar que en los procesos de designación o elección de la máxima autoridad unipersonal (de la Rectoría o equivalente), haya al menos una candidata.
- 5) Publicar información desagregada por género de las nóminas de las autoridades universitarias y del estamento académico.
- 6) Para el caso de instituciones que consideren una carrera académica deberán contemplar, para el caso de las académicas que sean madres, un plazo adicional para ascender en la jerarquía académica.
- 7) Establecer en su respectiva reglamentación académica facilidades para el ingreso de académicas y/o investigadoras al claustro académico.
- 8) Promover la igualdad de oportunidades en seminarios, foros y actividades, fomentando la participación de expertas. Lo mismo en campañas de difusión del proceso de admisión a las instituciones, especialmente en carreras tradicionalmente feminizadas y masculinizadas.

La mayoría de estos compromisos han sido agrupados por las universidades, en políticas con distintas líneas de acción. En este sentido, hay propuestas específicas del documento, como la 6), 7) y 8), que no atacan el trasfondo de la desigualdad de género en sus respectivos ámbitos.

### ***Influencia de la Universidad de Chile en el sistema universitario***

La Universidad de Chile es la universidad más antigua del país. Esta, como universidad del Estado, se ha caracterizado a lo largo de toda su historia, en contribuir a los debates nacionales, así como al desarrollo de Chile. De esta forma, la Universidad no ha estado ajena a los cambios exigidos por los movimientos sociales, considerando que su comunidad universitaria también ha formado parte de estos, replicando demandas también al interior de la Universidad. Así ocurrió el año 2018 con las movilizaciones feministas que paralizaron las Facultades e Institutos de la Universidad. No obstante, la institución lleva 7 años, incluso más, instalando capacidades en torno a los temas de género. En este sentido, el trabajo realizado por la Universidad ha repercutido y contribuido en el sistema universitario chileno, en relación a los desafíos que persisten en torno a la equidad de género.

### ***Colaboración: Iniciativas que han involucrado al sistema universitario***

La Universidad de Chile ha establecido medidas para avanzar en temas de género, no solo a nivel interno, sino que también en aspectos que repercuten en el resto de las universidades. En este sentido, la Universidad promovió la tipificación del acoso sexual en el momento en que se estaba tramitando la Ley N°21.094 de Universidades Estatales, en el Congreso Nacional (Radio Universidad de Chile, 2018). De esta manera, el Rector de la Universidad de Chile, junto con la Directora de Igualdad de Género, al momento en que comenzaron las movilizaciones feministas, solicitaron al gobierno acelerar la promulgación de la normativa, además de impulsar cambios legales para enfrentar el acoso sexual y la violencia de género en las universidades (Universidad de Chile, 2018).

En línea con lo anterior, la Universidad de Chile también ha estado presente en la discusión vinculada al Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico. Así, desde la Dirección de Género han señalado los ámbitos que deberían modificarse o fortalecerse, de acuerdo a la experiencia de la Universidad. De este

modo, al participar de estas instancias, la Universidad de Chile no solo contribuye a su comunidad universitaria, sino que también al resto del sistema, ya que estas normativas aplican para todas las instituciones de educación superior, en el caso del Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico. Así, el interés de la Universidad ha estado en desarrollar estándares comunes a todas las universidades, dando también esta visión desde el CUECH, considerando que el Rector de la Universidad de Chile lo preside.

De esta manera, la institución ha promovido la colaboración entre las universidades, para avanzar en mínimos transversales en temas de género. Así, la Universidad de Chile ha generado y ha participado de las Redes de Igualdad de Género, que se han ido conformando. En este sentido, la Universidad ha ido realizando un trabajo colaborativo y horizontal con estas coordinaciones. Así, ha compartido experiencias e insumos de los resultados que ha tenido, prestando también asesoría y ayuda a otras universidades, y viceversa, por lo que en estas instancias han desarrollado un apoyo recíproco (Entrevistada N°1).

En lo que respecta a la organización estudiantil de la Universidad de Chile, la colaboración también ha sido una constante. Esto se ha reflejado en la participación de las estudiantes en la Confederación de Estudiantes de Chile (CONFECH) y en la Coordinadora Feminista Universitaria (COFEU), “(...) que nació como una Comisión de Género de la CONFECH y que luego se separó del organismo de representación estudiantil para levantar sus propias demandas” (Comunidad Mujer, 2018). Así, ha primado la sororidad y coordinación entre las estudiantes del sistema universitario, incluyendo a las de la Universidad de Chile, que han sido parte de los procesos reflexivos en torno a los temas de acoso sexual y de género, compartiendo también las formas de organización (Entrevistada N°2). De esta forma, si bien las manifestaciones feministas del año 2018 no comenzaron en la Universidad de Chile, las estudiantes han incentivado a otros espacios a cuestionar la desigualdad de género y movilizarse por las demandas asociadas (Entrevistada N°4).

### ***Percepción sobre la gestión: Evaluación de las medidas implementadas***

La Universidad de Chile es considerada pionera en temas de género en el ámbito universitario, no solo por la institucionalidad que se ha creado y se ha ido fortaleciendo con los años (Universidad de Chile, 2014), sino que también considerando las políticas implementadas (Universidad de Chile, 2020). De este modo, también se le reconoce que a nivel institucional, el año 2018 llamó a que "(...) las universidades se tenían que hacer cargo en algún ámbito" (Entrevistada N°5). En este sentido, si bien la Universidad y, en particular, la Dirección de Igualdad de Género, han fomentado el trabajo colaborativo y en red en temas de género, de todas maneras no dejan de ser consideradas como referente no solo a nivel estatal, sino también en comparación a instituciones de educación privadas (Entrevistada N°3).

Así, el trabajo de la Universidad en temas de género ha sido valorado y reconocido, no solo por el resto de las universidades, sino que también por distintas autoridades políticas, además de las organizaciones. Ejemplo de esto es el reconocimiento que se realizó en el Congreso Nacional el año 2018 a la Directora de Género de la Universidad de Chile, Carmen Andrade, por su lucha contra la violencia de género en la comunidad universitaria. Esto se dio en el marco de la Conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (Universidad de Chile, 2018).

Continuando con lo anterior, el Observatorio Contra el Acoso Chile (OCAC) presentó un informe (2020) como insumo para la discusión del Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico. En este se señalan los aspectos a fortalecer del Proyecto, para lo que se pone de ejemplo la experiencia de la Universidad de Chile y los instrumentos que esta ha generado para abordar el acoso sexual y la violencia de género.

De esta manera, las medidas que ha tomado la Universidad de Chile han impactado también en el resto de las universidades, debido a dos factores que han logrado que el trabajo se replique de alguna forma (Entrevistada N°1):

- 1) Por un lado, el prestigio y la historia de la Universidad, que la han vuelto un referente en distintos temas, incluyendo la igualdad de género y no solo la forma de abordar el acoso sexual.
- 2) Por otro lado, la Universidad de Chile fue la primera universidad del país en comenzar a crear institucionalidad de género y mecanismos para abordar la desigualdad en torno al tema (Universidad de Chile, 2013), por lo que también se ha valorado su experiencia por parte del sistema universitario.

Además, destaca de la Universidad, el hecho de que en su comunidad universitaria se han dado procesos de reflexión y diálogo triestamental para avanzar en temas de género y violencias, que es algo que no se da en todas las universidades, incentivando así los espacios democráticos universitarios (Entrevistada N°4). Esto ha quedado plasmado, por ejemplo, con la conformación triestamental de la Comisión Igualdad, que asesora a la DIGEN; y también con la elaboración del Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria.

Así, si bien aún quedan desafíos en fortalecer la forma en que se aborda el acoso sexual, además de otras dimensiones en torno a los temas de género, la Universidad de Chile es reconocida por la manera en que ha progresado en instalar estándares de igualdad de género en educación. Esto también se evidencia en el acuerdo que firmó la institución el año 2019, con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que pretende certificar a la Universidad en igualdad de género, definiendo modelos en los distintos ámbitos del quehacer universitario con respecto a la igualdad, equidad y no discriminación (Universidad de Chile, 2019).

Este proyecto reafirma y fortalece el compromiso de la Universidad de Chile con la igualdad de género, asumiendo el desafío de definir estrategias para una real transformación institucional, que tendrá como resultado el reconocimiento formal de los logros buscados, a través de una certificación inédita en Chile y en la región para una casa de estudios (PNUD, 2019).

De esta manera, la Universidad de Chile ha destacado por ir más allá de los desafíos para enfrentar el acoso sexual y la desigualdad género planteados por el sistema universitario, incluyendo los compromisos adoptados por el CRUCH, el CUECH e incluso el mismo Ministerio de Educación. En consecuencia, la Universidad actualmente está apuntando hacia la transversalización de género, que implica establecer estrategias en todas las áreas universitarias, lo que pretende generar cambios estructurales en torno a la desigualdad y violencia de género, y por ende, el acoso sexual como una de sus manifestaciones. En esta línea, el proceso de certificación implica la fijación de estándares en (Universidad de Chile, 2019):

- 1) Formación, docencia y aprendizaje.
- 2) Investigación, desarrollo, innovación y creación artística.
- 3) Comunicación, extensión y vinculación con el medio.
- 4) Participación y representación en la academia.
- 5) Género y trabajo.
- 6) Acoso sexual y violencia de género.
- 7) Corresponsabilidad social en el cuidado.
- 8) Institucionalización de género.

Se debe destacar también que si bien la Universidad de Chile es valorada desde su ámbito institucional, también existe un reconocimiento hacia la comunidad universitaria, es decir, al trabajo impulsado desde las organizaciones feministas al interior de la Universidad, que incluyen a mujeres y disidencias. Estas han sido reconocidas por visibilizar los temas de género e interpelar no solo al espacio académico universitario, sino que también a la estructura que está detrás, con los cimientos de la sociedad patriarcal (Grau, 2018, pág. 95).

## Discusión

La respuesta institucional de la Universidad de Chile contra el acoso sexual ha generado cambios concretos en esta materia específica, que fueron señalados anteriormente. No obstante, también es necesario reflexionar sobre los aspectos que persisten, incluso posterior a las movilizaciones feministas que han venido aumentando desde el año 2018. En este sentido, pese a que la Universidad de Chile tiene avances tangibles, hay ámbitos que continúan (Ver Tabla N°7) no solo en su comunidad, sino que también en el resto del sistema universitario y, que por tanto, limitan la influencia que la Universidad de Chile puede tener en temas de género en otras instituciones de educación superior.

**Tabla N°7: Resumen de aspectos que persisten y sus posibles motivos<sup>21</sup>**

Ámbito que persiste	Factores que podrían influir en su continuidad		
Resistencias a los cambios	Culturas institucionales	Insuficiente sensibilización y reflexión en las comunidades universitarias	Bajo impulso y/o visibilidad a los procesos de transversalización de género
Baja articulación al interior de las universidades	Casos de algunas universidades: Responsabilidad exclusiva recae en equipos que trabajan específicamente en género	Caso de la Universidad de Chile: Unidades locales con recursos y resultados distintos	Baja conducción, orientación y obligación por parte de organismos centrales del Estado
Lentitud y revictimización en los procedimientos de acoso sexual	Normativas desactualizadas	Personal especializado insuficiente	Insuficiente capacitación en estamento académico y funcionario
Alcance diferenciado de la institucionalidad de género	Presupuestos diferentes	Baja voluntad política	Limitaciones de la estructura universitaria

<sup>21</sup> Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de entrevistas y de información recopilada.

## ***Resistencias a los cambios***

La resistencia al cambio es la reacción de un sistema equilibrado, que percibe una influencia que produce inestabilidad o pérdida de equilibrio a la que hay que responder. Así, "(...) el estado de confort producido por el equilibrio en el que se encontraba el sistema, actúa como un obstáculo, una fuerza inversa que impide el reajuste adaptativo que necesita el sistema (...)" (Escudero, Delfín & Arano, 2014, págs. 5-6). De esta forma, las resistencias a los cambios tienen que ver con los obstáculos que generan las personas que conforman las instituciones de educación superior, y que impiden la adaptación a nuevos equilibrios en las organizaciones. En el caso de la comunidad universitaria de la Universidad de Chile, existe la percepción de que persisten obstáculos ligados a la cultura institucional. Así, si bien comunicacionalmente la Universidad promueve los avances en temas de género, podrían continuar ideas y conductas contrarias.

Lo anterior es lo que en la literatura se conoce como la brecha entre el discurso y la implementación, ya que pueden diferir "(...) las concepciones del tema que tienen integrantes de las oficinas, en relación a autoridades y personas de otros sectores (...)" Guzmán (2001, pág. 7). En este sentido, "(...) las universidades tienen culturas institucionales marcadas por el machismo y las inequidades de género (Fernández, 2019, pág. 65). De esta manera, la cultura institucional podría incidir en las resistencias, considerando que avanzar en temas de género implica desarmar estructuras de poder históricas.

Por otro lado, la brecha entre el discurso y las prácticas institucionales, resulta interesante considerando que desde el sistema universitario, la Universidad de Chile es vista como una institución mucho más avanzada que el resto, lo que podría explicarse a que desde el exterior de la Universidad, lo más visible es el discurso y no necesariamente la forma y complejidad de la implementación de la respuesta institucional. Adicionalmente, (...) hay universidades que son mucho más precarias, por lo que en perspectiva, la Universidad de Chile es un ejemplo en ese sentido,



pero internamente sigue quedando trabajo pendiente (...)" (Entrevistada N°8). Esto también está ligado a que las instituciones de educación superior "(...) son por tradición impulsoras del cambio fuera de ellas y resistentes al cambio de sus propias funciones y estructuras" (Padua, 1988, pág. 130).

Así, el que haya resistencias internas podría relacionarse con una insuficiente sensibilización y reflexión en las comunidades universitarias. De este modo, no se ha impulsado con fuerza un enfoque preventivo sobre la violencia y desigualdad de género. Por esto, ha resultado complejo abarcar estos temas desde una perspectiva integral, porque "(...) el acoso sexual o la violencia en general, son tal vez los problemas más visibles, más críticos y más reconocidos, por lo que cuesta un poco llevarlo a otros ámbitos (...)" (Entrevistada N°11).

En línea con lo anterior, si bien la Universidad de Chile ha avanzado en la manera de abordar el acoso sexual, esto no queda resuelto por sí solo, si no se impulsan otras líneas de acción en torno a otros ámbitos de la desigualdad de género, que son tan relevantes como las políticas y los procesos de denuncia de acoso sexual. Así, la transversalización de género se vuelve necesaria, para enmarcar las distintas iniciativas, de modo que la variable de género se incorpore en todo el quehacer universitario.

Para el caso de la Universidad de Chile se está avanzando en la estrategia de transversalización, sin embargo, el proceso no ha sido tan visible para la comunidad universitaria; mientras que en otras universidades, no se han impulsado avances en transversalización de género. Esto dificulta obtener logros sustanciales, ya que poner en práctica la perspectiva de género en las instituciones de educación "(...) no puede quedarse en el ámbito de la retórica, sino en una serie de expresiones concretas que permitan evaluar si dicha perspectiva se ha incorporado institucionalmente al mundo universitario" (Palomar, 2005, pág. 38). En este sentido, si desde las universidades "(...) se entendiera que la problemática de género va más allá que si a las estudiantes las acosan o no, habría un avance mucho más

progresivo e importante, y a menor plazo de lo que tenemos hoy en día” (Entrevistada N°3).

### ***Baja articulación al interior de las universidades***

Otro punto que parece continuar en la Universidad de Chile, así como en el sistema universitario, es la baja articulación interna en cada universidad, en relación al trabajo en temas de género. Así, en el caso de algunas instituciones de educación superior, lo que podría estar incidiendo es que en algunas de estas, la responsabilidad en temas de género no fuese compartida por toda la comunidad universitaria, sino que esta recayera exclusivamente en los equipos que trabajan específicamente estos ámbitos, es decir, las institucionalidades encargadas. En el caso de la Universidad de Chile, se señala que (...) las funcionarias de la DIGEN tienen toda la motivación de hacer muchas cosas dentro de la Universidad, pero luego para tomar decisiones, siempre hay que estar presionando para obtener medidas” (Entrevistada N°9). En esto, un factor que también podría influir se relaciona con que las unidades locales de cada Facultad e Instituto de la Universidad, tienen recursos desiguales y, por tanto, resultados que varían de un espacio en otro.

Además de los factores anteriores, un aspecto que puede incidir en que persista la baja articulación, responde a la baja conducción, orientación y obligación por parte de organismos centrales del Estado hacia las universidades en temas de género. De esta forma, no habría suficientes directrices comunes y asesorías a las universidades, considerando también que no se han fijado estándares mínimos obligatorios para abordar la violencia y desigualdad de género, ya que el Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico aún se encuentra en tramitación en el Congreso Nacional. Lo señalado lleva a que las instituciones de educación superior estén trabajando en temas de género en la medida en que ellas mismas lo han estimado. Esto es complejo ya que como se ha visto, “(...) las universidades presentan las mismas problemáticas, tratándose de algo que trasciende al ámbito

universitario, siendo una cuestión institucional de las políticas judiciales y de Estado” (Entrevistada N°10).

### ***Lentitud y revictimización en los procedimientos de acoso sexual***

Con respecto a los procedimientos en situaciones de violencia de género, el diagnóstico generado en base a las entrevistas, señala que estos continúan siendo lentos y revictimizantes para las personas afectadas por acoso sexual u otro tipo de violencia, lo que generaría que “(...) todavía no exista tanta confianza en la institucionalidad y que muchas mujeres decidan hacer funas” (Entrevistada N°7). En este sentido, la lentitud y revictimización podrían seguir presentes debido a que las normativas internas de cada universidad en temas de violencia de género podrían estar desactualizadas al contexto actual no solo de cada institución de educación superior, sino que también considerando las nuevas dinámicas que se han dado durante el año 2020, debido a la educación remota a raíz de la pandemia global.

Por otro lado, más allá de lo que cada universidad ha planteado para sus normativas internas, hay casos que escapan a su alcance de investigación, sumado a que la legislación chilena no contempla específicamente cómo actuar frente a casos de violencia de género en las universidades. Esto ocurre en la Universidad de Chile, cuya normativa se actualizó posterior a las movilizaciones del año 2018, sin embargo, por más que hayan avances no puede investigar, por ejemplo, casos de acoso sexual en que los que las personas denunciadas sean de otras universidades. De esta forma, hay vacíos legislativos, que ni la Ley N°21.091 sobre Educación Superior, ni la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales resuelven. Así, queda esperar que el Proyecto de Ley sobre acoso sexual en el ámbito académico sea tramitado a la brevedad, contemplando estos temas pendientes.

Si bien es relevante contar con las normativas pertinentes, un punto crucial tiene que ver con la manera en que estas se implementan. En este sentido, la dilatación de los procedimientos podría responder a que el personal especializado para

llevarlos a cabo sigue siendo insuficiente para la cantidad de denuncias que se tramitan por acoso sexual u otros tipos de violencia de género en la Universidad de Chile. De la misma forma, considerando que las denuncias han ido aumentando con los años, un aspecto que podría incidir en la revictimización que persiste de las personas afectadas por violencia de género, consiste en la insuficiente capacitación a los estamentos académicos y funcionarios. Avanzar en esto es necesario, tomando en cuenta que la violencia de género se da entre integrantes de la comunidad universitaria, por lo que aprender a tratar estos casos de forma consciente y con perspectiva de género, podría evitar caer en revictimizar a las personas afectadas.

### ***Alcance diferenciado de la institucionalidad de género***

Desde una perspectiva más completa del sistema universitario chileno, es posible vislumbrar que un aspecto que ha persistido con los años, pese a los esfuerzos de coordinación del CRUCH y el CUECH, tiene ver con el alcance diferenciado de las institucionalidades de género de las universidades. En este sentido, si bien todas tienen sus propias orgánicas y formas de funcionamiento, que inciden directamente en la manera de abordar los quehaceres universitarios, también podría haber otros motivos no tan visibles como este.

En línea con lo anterior, los recursos que cada universidad asigna para tratar la violencia y desigualdad de género son relevantes para fijar las líneas de acción en estos temas. Así, la desigualdad en relación a los presupuestos universitarios podría ser uno de los motivos del alcance diferenciado de las institucionalidades de género. No obstante, no es lo único, ya que una universidad podría poseer recursos suficientes para trabajar en temas de género con un alcance integral y decidir no hacerlo. De esta forma, la baja voluntad política podría ser un factor relevante, ya que la fijación de principios universitarios depende de cada universidad.

Así, los temas de género pueden o no ser prioritarios, en lo que también hay que considerar el conservadurismo y la influencia de la iglesia en algunas universidades.

Con respecto a esto, si se analizan los recursos que reciben las instituciones por medio de donativos, se puede vislumbrar que:

(...) muchas veces las donaciones suponen la afiliación de una universidad con una organización socialmente reconocida. Ejemplo de ello son algunas universidades privadas en el mundo creadas por una organización religiosa, una empresa comercial, una fundación filantrópica, cuyo alcance se extiende más allá de la educación, y para los que la universidad no es más que uno de los medios a su disposición para promover sus misiones (Améstica, Gaete & Llinas, 2014, pág. 393).

Además, un factor que se debe tomar en cuenta es que aunque las esferas de decisión universitaria tengan una composición más equitativa, en casos como el de la Universidad de Chile, esto no se ha dado transversalmente en los espacios universitarios. En esta línea, es posible señalar que hoy en día hay mayor voluntad política por avanzar en temas de género, y que también han aumentado la cantidad mujeres en los cargos de decisión en la Universidad. No obstante, esto no ha sido así en las Facultades e Institutos, lo que puede impactar en la percepción que se tiene en cada espacio, sobre el acoso sexual y la desigualdad de género. De este modo, no se trata solo de incrementar la cantidad de mujeres en los altos cargos, sino que de generar un cambio cualitativo en las formas de relacionarse, lo que permitiría "(...) comenzar a influir en la cultura del grupo y lograr el establecimiento de alianzas entre los partícipes del grupo menos numeroso" (Osborne, 2005, pág. 176).

Retomando la mirada del sistema universitario en su conjunto, el alcance diferenciado de las institucionalidades y el hecho de que la Universidad de Chile se tome de referente hasta cierto punto, podría estar relacionado a las limitaciones de la estructura universitaria. De este modo, factores organizacionales como el que las institucionalidades no tengan un espacio estratégico en sus organigramas universitarios, o que no todas las universidades tengan espacios democráticos (como el Senado Universitario en la Universidad de Chile), impidiendo la

representación y participación, son puntos que podrían incidir en los ámbitos de acción que se estipulan en temas de género.

## Conclusiones

Mediante el desarrollo de esta investigación, se pudo dar cuenta que las movilizaciones feministas del año 2018 impulsaron procesos de cambios relevantes en las universidades chilenas. En este sentido, tanto las universidades estatales, como las privadas tradicionales, han debido desarrollar medidas en torno a la violencia y desigualdad de género, con distinta intensidad dependiendo de la institución. Con respecto a esto, la Universidad de Chile comenzó a promover avances en temas de género en su comunidad universitaria desde el año 2012, tanto en ámbitos culturales, organizacionales y normativos. Por otro lado, a raíz de las movilizaciones del año 2018, la influencia en temas de género de la Universidad en el sistema universitario aumentó, debido a que comenzó a verse como referente.

Así, en ámbitos culturales, es donde persistirían mayores desafíos pues queda seguir trabajando en desarticular la cultura institucional patriarcal. Esto no es solo en la Universidad de Chile, sino que en todas las instituciones de educación superior. Con respecto a esto, las universidades tienen la oportunidad de impulsar debates reflexivos en torno a la violencia y desigualdad de género, considerando también el Proyecto de Ley de acoso sexual en el ámbito académico que se está discutiendo en el Congreso Nacional. En este sentido, es relevante que los debates se den al interior de las universidades, tomen en cuenta no solo la experiencia y percepción de las estudiantes, académicas y funcionarias, como principales afectadas de la violencia; sino que también el cuestionamiento a las masculinidades, el binarismo de género y relaciones desiguales entre los géneros.

De igual forma, las reflexiones también deberían traspasar el espacio universitario, considerando el rol social de la educación y que la violencia y desigualdad que se dan en el espacio educativo son el reflejo de una sociedad patriarcal. Por este motivo:

(...) la contribución de las instituciones universitarias al desarrollo nacional a través de la formación de recursos humanos y el desarrollo científico y tecnológico no se constriñe a sus integrantes, sino que tiene una función socializadora y un efecto multiplicador que impacta hacia afuera de sus comunidades, por lo que los logros que estas instituciones alcancen en relación a la equidad de género tendrán siempre repercusiones sobre los distintos ámbitos que conforman nuestras sociedades (Buquet, 2011, pág. 2017).

Por otro lado, en ámbitos organizacionales, se ha ido fortaleciendo la institucionalidad de género de la Universidad de Chile. No obstante, esta debería ir creciendo incrementalmente, considerando los desafíos que restan en aspectos más estructurales y complejos de la desigualdad de género. En este sentido, trabajar en las otras líneas de acción requerirá aumentar recursos asignados a los temas de género en la Universidad de Chile. Esto debería traer, por consiguiente, mayor dotación de personal especializado y el desarrollo de más capacitaciones en la comunidad universitaria.

En cuanto a ámbitos normativos, estos también son relevantes para abordar la violencia y desigualdad de género. Es por esto que la Universidad de Chile, así como el resto de las universidades, han estado avanzando en estas materias, desarrollando normas, con distintos grados de participación de sus comunidades, dependiendo del caso. Sin embargo, resta ver qué ocurrirá con la tramitación del Proyecto de Ley de acoso sexual en el ámbito académico, que está desde el año 2018 en el Congreso.

Por otro lado, se debe mencionar que el sistema universitario ha ido generando mecanismos para denunciar e investigar el acoso sexual. No obstante, queda trabajo aún con respecto a sanción y reparación, para las personas denunciadas y afectadas, respectivamente. Esto es relevante ya que, por un lado, "(...) sancionar a las personas responsables disminuirá la frecuencia de esas violaciones de los derechos humanos, pues la impunidad es la que favorece y perpetúa esa práctica



de irrespeto a la dignidad (...)” (Echeverría *et al.*, 2017, pág. 17). Por otro lado, con respecto a la reparación de las personas vulneradas, la Convención de Belém do Pará (ratificada por Chile), señala que en casos de violencia de género, los Estados Partes deben establecer los mecanismos necesarios “(...) para asegurar el acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces” (OEA, 1994).

Además, sin dejar de lado la relevancia de la sanción y reparación en casos de violencia de género, es crucial que de forma paralela las universidades comiencen a incorporar enfoques preventivos e integrales en temas de violencia y desigualdad de género. De esta forma, la prevención de la violencia, por medio de la sensibilización y la reflexión del problema, es relevante, pero debe ir acompañada de una visión completa que modifique la base de la estructura universitaria, logrando “(...) permear todas las áreas del quehacer académico” (Duarte & Rodríguez, 2019, pág. 64). Así, el desafío consiste en avanzar hacia nuevos paradigmas educativos, ya que:

la educación desde la perspectiva de género implica transformaciones en los modelos educativos tradicionales, desde los libros de texto, las estructuras de las instituciones educativas, las relaciones entre académicos, académicas y alumnado, hasta una reeducación con perspectiva de género de todas las personas involucradas en el proceso educativo (Zapata & Ayala, 2014, pág. 16).

En consecuencia con lo señalado anteriormente, las universidades también deberían comenzar a considerar maneras de abordar el fenómeno de la funa, que ha venido aumentando hace unos años. De este modo, es relevante trabajar en mejorar la convivencia al interior de las comunidades universitarias, lo que también implica buscar vías para fortalecer la confianza de los estamentos en la institucionalidad.

Con respecto a los avances en temas de género que se han dado desde el sistema universitario y la influencia de estos en la Universidad de Chile, en resumen se han generado instancias de coordinación y acuerdos entre las instituciones, de las que la Universidad ha sido parte. De esta forma, ha primado la colaboración y apoyo entre las universidades. Así, si bien la Universidad de Chile ha sido pionera y ha influenciado al resto del sistema, por su forma de abordar el acoso sexual y la desigualdad de género, esto no solo se debe a que lleva años fortaleciendo su institucionalidad, sino que también debido a la presión y el trabajo que han levantado las feministas de la comunidad universitaria.

Desde otro punto de vista, además de los desafíos que son propios de las dinámicas universitarias, queda mantenerse pendiente con respecto a los cambios que ha dejado en temas educativos el año 2020, con la pandemia. Sobre esto, cobra relevancia ver la manera en que las universidades continuarán el año 2021, con o sin educación remota. En este sentido, las clases virtuales han cambiado los modos de relacionarse entre las personas, lo que ha desencadenado también en nuevas formas de acoso sexual (Andrade, 2020). De esta manera, sería fundamental analizar exhaustivamente qué ha pasado con la violencia y desigualdad de género, con estas nuevas plataformas.

En concordancia con lo anterior, también habría que buscar la manera de agilizar los procedimientos de denuncia por acoso sexual, cuyos plazos se han visto retrasados este año y, en el caso de algunas universidades, hasta actualizar las normativas internas para permitir denunciar e investigar hechos constituidos virtualmente, por ejemplo. Así, la tarea de las instituciones en esto es adelantarse y pensar las nuevas posibilidades que existen, adoptando también un foco preventivo e integral para abordar la violencia de género.

Finalmente, señalar que parte de estas propuestas también fueron ideas presentadas por la Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile, como se mencionó en el resumen de su petitorio en el contexto de la investigación. Por tanto,

para trabajar sobre temas de género es fundamental que la Universidad considere los insumos proporcionados por la Asamblea, además de la participación directa del estamento estudiantil, académico y funcionario. De esta manera, promover el trabajo colaborativo, con las personas que se ven directamente afectadas por la violencia y desigualdad de género es relevante para anticiparse y actuar de una forma menos reactiva a los problemas.

## Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Agranoff, R., & Radin, B. (1991). The comparative case study approach in public administration. *Research in Public Administration*, 1, 203-231.
- Aguilar, C., Alonso, M., Melgar, P., & Molina, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*(16).
- Alfaro, J., & De Armas, T. (2019). Estudiantes universitarias chilenas: discursos y prácticas contra la violencia sexista. *Nómadas*(51), 31-47.
- Améstica, L., Gaete, H., Llinas, X. (2014). *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 22(3), 384-397.
- Andrade, C. (25 de Agosto de 2020). Carmen Andrade, Directora de Igualdad y Género de la U. de Chile: "En pandemia se han producido nuevas formas de acoso sexual". (J. Quezada, Entrevistador) La Tercera.
- Araya, S. (2004). Hacia una educación no sexista. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 4(2), 1-13.
- Arriagada, I. (2006). Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia. *CEPAL. Serie Políticas Sociales*(119).
- Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile. (2018). *Petitorio Unificado Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile 2018*.
- Astelarra, J. (2004). Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. *CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo*(57).
- Barffusón, R., Revilla, J., & Carrillo, C. (2010). Aportes feministas a la educación. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 15(2), 357-376.
- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), 261-286.
- Bartra, E. (2012). Acerca de la investigación y la metodología feminista. En N. Blazquez, F. Flores, & M. Ríos, *Investigación feminista: Epistemología, metodología y representaciones sociales*, 67-77. Ciudad de México: Centro

- de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Begné, P. (2011). Acción afirmativa: una vía para reducir la desigualdad. *Ciencia Jurídica*, 1(1), 11-16.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33, 211-225.
- Buquet, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*(44), 27-43.
- Cabello, C. (2018). Educación no sexista y binarismos de género. Agitaciones feministas y disidencias sexuales secundarias en la escuela. En F. Zerán (Ed.), *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado* (págs. 21-34). Santiago: LOM ediciones.
- Campenhoudt, Q. (2005). *Manual de Investigación en Ciencias Sociales*. Limusa.
- Comisión de Igualdad de Género del CRUCH. (2019). *Sesión ordinaria N°3*. Universidad de la Santísima Concepción.
- Comisión de Igualdad de Género del CRUCH. (2020). *Sesión ordinaria N°1*. Universidad de Los Lagos.
- Comunidad Mujer. (6 de Junio de 2018). *Feminismo en Chile: Las organizaciones de mujeres que han impulsado el movimiento que hoy vuelve a marchar*. Obtenido de:  
<https://www.comunidadmujer.cl/2018/06/feminismo-en-chile-las-organizaciones-de-mujeres-que-han-impulsado-el-movimiento-que-hoy-vuelve-a-marchar/>
- CRUCH. (2018). *Propuesta de trabajo Comisión de Igualdad de Género AUR-CRUCH*.
- CUECH. (1 de Junio de 2018). *Las Universidades Estatales y la movilización feminista*. Obtenido de: <https://www.uestatales.cl/cue/?q=node/5877>
- CUECH. (2019). *Compromisos de las universidades del Estado en materia de equidad de género*.

- Cuenca, C. (2013). El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 6(3), 426-440.
- De Armas, T., & Venegas, C. (2016). Patriarcado y capitalismo académico. La reproducción de las violencias. En S. Del Valle (Ed.), *Educación No Sexista. Hacia una Real Transformación* (págs. 57-68). Santiago: Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Decreto con Fuerza de Ley N°2 del Ministerio de Educación. (2009). *Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.370 con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005.*
- Decreto con Fuerza de Ley N°3 del Ministerio de Educación. (2006). *Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile.*
- Decreto Exento N°001817. (2017). *Aprueba Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.*
- Decreto Exento N°0019942. (2019). *Aprueba nuevo Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria.*
- Decreto Universitario Afecto N°1230. (2019). *Delega facultades de ordenar la instrucción y resolver investigaciones sumarias y sumarios administrativos.*
- Decreto Universitario N° 0026685. (2019). *Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de la Universidad de Chile.*
- Decreto Universitario N°0014672. (2014). *Crea la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Universidad de Chile.*
- Decreto Universitario N°003359. (2015). *Crea la Cátedra Amanda Labarca en la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones de la Universidad de Chile.*
- Decreto Universitario N°003406. (2018). *Crea la Dirección de Igualdad de Género.*
- Decreto Universitario N°007586. (1993). *Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile.*
- Duarte, C., & Rodríguez, V. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena. *Revista Rumbos TS. Un Espacio Crítico para la Reflexión en Ciencias Sociales*(19), 41-72.

- Echeverría, R., Paredes, L., Diódora, M., Batún, J., Carrillo, C. (2017). Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: Un acercamiento cuantitativo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), 15-26.
- Echeverría, R., Paredes, L., Evia, N., Carrillo, C., Diódora, M., Batún, J., & Quintal, R. (2018). Caracterización del hostigamiento y acoso sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes universitarios mexicanos. *Revista de Psicología*, 27(2), 1-12.
- Escudero, J., Delfín, L., & Arano, R. (2014). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones. *Ciencia administrativa*(1).
- Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Año 3(6), 259-294.
- Fernández, M. (2019). El acoso sexual en la universidad. Del negacionismo al reconocimiento a la resistencia. *Discursos del Sur*(4), 63-78.
- Flores, R. (2019). Políticas de educación superior sobre acoso sexual en Chile. *Educación y Educadores*, 22(3), 343-358.
- Follegati, L. (2018). El constante aparecer del movimiento feminista. Reflexiones desde la contingencia. En F. Zerán (Ed.), *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado* (págs. 77-90). Santiago: LOM ediciones.
- Forstenzer, N. (2019). Feminismos en el Chile Post-Dictadura: Hegemonías y marginalidades. *Revista Punto Género*(11), 34-50.
- Fraser, N., & Lamas, M. (1991). La lucha por las necesidades: esbozo de una teoría crítica socialista-feminista de la cultura política del capitalismo tardío. *Debate Feminista*, 3.
- Fuentes, L. (2006). Género, equidad y ciudadanía: Análisis de las políticas educativas. *Nómadas*(24), 22-35.
- Gamboa, F. (2019). Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos. *Nómadas*(51), 211-221.
- García, P. (2005). Género, educación y política pública. *La Ventana*(21), 70-89.
- Gherardi, N. (2016). Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar. *CEPAL. Serie Asuntos de Género*(141).

- González, E. (2016). Una reflexión feminista para una educación no sexista. En S. Del Valle (Ed.), *Educación No Sexista. Hacia una Real Transformación* (págs. 47-56). Santiago: Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Grau, O. (2018). Un cardo en la mano. En F. Zerán (Ed.), *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado* (págs. 91-98). Santiago: LOM ediciones.
- Guzmán, V. (1996). La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. *Encrucijadas del saber, los estudios de género en las ciencias sociales*, 213-230.
- Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis. *CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo*(32).
- Guzmán, V., & Bonan, C. (2008). La institucionalización del tema de la equidad de género y la modernización del Estado en América Latina. *Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*, 14(25), 103-114.
- Guzmán, V., & Montaña, S. (2012). Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010). *CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo*(118).
- Guzmán, V., & Salazar, R. (1992). El género en el debate de las políticas públicas. *Proposiciones*, 21.
- Harding, S. (1987). Is there a feminism method? En S. Harding (Ed.), *Feminism and Methodology*. Indiana University Press.
- Hernández, P., Cisternas, M., & Niño, E. (2017). *Experiencias de Acoso Sexual en la Universidad de Chile*. XXXI Congreso Alas Uruguay 2017.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Herrera, G. (2001). El género en el Estado: entre el discurso civilizatorio y la ciudadanía. *ÍCONOS. Revista de Ciencias Sociales*(11), 80-88.
- Incháustegui, T. (1999). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. *La Ventana*(10), 84-123.
- Izquierdo, M. (1994). Uso y abuso del concepto género. En M. Vilanova (Comp.), *Pensar las diferencias*.



- León, M. (1993). El género en la política pública de América Latina: Neutralidad y distensión. *Análisis Político*(20), 34-46.
- Ley N°20.005. (2005). *Tipifica y sanciona el acoso sexual*.
- Ley N°21.091. (2018). *Sobre Educación Superior*.
- Ley N°21.094. (2018). *Sobre Universidades Estatales*.
- Lizama, A., & Hurtado, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad Santiago de Chile. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-14.
- Luxán, M., & Azpiazu, J. (2016). *Metodologías de Investigación Feminista. Módulo III: Metodología para la implementación de la igualdad*.
- Maqueda, M. (2006). La violencia de género. Entre el concepto jurídico y la realidad social. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*(8).
- MINEDUC. (2018). *Protocolos contra el acoso sexual en educación superior. Sugerencias para su elaboración*.
- MINEDUC. (2019). *Compromiso: Hacia la equidad de género en órganos directivos de la Educación Superior*.
- MINEDUC. (25 de Marzo de 2019). *Ministra Cubillos envía carta a 150 rectores para avanzar en equidad de género en la educación superior y anuncia creación de un Observatorio en el MINEDUC*. Obtenido de: <https://www.mineduc.cl/equidad-de-genero-educacion-superior/>
- MINEDUC. (2019). *Protocolos de actuación frente al Acoso Sexual en Educación Técnico Profesional. Sugerencias para su elaboración*.
- Mingo, A., & Moreno, H. (2017). Sexismo en la universidad. *Estudios Sociológicos*, 35(105), 571-595.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2020). *Convenciones. Tratados Internacionales ratificados por Chile-Sistema Interamericano*. Obtenido de: <https://www.derechoshumanos.gob.cl/ddhh/sistema-interamericano-de-ddhh/convenciones#:~:text=Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir%2C%20Sancionar,24%20de%20octubre%20de%201996>

- Miranda, G. (2016). Paradojas de la modernización del sistema universitario chileno. *Polis. Revista Latinoamericana*, 15(45), 345-361.
- Muñoz, A., Follegati, L., & Jackson, L. (2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. *CEPPE UC*(20).
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.
- Observatorio contra el Acoso Chile. (2020). *Informe de OCAC para el Proyecto de Ley de acoso sexual en el ámbito educacional*.
- Observatorio de Equidad de Género en Educación Superior. (2020). *Encuesta Equidad de Género Educación Superior del MINEDUC*.
- OEA. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*.
- OIT. (2013). *El hostigamiento o acoso sexual*.
- ONU. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.
- ONU Mujeres. (2016). *La CEDAW, Convención sobre los derechos de las mujeres*.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17.
- Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 42(2), 163-180.
- Oshinsky, J. (1980). *Sexual harassment of women students in higher education*. University of Florida.
- Padua, J. (1988). Presiones y resistencias al cambio en la educación superior de México. *Estudios Sociológicos*, 6(16), 129-178.
- Palestro, S. (2016). Androcentrismo en los textos escolares. En S. Del Valle (Ed.), *Educación No Sexista. Hacia una Real Transformación* (págs. 15-24). Santiago: Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Palomar, C. (2005). La política de género en la educación superior. *La Ventana*(21), 7-43.

- PNUD. (11 de Marzo de 2019). *Universidad de Chile y PNUD suscriben convenio para desarrollar proyecto "Definición y reconocimiento de estándares de igualdad de género"*. Obtenido de:  
<https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/presscenter/articles/Noticias/universidad-de-chile-y-pnud-suscriben-convenio-para-desarrollar-.html>
- Radio Universidad de Chile. (15 de Mayo de 2018). *Rector Vivaldi pide cambios legales para enfrentar acoso sexual*. Obtenido de:  
<https://radio.uchile.cl/2018/05/15/rector-vivaldi-pide-promulgacion-de-ley-de-educacion-para-enfrentar-acoso-y-violencia-sexual/#>
- Ramírez, K., & Trujillo, M. (2019). Acoso sexual como violencia de género: Voces y experiencias de universitarias chilenas. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*(14), 221-240.
- Reverter, S. (2011). Los retos del feminismo institucional. *Daímon. Revista Internacional de Filosofía*, 223-229.
- Reyes, C., & Roque, B. (2019). Chile 2018: Desafíos al poder de género desde la calle hasta La Moneda. *Revista de Ciencia Política*, 39(2), 191-215.
- Rock, J., & Rojas, C. (2012). Cambios en el sistema universitario chileno: Reflexiones sobre su evolución y una propuesta de gobernanza. *Calidad en la educación*(37), 163-188.
- Rodríguez, A. (2008a). Las escaleras de Escher: La transversalización de género vista desde las capacidades del Estado. *Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*, 14(25), 53-70.
- Rodríguez, A. (2008b). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y Debates*(16), 109-129.
- Rodríguez, D., & Valldeoriola, J. (2009). *Metodología de la investigación*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Salaburu, P. (2014). Modelos organizativos en la educación superior. *RIS. Revista Internacional de Sociología*, 72(1), 234-238.

- Sánchez, M., & Castañón, J. (2019). Gobernanza en la educación superior de México: Caso Universidad Autónoma de Tamaulipas. *RCS. Revista de Ciencias Sociales*, 25(3), 59-71.
- Santoro, C. (2015). Los modelos de género en el ámbito universitario: una propuesta de investigación. *Revista del Cisen Tramas/Maepova*, 3(1), 123-135.
- Schmeisser, C. (2019). *La funa. Aspectos históricos, jurídicos y sociales*. Universidad de Chile.
- Schuster, S., Santos, A., Miranda, L., Roque, B., Arce, J., & Medel, E. (2019). Una mirada al movimiento feminista en Chile del año 2018: hitos, agenda y desafíos. *Revista Iberoamericana*, 19(72), 223-245.
- Stromquist, N. (2010). Políticas educativas y género: un análisis comparativo. En A. Mingo (Coord.), *Desasosiegos. Relaciones de género en la educación* (págs. 55-78). Plaza y Valdés.
- Till, F. (1980). *Sexual Harassment. A Report on the Sexual Harassment*. National Advisory Council on Women's Educational Programs, Washington D.C.
- Universidad de Chile. (29 de Marzo de 2007). *Víctor Pérez asumió como vicepresidente del Consejo de Rectores*. Obtenido de <https://www.uchile.cl/noticias/40697/victor-perez-asumio-como-vicepresidente-del-consejo-de-rectores>
- Universidad de Chile. (20 de Julio de 2010). *Prorrectora Rosa Devés: "La U. de Chile tiene la responsabilidad de establecer el estándar de calidad para la educación universitaria"*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/noticias/63835/prof-rosa-deves-asumio-prorrectoria-de-la-universidad-de-chile>
- Universidad de Chile. (7 de Marzo de 2013). *Cartas a la comunidad universitaria. Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/portal/presentacion/rectoria/victor-perez-vera/cartas-a-la-comunidad-universitaria/99426/igualdad-de-oportunidad-de-genero-en-la-universidad-de-chile>

Universidad de Chile. (2014). *Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile*.

Universidad de Chile. (2014). *Política de equidad e inclusión estudiantil*.

Universidad de Chile. (7 de Marzo de 2014). *U. de Chile, pionera en implementar políticas universitarias para avanzar en equidad de género*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/noticias/99240/u-de-chile-pionera-en-avances-de-equidad-de-genero>

Universidad de Chile. (2017). *Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias*.

Universidad de Chile. (2017). *Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile*.

Universidad de Chile. (30 de Noviembre de 2018). *Distinción: Carmen Andrade recibió reconocimiento por su rol en la erradicación de la violencia de género en la comunidad universitaria*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/noticias/149677/carmen-andrade-fue-reconocida-por-rol-en-erradicacion-de-la-violencia>

Universidad de Chile. (28 de Noviembre de 2018). *En la décima cuarta sesión ordinaria: Creación de la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria es presentada al Consejo Universitario*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/noticias/149609/se-crea-la-unidad-especializada-para-investigar-acoso-sexual-y-laboral>

Universidad de Chile. (15 de Mayo de 2018). *En reunión extraordinaria Rector Ennio Vivaldi solicitó a ministro Varela cambios legales para enfrentar acoso y violencia sexual*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/noticias/143514/rector-vivaldi-solicito-cambios-legales-para-enfrentar-acoso-sexual>

Universidad de Chile. (2018). *Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile 2017-2026*.

Universidad de Chile. (2019). *Acoso en el Campus: El acoso sexual en la Universidad de Chile*.

- Universidad de Chile. (23 de Abril de 2019). *Diálogo triestamental. Los avances en los acuerdos de la Comisión Igualdad de la U. de Chile*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/noticias/153095/los-avances-en-los-acuerdos-de-la-comision-igualdad-de-la-u-de-chile>
- Universidad de Chile. (8 de Marzo de 2019). *Lectura Poética en Casa Central. Memoria y Reconocimiento: Emotivo Homenaje a Mara Rita Villarroel*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/noticias/151753/memoria-y-reconocimiento-emotivo-homenaje-a-mara-rita>
- Universidad de Chile. (2019). Sello genera igualdad. Proyecto de certificación en estándares de igualdad de género con PNUD. Obtenido de: <https://direcciondegenero.uchile.cl/generaigualdad/>
- Universidad de Chile. (7 de Octubre de 2020). *Carmen Andrade en Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara: "La U. de Chile ha sido pionera en enfrentar el acoso sexual y la violencia de género"*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/noticias/169361/la-universidad-de-chile-ha-sido-pionera-en-enfrentar-el-acoso-sexual>
- Universidad de Chile. (2020). *Dirección Jurídica*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/portal/presentacion/estructura/organismos-centrales/7829/direccion-juridica>
- Universidad de Chile. (2020). *Observatorio de Violencias e Igualdad de Género*. Obtenido de: <https://direcciondegenero.uchile.cl/observatorio/>
- Universidad de Chile. (24 de Junio de 2020). *Por unanimidad: Rector Ennio Vivaldi es reelegido presidente del Consorcio de Universidades del Estado para el período 2020-2022*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/noticias/164605/rector-ennio-vivaldi-es-reelegido-presidente-del-cuech-por-unanimidad>
- Universidad de Chile. (2020). *Proceso de selección para cargo de abogado/a*. Obtenido de: <https://www.uchile.cl/portal/noticias/noticias-por-unidad/direccion-juridica/168625/proceso-de-seleccion-para-cargo-de-abogadoa>

Universidad de Chile. (13 de Abril de 2020). *Senado Universitario acuerda elaboración de una Política de Equidad de Género para nuestra casa de estudios*. Obtenido de:

<https://www.uchile.cl/noticias/162498/senado-acuerda-elaboracion-de-politica-de-equidad-de-genero-u-chile>

Urzúa, S. (2019). Aportes a una etnografía de los movimientos feministas: recursos expresivos en las marchas #Ni una menos y #8M en Santiago de Chile. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*(35), 115-124.

Vázquez, V. (2017). Lo "personal es política universitaria": Incumbencias de las Universidades Nacionales frente al acoso sexual. *La Aljaba. Segunda Época*, 21.

Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods* (Segunda ed.). SAGE Publications.

Zapata, E., & Ayala, M. (2014). Políticas de equidad de género: Educación para una escuela libre de violencia. *Ra Ximhai*, 10(7), 1-21.

## Anexos

### Anexo N°1: Género en las autoridades de las Facultades e Institutos de la Universidad de Chile<sup>22</sup>

Facultad/Instituto	Decano/Director	Decana/Directora
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	X	
Facultad de Ciencias	X	
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas	X	
Facultad de Derecho	X	
Facultad de Artes	X	
Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	X	
Facultad de Ciencias Sociales	X	
Facultad de Economía y Negocios	X	
Facultad de Ciencias Agronómicas	X	
Facultad de Ciencias Forestales de la Conservación de la Naturaleza		X
Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias	X	
Facultad de Filosofía y Humanidades	X	
Facultad de Medicina	X	
Facultad de Odontología		X
Instituto de Asuntos Públicos	X	
Instituto de Comunicación e Imagen		X
Instituto de Estudios Avanzados en Educación		X
Instituto de Estudios Internacionales		X
Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos	X	

<sup>22</sup> Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión del sitio web de la Universidad de Chile.



**Anexo N°2: Funciones de la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile<sup>23</sup>**

Elaborar, coordinar ejecución y monitorear la agenda de actividades y medidas destinadas a alcanzar la igualdad de género en las distintas áreas del quehacer universitario.
Proponer, gestionar y monitorear las políticas, planes, normativas y medidas destinadas a alcanzar la igualdad de género en la Institución.
Proponer, gestionar y monitorear políticas, planes, normativas y medidas que permitan prevenir y enfrentar la discriminación y violencia sexual y de género en la Universidad.
Proponer, gestionar y monitorear políticas, normativas y medidas de corresponsabilidad social que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral y estudiantil en la Universidad.
Proponer asignaturas, actividades y contenido académico en docencia, investigación, creación y extensión, con perspectiva de género, en los programas que imparte la Universidad.
Gestionar la asistencia y acompañamiento de las personas de la comunidad universitaria afectadas por discriminación o violencia sexual o de género.
Realizar seguimiento a los procedimientos disciplinarios sustanciados en la Universidad, relacionados a causas de acoso sexual u otras conductas de violencia de género.
Proponer e impulsar medidas para incidir en las políticas públicas y normas de carácter nacional vinculadas con materias de género.

<sup>23</sup> Fuente: Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile.

**Anexo N°3: Verificación del cumplimiento de compromisos de las universidades del  
CUECH<sup>24</sup>**

<b>Universidad</b>	<b>Institucionalidad encargada</b>	<b>Política de violencia de género</b>	<b>Aceptación de nombre social de personas trans</b>
Universidad de Tarapacá	Dirección de Equidad de Género	Sí	Sí
Universidad Arturo Prat	Dirección de Equidad de Género y Diversidad	Sí	Sí
Universidad de Antofagasta	En proceso de instalación de la Dirección de Equidad e Inclusión	Sin información	Sin información
Universidad de Atacama	Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género	Sí	Sin información
Universidad de la Serena	Comité de Equidad y Género	Sí	Sí
Universidad de Playa Ancha	Dirección de Equidad e Igualdad de Género	Sí	Sí
Universidad de Valparaíso	Unidad de Igualdad y Diversidad	Sí	Sí
Universidad de Santiago de Chile	Dirección de Género, Diversidad y Equidad	Sí	Sí
Universidad Tecnológica Metropolitana	Programa de Género y Equidad	Sí	Sí
Universidad de Chile	Dirección de Igualdad de Género	Sí	Sí
Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación	Oficina de Género y Sexualidades	Sí	Sí
Universidad de O'Higgins	Oficina de Equidad y Género	Sí	Sí
Universidad de Talca	Dirección de Género	Sí	Sí
Universidad del Bío-Bío	Proyecto de Dirección General de Género	Sí	Sí

<sup>24</sup> Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los sitios web de cada universidad del CUECH.

Universidad de la Frontera	Dirección de Equidad de Género	Sí	Sin información
Universidad de los Lagos	Dirección de Igualdad de Género	Sí	Sí
Universidad de Aysén	Unidad de Equidad de Género	Sí	Sí
Universidad de Magallanes	Dirección de Género, Equidad y Diversidad	Sí	Sí