PRIMER DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE RELACIONES DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA

UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

Universidad de Atacama

Celso Arias Mora
Rector

Coordina:

Contraloría Universitaria

Carlos Pérez Saavedra
Contralor

Oficina de igualdad de oportunidadesy Equidad de género

Tamara Castillo Órdenes
Iván Martínez Bravo
Erika Collarte Pizarro

Equipo investigador

Investigadora principal:

Dra. Elva Morales-Robles

Investigadoras e investigadores colaboradores:

Dr. Javier Chapado-Sánchez
Mg. Luciana Santos
Mg. Pía Valdés Barraza

Inscripción
ISBN: 978-956-7701-08-7
Edición de Textos
Arturo Vilchis

Universidad de Atacama
Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género

Av. Copayapu N°485, Copiapó. Atacama, Chile.
Correo electrónico
Oficinagenero@uda.cl
Copiapó, Chile, Diciembre 2021
Impreso en Chile

Investigadora Principal:

Dra. Elva Morales Robles

Equipo investigador:

Mg. Pía Valdés Barraza
Mg. Luciana Santos
Dr. Javier Chapado- Sánchez

Equipo Coordinador:

Oficina de igualdad de Oportunidades y Equidad de Género:

Tamara Castillo Órdenes
Iván Martínez Bravo
Erika Collarte Pizarro.

Diagramación y Portada:

Dirección de Vinculación y Comunicaciones.

Fuentes de información interna:

Dirección de Aseguramiento de la Calidad.
Análisis Institucional

Índice de contenido

Presentación 8

1. El género, construyendo senderos para la equidad 11

1.1 Hilvanando la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior 12
1.2. La igualdad de género en las IES en Chile 14

2. Marco normativo 17

3. Metodología 21

3.1. Instrumento 21
3.2. Procedimiento 22
3.3. Muestra 22
3.4. Análisis de datos 22

4. Resultados del diagnóstico de las relaciones de género en la Universidad de Atacama 23

4.1. Comunidad estudiantil 23
4.1.1 Registros administrativos 23
4.1.2 Encuesta 34
4.1.3 Registro de denuncias OIOEG 45
4.2 Cuerpo académico 45
4.2.1 Registros administrativos 46
4.2.2 Encuesta 54
4.2.3 Registro de denuncias OIOEG 67
4.3 Personal administrativo y de servicios 67
4.3.1 Registros administrativos 67
4.3.2 Encuesta 70
4.3.3 Registro de denuncias OIOEG 83

5. Conclusiones 84

Bibliografía 91

Anexos I. Información sobre dimensiones 93
Anexo II. Instrumento 96

Índice de figuras

Figura 1. Brechas de género en la participación en la Titulación de Pregrado por área de conocimiento, año 2019 15
Figura 2. Postulaciones Adjudicadas por sexo, e Índice de Masculinidad. Periodo 2009-2018 16
Figura 3. Caracterización de adjudicaciones 2016-2018 con perspectiva de género 16
Figura 4. Distribución de matrículas según nivel educativo por sexo, años 2019 y 2020 23
Figura 5. Distribución del alumnado por facultad periodo 2015 al 2020 27
Figura 6. Áreas disciplinares con brechas de género que se han incrementado en los últimos cinco años 28
Figura 7. Áreas disciplinares con brechas de género que se han mantenido en los últimos cinco años 29
Figura 8. Distribución de mujeres y de hombres con nota igual o superior a 6.0 en los estudios 32
Figura .9 Frecuencia y porcentaje de la población estudiantil de vivir situaciones de 37
Figura 10. Frecuencia y porcentaje de la población estudiantil que ha percibido situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual según el sexo 38
Figura 11. Distribución de mujeres y de hombres en el total del escalafón académico y directivo 46
Figura 12. Estructura orgánica de directivos superiores, año 2019 por sexo 52
Figura 13. Distribución por rango de salario de personal académico, directivo y directivo superior 54
Figura 14. Distribución del rango de horas dedicadas al trabajo doméstico por sexo 55
Figura 15. Frecuencia y porcentaje del personal académico que percibe haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución 57
Figura 16. Frecuencia y porcentaje del personal académico de vivir situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual según el sexo 58
Figura 17. Frecuencia y porcentaje del personal académico que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual según el sexo 60
Figura 18. Percepción del personal académico sobre situaciones de exclusión en razón de sexo y/o género en la institución, por sexo 60
Figura 19. Percepción del personal académico sobre situaciones de discriminación en la institución, según el sexo 61
Figura 20. Frecuencia y porcentaje del personal académico que ha percibido sexismo en la Universidad de Atacama, según sexo 62
Figura 21. Frecuencia y porcentaje del personal académico que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria, según sexo 63
Figura 22. Porcentaje del personal académico que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo 93
Figura 23. Distribución del rango de horas dedicadas al trabajo doméstico del estamento administrativo, por sexo 71
Figura 24. Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que percibe haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución 74
Figura 25. Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo de vivir situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual según el sexo 74
Figura 26. Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo sobre situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual presenciadas en su Facultad, según el sexo 76
Figura 27. Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de exclusión en razón de sexo y/o género en la institución, por sexo 77
Figura 28. Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de discriminación en la institución, según el sexo 78
Figura 29. Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que percibe sexismo en la Universidad de Atacama, según sexo 79

Figura 30. Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria, según sexo 80
Figura 31. Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo 81
Figura 32. Distribución del estamento estudiantil y el estamento académico en facultades masculinizadas o feminizadas 84
Figura 33. Distribución de mujeres y de hombres por calidad jurídica de la contratación, estamento académico y estamento administrativo 86
Figura 34. Distribución de las mujeres y los hombres de los tres estamentos sobre la percepción y/o vivencia de situaciones de discriminación, sexismo, hostigamiento 87
Figura 35. Distribución de las mujeres y los hombres de los tres estamentos sobre la vivencia de situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual 88

Índice de gráficas

Gráfica 1. Porcentaje de descenso de matrículas respecto al 2019 según nivel académico y sexo 24
Gráfica 2. Porcentaje de matrículas de mujeres y de hombres en carreras masculinizadas con relación al total estudiantil de esas carreras 25
Gráfica 3. Porcentaje de matrículas de mujeres y de hombres en carreras feminizadas con relación al total estudiantil de esas carreras 26
Gráfica 4. Porcentaje de titulación oportuna de mujeres y hombres 26
Gráfica 5. Distribución de matrícula de mujeres y de hombres por facultad, año 2019 28
Gráfica 6. Distribución de mujeres y de hombres por carreras profesionales y técnicas pregrado masculinizadas, año 2019 30
Gráfica 7. Distribución de mujeres y de hombres por carreras profesionales y técnicas pregrado feminizadas, año 2019 31
Gráfica 8. Asignación de becas para la población estudiantil en el periodo 2016 al 2019 32
Gráfica 9. Frecuencia y porcentaje de la población estudiantil que ha experimentado y/o vivido acoso u hostigamiento sexual 35
Gráfica 10. Porcentaje de la población estudiantil que percibe haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución 36
Gráfica 11. Porcentaje de la población estudiantil que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en la institución universitaria 37
Gráfica 12. Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de exclusión en razón del sexo y/o género en la institución, por sexo 39
Gráfica 13. Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de discriminación en la institución, según el sexo 40
Gráfica 14. Porcentaje de la población estudiantil que percibe sexismo en la Universidad de Atacama 41
Gráfica 15. Porcentaje de la población estudiantil que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria 42
Gráfica 16. Razones para no realizar la denuncia ante situaciones de discriminación arbitraria de la población estudiantil 42
Gráfica 17. Porcentaje de la población estudiantil que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria 43
Gráfica 18. Porcentaje de población estudiantil que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo 44
Gráfica 19. Porcentaje de la población estudiantil que realiza denuncias por situaciones de acoso, violencia y/o discriminación 44

Gráfica 20. Porcentaje de la población estudiantil sobre temas de interés para participar en espacios formativos desde una perspectiva de género, por sexo 45
Gráfica 21. Brechas en la distribución de mujeres y de hombres por jerarquía académica del escalafón académico 47
Gráfica 22. Relación de los nombramientos inferiores respecto a los superiores, por sexo 48
Gráfica 23. Distribución de mujeres y de hombres del escalafón académico en las Facultades 50
Gráfica 24. Relación de nombramientos inferiores respecto a los superiores año 2019, por sexo 53
Gráfica 25. Frecuencia y porcentaje del personal académico que ha experimentado y/o vivido acoso u hostigamiento sexual 57
Gráfica 26. Porcentaje del personal académico que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en la institución universitaria 58
Gráfica 27. Porcentaje del personal académico que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo 65
Gráfica 28. Porcentaje de temas de interés para participar en espacios formativos desde una perspectiva de género en el personal académico 66
Gráfica 29. Porcentaje de temas de interés para el personal académico para participar en espacios formativos desde una perspectiva de género, por sexo 66
Gráfica 30. Estabilidad en el empleo funcionariado en el 2019, por sexo 68
Gráfica 31. Frecuencia en la escala administrativa funcionariado en el 2019, por sexo 69
Gráfica 32. Frecuencia del estamento administrativo que ha experimentado y/o vivido acoso u hostigamiento sexual 73
Gráfica 33. Porcentaje del estamento administrativo que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en la institución universitaria 75
Gráfica 34. Porcentaje del estamento administrativo que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo 81
Gráfica 35. Porcentaje de temas de interés para participar en espacios formativos desde una perspectiva de género, estamento administrativo 83

Índice de tablas

Tabla 1. Definición conceptual de las dimensiones y las variables 21
Tabla 2. Carreras con brecha de género entre hombres y mujeres y total de carreras masculinizadas 24
Tabla 3. Carreras con brecha de género entre hombres y mujeres y total de carreras feminizadas 25
Tabla 4. Asignación de gratuidad a la población estudiantil por sexo en el periodo 2016 a 2019 33
Tabla 5. Distribución de respuestas del alumnado sobre percepción de actitudes sexistas en la institución educativa, según el sexo 34
Tabla 6. Porcentaje de población estudiantil que ha vivido alguna situación de acoso u hostigamiento sexual 36
Tabla 7. Porcentaje de la población estudiantil que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en la institución universitaria según el sexo 38
Tabla 8. Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de exclusión por razón de sexo o género, según el sexo 39
Tabla 9. Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de discriminación, según el sexo 40
Tabla 10. Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de sexismo, por sexo 41

Tabla 11. Distribución de mujeres y de hombres por jerarquía académica del escalafón académico 47
Tabla 12. Distribución de mujeres y de hombres según tipo de contratación 48
Tabla 13. Distribución de calidad jurídica en la contratación del personal docente 49
Tabla 14. Escala de remuneración de directivos superiores, año 2019, por sexo 52
Tabla 15. Distribución de mujeres y de hombres en cargos de dirección académica 53
Tabla 16. Distribución de respuestas del personal académico sobre percepción de actitudes sexistas en la institución educativa, según el sexo 56
Tabla 17. Porcentaje del personal académico que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en su Facultad o Unidad según el sexo 59
Tabla 18. Percepción del personal académico sobre situaciones de exclusión por razón de sexo o género, según el sexo 61
Tabla 19. Percepción del personal académico sobre situaciones de discriminación, según el sexo 62
Tabla 20. Percepción de la población académica sobre situaciones de sexismo, por sexo 63
Tabla 21. Porcentaje del personal académico que realiza denuncias por situaciones de acoso, violencia y/o discriminación 65
Tabla 22. Personal administrativo, 2019 67
Tabla 23. Distribución del funcionariado según jornada laboral y sexo, 2019 68
Tabla 24. Estamento administrativo, antigüedad laboral promedio según sexo, 2019 69
Tabla 25. Escala de remuneración del estamento administrativo según sexo, 2019 70
Tabla 26. Distribución de respuestas del estamento administrativo sobre percepción de actitudes sexistas en la institución educativa, según el sexo 72
Tabla 27. Porcentaje del estamento administrativo que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en su Facultad o Unidad, según el sexo 77
Tabla 28. Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de exclusión por razón de sexo o género, según el sexo 77
Tabla 29. Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de discriminación, según el sexo 78
Tabla 30. Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de sexismo, por sexo 79
Tabla 31. Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria, según sexo 80
Tabla 32. Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que realiza denuncias por situaciones de acoso, violencia y/o discriminación 82

Presentación

La Oficina de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de Atacama presenta el informe "Primer diagnóstico de relaciones de género en la Universidad de Atacama", con la finalidad de identificar posibles situaciones/condiciones de desigualdad de género en esta Institución de Educación Superior (IES). Además, propone medidas y acciones que se fundamentan en la perspectiva de género y los Derechos Humanos.

El abordaje de la equidad de género se ha ido institucionalizando de manera muy paulatina al interior de las IES públicas del país, siendo la Universidad de Chile una de las primeras en llevar a cabo un diagnóstico en el año 2014. Posteriormente la Universidad Austral de Chile (2016) presentó una primera etapa de un diagnóstico que aborda esta problemática.

En mayo de 2018 la comunidad estudiantil —en su mayoría mujeres— realiza movilizaciones universitarias, que tienen lugar en todo el país, vindicando una educación libre de sexismo y violencia de género, señalando que las IES carecen de políticas e instrumentos normativos que promuevan transformaciones socioculturales tendientes a disminuir las barreras e inequidades de género que se presentan en el ámbito universitario.

Fruto de las movilizaciones estudiantiles a nivel nacional en el año 2018, se establecen acuerdos con las autoridades de las Universidades —públicas principalmente— con la finalidad de instaurar una cultura de equidad de género y educación no sexista. Así, a partir de este momento, algunas universidades públicas (Universidad Austral de Chile, 2018; Universidad de Chile, 2019; Universidad de Concepción, 2018; Universidad de Valparaíso, 2018) han desarrollado diversos estudios diagnósticos. En ellos se han identificado tanto condiciones estructurales de desigualdad de género —que han sido durante siglos normalizadas por sistemas patriarcales¬—, como también opiniones y situaciones respecto a diversos indicadores de género asociados a la violencia de el género, el acoso sexual y la discriminación.

Como respuesta a las vindicaciones de la comunidad estudiantil, los Rectores del **Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH)** acuerdan suscribir el documento "Equidad de Género para las Instituciones de Educación Superior" que nace desde el Ministerio de Educación. [1]

En este sentido, las Universidades Pertenecientes al CUECH, se comprometen a implementar las siguientes medidas:

1. Avanzar hacia una política de igualdad de género común a todas nuestras universidades dirigida a transversalizar el enfoque de igualdad en las distintas áreas del quehacer universitario.
2. Establecer unidades o direcciones de género en cada Universidad encargadas de proponer, coordinar y hacer seguimiento a las políticas y acciones antidiscriminatorias.
3. Establecer una política de prevención y erradicación de la violencia sexual y la discriminación arbitraria, y de atención a las personas afectadas.
4. Reconocer el nombre social de las personas trans-estudiantes, académicos/as o funcionarios/as- en las gestiones y los documentos universitarios.
5. Implementar una política de educación no sexista que erradique los estereotipos y sesgos que reproducen las desigualdades de género, tanto en las prácticas como en los contenidos educativos, abordando, entre otras cosas, los modelos educativos de las universidades.
6. Instalar estándares de formación inicial docente con enfoque de género, y a su vez, proponer estándares de género como criterios de calidad para los procesos de acreditación institucional

1 El acuerdo se llevó a cabo en la sesión plenaria del día 27 de marzo del año 2019

y de programas de formación de pregrado y postgrado.

7. Implementar una política de corresponsabilidad social en el cuidado que permita enfrentar las barreras asociadas a los roles familiares que limitan el desarrollo de la carrera de las mujeres, e incentivar un rol más relevante de los hombres, y de las instituciones públicas en la importante función del cuidado de las personas.

La Universidad de Atacama atendiendo a los compromisos asumidos tanto con la comunidad estudiantil como con el Consejo de Rectores (CUECH) crea la **Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género** (en adelante OIOEG)[2]. La cual, orgánicamente se encuentra alojada en la Contraloría Universitaria con la finalidad de potenciar autonomía y objetividad en el desarrollo de sus funciones.

La **OIOEG** es un organismo técnico, especializado e interdisciplinario que tiene la finalidad de garantizar que todas las acciones y funciones estarán sujetas a la **Perspectiva de Género y al Enfoque de Derechos**, como principios orientadores para el abordaje de situaciones que puedan transgredir los derechos de las personas por medio de causas como la **Violencia de Género, Acoso (sexual, laboral ciberacoso), Abuso de Poder, y Discriminación Arbitraria.**

Las principales funciones de la OIOEG son:

1. Entregar orientación y acompañamiento profesional a personas que han sido afectadas por discriminación, acoso (laboral, sexual, ciberacoso) abuso de poder y/o violencia de género.
2. Recepcionar denuncias y brindar asesorías a personas afectadas por discriminación, acoso, abuso de poder y/o violencia de género.
3. Gestionar todas las acciones necesarias para brindar el resguardo de las personas afectadas por discriminación, acoso, abuso de poder y/o violencia de género.
4. Establecer las coordinaciones y gestiones necesarias para garantizar el desarrollo de las actividades y el funcionamiento de la Oficina.
5. Desarrollar acciones de difusión, información y sensibilización.
6. Hacer seguimiento al estado de tramitación y los resultados de procedimientos disciplinarios interpuestos por la Oficina relacionados con causas de discriminación, acoso, abuso de poder y/o violencia de género.
7. Generar diagnósticos institucionales sobre las situaciones asociadas a discriminación, acoso, abuso de poder y/o violencia de género.
8. Generar un plan de trabajo anual.
9. Informar a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género sobre las acciones implementadas.
10. Ejecutar acciones declaradas como de su responsabilidad, en la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género en la Universidad de Atacama.
11. Impulsar estrategias de promoción y prevención para la disminución de la violencia de género en la Universidad de Atacama.

El desarrollo de este estudio se enmarca en el numeral 7 y tiene un doble objetivo: el primero es identificar, describir y visibilizar los datos cuantitativos que puedan dar a conocer las brechas de género existentes en nuestra casa de estudios; el segundo es describir desde una mirada comprensiva la percepción que se tiene sobre situaciones de acoso, violencia y/o discriminación en la Universidad.

2 Mediante decreto exento N°42, de fecha 30 de agosto de 2018. La OIOEG inicia sus funciones el 15 de abril de 2019

La Universidad de Atacama no cuenta con información que analice indicadores de género que evidencien la situación en la que se encuentra esta institución en materia de equidad de género, y la generación de esta información contribuye a dar un paso más en ese camino hacia la equidad que como bien señala Amelia Valcarcel "cuanto más nos hayamos logrado acercar al ideal de nacer y ser libres e iguales, más habremos cumplido un destino de honor sobre la tierra, porque es lo más bello que existe: la libertad" (Bárcena et al., 2011: 65).

El presente documento se organiza en seis apartados. Tras la presentación, el primer capítulo establece el marco conceptual, el cual precisa las definiciones de la perspectiva de género y sus posibilidades para el análisis de las desigualdades y/o discriminación de las personas que integran la institución. En el segundo, se hace referencia a las normativas que se establecen en contextos internacionales, nacionales y las regulaciones internas de la Universidad. El tercero, presenta el abordaje metodológico que se considera para el desarrollo del diagnóstico. En el cuarto, se muestra el análisis de la información. Finalmente se presentan las conclusiones haciendo hincapié en la consecución de objetivos, las recomendaciones y los desafíos para los futuros trabajos.

1. El género, construyendo senderos para la equidad

La Universidad de Atacama es una institución de educación superior, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de carácter público, perteneciente al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. Su campus central, se ubica en la ciudad de Copiapó y dispone de una sede en la ciudad de Vallenar, en la tercera región del país. La universidad imparte carreras en horario diurno y vespertino.
La Universidad de Atacama tiene sus raíces históricas ligadas a sus dos instituciones matrices: la Escuela de Minas y la Escuela Normal de Copiapó. En la actualidad, señala como su principal misión: formar profesionales en las áreas de Ingeniería, la Educación y las Tecnologías, incorporando a su quehacer académico a las Ciencias Naturales, Ciencias Jurídicas y Ciencias de la Salud.

Del total de los y las estudiantes: el 59,1% proviene de establecimientos subvencionados, el 3,6% de establecimientos particulares y el 37,3% de establecimientos municipales (Universidad De Atacama, 2015).

La misión de la Universidad de Atacama está orientada a la innovación y la excelencia de su proyecto educativo, enfocados en la entrega de conocimientos, junto con la preparación íntegra de nuestro alumnado quienes obtienen las herramientas necesarias para cumplir un servicio guiado hacia el desarrollo del país y de la región (Universidad De Atacama, 2015). Su visión, es buscar aires de renovación constante conforme a las demandas y avances de nuestra sociedad (Universidad De Atacama, 2015).
Es en este marco e impulsado por las movilizaciones estudiantiles a nivel nacional que surge la necesidad de generar información sobre las relaciones que se establecen en el contexto universitario de manera situada y desde la perspectiva de género, para lo cual se constituye el: ¨Primer Diagnóstico de relaciones de género en la Universidad de Atacama¨.

El propósito de este diagnóstico es contribuir a la generación de información situada sobre la realidad que se vive y se experimenta en la Universidad de Atacama desde una perspectiva de género; con el fin de proponer acciones afirmativas tendientes a deconstruir y eliminar conductas y actitudes sexistas que obstaculizan la promoción de espacios en las que las relaciones entre las personas se fundamenten en los principios de equidad, igualdad y libertad.

La historia de las sociedades modernas y postmodernas caracterizadas por la diversidad, pluralidad y complejidad han traído consigo numerosos retos para la humanidad; uno de los más transcendentes surge de manera paralela con las vindicaciones por la igualdad y equidad entre los seres humanos.

Para entender el significado de género, podemos partir de una visión gramatical, que nos habla de un conjunto de personas o cosas con características generales comunes (Diccionario de Oxford Lenguajes) o podemos basarnos en los conceptos de las Ciencias Sociales que toma el término género, específicamente para referirse al conjunto de características socioculturales diferenciadas y asimétricas que cada sociedad asigna a hombres y a mujeres, (Cobo, 2005; Lagarde, 1996; Lamas, 1986, 1999; Segato, 2003). A diferencia de género, el concepto de sexo como categoría de análisis hace referencia al conjunto de características anatómicas y biológicas que distinguen a las mujeres y a los hombres (Rubin, 1986).

Por ello, cuando hablamos de género y sexo, no solo hablamos de cuestiones que atañen a las mujeres, sino del sistema de organización social que asignan atributos y roles a las personas en función de esa diferencia anatómica-biológica y a partir de esta se establecen relaciones asimétricas y desiguales entre los varones y la masculinidad, y, las mujeres y la feminidad o las personas que no encajan en las categorías binarias (Butler, 1990).

La categoría de análisis de sexo-género permite reflexionar acerca de las desigualdades sociales,

económicas, políticas y culturales entre las personas, identificando que a lo largo de la historia y en todos los territorios, los derechos de las mujeres se han visto postergados y vulnerados a partir de discursos basados en un sistema de creencias y prejuicios, más que en el conocimiento científico (Bosch y Ferrer, 2003; Lamas, 1995; Valcárcel, 1991).

La categoría sexo-género tiene fundamento en la teoría feminista, sin embargo, no podemos obviar que el feminismo inicia como movimiento social para vindicar los derechos políticos, sociales y económicos de las mujeres, es decir, la teoría feminista se ha nutrido de la acción social y se ha logrado consolidar como un paradigma teórico-práctico-metodológico que analiza la realidad social mediante categorías que visibilizan fenómenos sociales que no son perceptibles desde otros paradigmas teóricos (Amorós, 2010).

La perspectiva de género es una herramienta teórica y crítica que permite analizar las situaciones y condiciones de desigualdad, poder y dominación que han experimentado las mujeres y las personas que no se ajustan a los modelos establecidos en el sistema de organización social patriarcal —presentes en diversos espacios públicos y privados: institucionales, sociales, personales y familiares—.

De manera que, se vuelve relevante volver hacia el análisis desde la perspectiva de género a los contextos institucionales de educación superior, con el propósito de indagar respecto a los obstáculos y las brechas de género que persisten en los diferentes espacios del ámbito universitario y que dificultan el acceso, la permanencia y el desarrollo en condiciones de equidad de las personas que la integran.

1.1 Hilvanando la igualdad de género en las instituciones de educación superior.

La educación universitaria institucionalizada surge y se consolida en América durante los siglos XIX y XX, como un espacio para acceder al conocimiento y con él mejorar la situación y condición de los individuos y de su comunidad (Palomar, 2017). No obstante, históricamente el paso por esta institución no ha tenido el mismo significado para los hombres que para las mujeres.

En sus inicios el conocimiento y el saber era un privilegio al que solo podían acceder de manera formal los hombres. A las mujeres se les negó este derecho por ser consideras “biológicamente distintas”, esta diferencia sexual entre hombres y mujeres se estableció en términos dicotómicos: superioridad e inferioridad; inteligencia y sensibilidad; dominio y servidumbre; producción y procreación, y fue desde este horizonte, en el que se sustentó el sistema de dominación masculina y patriarcal (Bosch y Ferrer, 2003; De Barbieri, 1998; Duarte y Rodríguez, 2019; Palomar, 2017).

Las mujeres tuvieron que emprender una lucha colectiva (feminismo) para que les fuesen reconocidos estos derechos (Amorós, 2000; Bravo, 1999; Delgado, 2003; Valcárcel, 1991). El dilatado proceso para el reconocimiento y el acceso de las mujeres a los espacios de las IES ha propiciado una serie de transformaciones socioculturales sin precedente, no obstante, no se ha concluido del todo pues, en la actualidad continúan persistiendo situaciones de desigualdad que obstaculizan la participación de las mujeres en condiciones de equidad.

> *Con la expansión de las IES en el siglo XXI y las normativas legislativas que se han establecido tanto para responder a los acuerdos internacionales, como nacionales en materia de igualdad de género, se constata que en Occidente, las brechas en relación con el acceso a las IES se han reducido, e incluso en algunos países la matrícula de estudiantes mujeres es mayor que la de los varones (Duarte & Rodríguez, 2019; Lozano et al., 2016; Ríos, et al., 2017).*

La feminización de la matricula no se ha traducido en una igualdad sustantiva, la literatura académico-

científica alerta sobre situaciones de desigualdad de género que son menos evidentes y por tanto más riesgosas (Buquet, 2013; Guerrero, 2007; Lomas, 2008).

Cuando nos referimos a las IES como una institución para el acceso al conocimiento y preparación para la vida laboral-profesional se ha constatado, en diversas latitudes, la existencia de segregación horizontal, es decir, el alumnado accede a carreras o profesiones que corresponden con los mandatos socioculturales. Las estudiantes continúan más presentes en áreas disciplinares y carreras asociadas al ámbito de los cuidados y servicios (espacio privado) mientras que los estudiantes acceden a disciplinas asociadas al espacio público, con todo lo que ello conlleva a nivel social, político, económico como señala Buquet:

El espacio doméstico continúa enraizado a las mujeres desde lo simbólico, en el imaginario y sus prácticas, y en las subjetividades. Aún persiste la violencia física y simbólica hacia las mujeres y la conquista de los derechos para decidir sobre su cuerpo no se ha logrado de manera cabal. Aún se educa de manera diferente a uno y otro sexo y se insiste en estereotipos femeninos que dañan al colectivo. Se podría seguir con una larga lista de problemas que provienen de lo cultural, de las estructuras sociales y de sus instituciones, que se instalan en las subjetividades de hombres y mujeres como rasgos naturales y distintivos de nuestra humanidad (2013: 54).

Al considerar la Universidad como espacio laboral, no se evidencian en la literatura condiciones distintas a lo que ocurre con el alumnado, si bien, es cierto que se han establecido leyes y normativas que de manera formal promueven principios igualitarios; diversos estudios (Duarte y Rodríguez, 2019; Guerrero, 2007; Lozano et al., 2016; Palomar, 2017; Ríos et al., 2017) han identificado que al interior de las universidades persisten barreras que obstaculizan el ascenso y la permanencia de las mujeres en condiciones equitativas.

Estos obstáculos se evidencian mediante la segregación horizontal y la segregación vertical. La segregación horizontal muestra la existencia de una distribución desigual del personal docente en disciplinas y áreas del conocimiento. Duarte y Rodríguez, (2019) manifiestan que las académicas se desempeñan principalmente en disciplinas relacionadas con el ámbito de las Ciencias Sociales, las Humanidades-Educación y las Ciencias de la Salud, (relacionadas con atención, cuidado y servicios), siendo escasa su participación en las disciplinas STEM[3] (Tecnología, Ciencia, Matemáticas y Física). A través de la segregación vertical se analiza la persistencia del techo de cristal, en donde las mujeres acceden en menor medida a espacios de responsabilidad y a puestos de toma de decisiones. Así pues, la barreras a las que se enfrentan las mujeres dentro de las IES se traducen en que tienen menor acceso al "poder, al reconocimiento y al dinero" (Buquet, 2016: 41).

Es importante elucidar que, en todos los ámbitos de la vida, la división social por sexo (Marx y Engels, 2015) ha funcionado en el sistema patriarcal como estrategia para la explotación y la opresión de las mujeres. En este sistema existe una distribución desigual de funciones y roles, en el que las mujeres han desempeñado a lo largo de la Historia tareas asociadas a la reproducción: espacio privado, invisibilizado y no remunerado; mientras que, a los hombres se les han encomendado tareas asociadas a la producción: espacio público, visible y remunerado (Bourdieu, 1998). Brunet y Santamaría señalan que las "sociedades modernas se han construido sobre el trabajo cotidiano no reconocido de las mujeres" (2016: 64), generando hasta los días actuales las brechas que no únicamente distancian a hombres y a mujeres del acceso a derechos de forma equitativa, sino que da cuenta de la doble adscripción productiva y reproductiva que tienen que enfrentar las mujeres.

3 STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics, por sus siglas en inglés). En adelante se usará esta abreviatura.

Las IES como espacio para la transformación sociocultural ha de emprender el camino en el análisis y en la (re)construcción de propuestas para alcanzar la tan soñada igualdad de género.

1.2. La igualdad de género en las IES en Chile

El acceso y la participación de las mujeres en las IES en Chile ha sido un proceso paulatino permeado por la desigualdad estructural reflejo de un sistema de organización social androcéntrico, patriarcal y elitista.

El acceso a las IES de las mujeres en Chile inició en 1877 mediante el Decreto de Miguel Amunátegui que, "permitía a las chilenas ingresar a la universidad" (Palermo, 2006: 29). Eloísa Díaz fue la primera mujer en Chile y en América del Sur en recibir su título profesional en medicina y cirugía (el 2 de enero de 1887), llegando a ejercer una amplia trayectoria profesional, a pesar de las barreras y los prejuicios socioculturales propios del momento histórico (Orellana, 2020).

A pesar de los esfuerzos tanto a nivel normativo-institucional, como por parte de colectivos ciudadanos (principalmente de las mujeres) por democratizar y equilibrar el acceso en igualdad de condiciones y la participación en las IES, se puede constatar que tras más de 140 años, las barreras y los prejuicios continúan dificultando y obstruyendo el acceso a las mujeres y a las personas que no se identifican con categorías binarias, disminuyendo la participación en condiciones equitativas en estos espacios formativos, laborales y políticos (Duarte y Rodríguez, 2019; Ríos et al., 2017; Sandoval y Peña, 2019).

A nivel normativo-institucional, en la última década algunas Universidades en Chile, han puesto en marcha acciones tendientes a transversalizar la perspectiva de género, a través del establecimiento de normativas y políticas de igualdad y equidad de género dentro de las instituciones. Uno de los compromisos asumidos en estas políticas, es el desarrollo de un mapa de las situaciones y las relaciones de género que proporcione información situada sobre las brechas de género existentes en el contexto de la Educación Superior a nivel triestamental.

El panorama que se percibe al analizar las experiencias de diversas universidades en el país (Universidad de Chile, 2014; Universidad Austral de Chile, 2016, 2018; Universidad de Concepción, 2018; Universidad de Valparaíso, 2018; Universidad de la Frontera, 2020), no es nada alentador; no obstante, permite identificar una serie de desigualdades, entre las que destacan: a) la segregación horizontal a nivel triestamental, el ingreso a la carrera profesional influida por la diferenciación socio-sexuada del saber —mujeres asociadas al ámbito procreativo (áreas disciplinares de Ciencias Sociales y Humanidades), hombres al espacio de lo productivo (carreras en disciplinas STEM)—; b) la segregación vertical: menor acceso de las mujeres a los niveles más altos de la jerarquía académica y a puestos de toma de decisiones; c) el acoso y la violencia de género a nivel triestamental: desigualdad de trato y conductas de acoso sexual principalmente hacia mujeres; y d) dificultad para las mujeres de conciliar la vida familiar y el desarrollo de sus carreras académicas.

Según los datos del Servicio de información de Educación Superior (SIES, 2020) existen brechas de género positivas, principalmente en áreas disciplinares de la educación y de la salud con más de un 50% de participación de mujeres. Mientras que en las ciencias básicas y en la tecnología se presentan las mayores brechas negativas (ver figura 1).

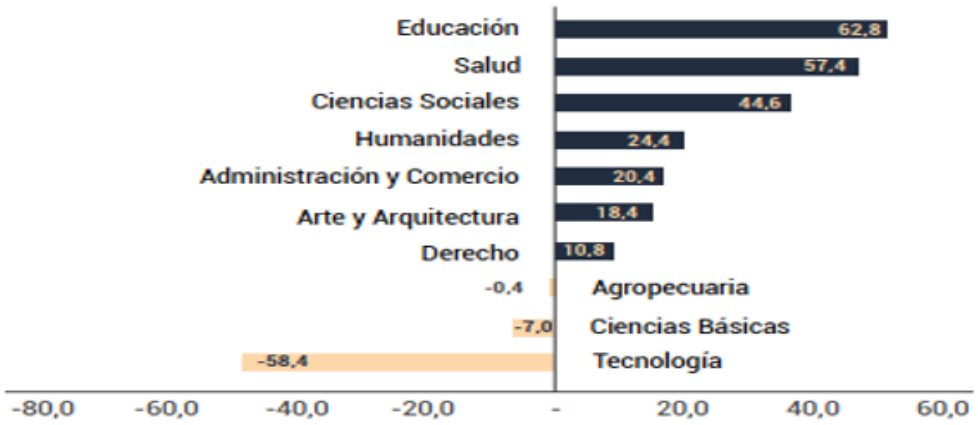


Figura 1 Brechas de género en la participación en la Titulación de Pregrado por área de conocimiento, año 2019

Respecto a la segregación vertical, podemos señalar que los puestos de mayor jerarquía en las IES del territorio chileno están ocupados principalmente por varones. En este sentido, actualmente en el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), correspondiente a treinta universidades estatales y públicas no estatales, las mujeres que tienen esta titularidad (Rectoras) representan únicamente el 10%, representadas por: Elisa Araya Cortez de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Marisol Durán Santis de la Universidad Tecnológica Metropolitana y Natacha Pino Acuña de la Universidad de Aysén.

En la revisión y análisis realizado en la literatura y documentos, no existen datos sobre las denuncias por acoso y violencia de género al interior de las universidades por lo cual se carece de información. No obstante, cabe destacar que la Universidad de Chile (Andrade, 2019: 41-47) elaboró un estudio sobre la percepción de acoso en su institución, encontrando que el grupo más afectado ante este tipo de situaciones son las mujeres estudiantes; respecto a las formas de acoso más habituales se ubican el acoso verbal y gestual. Las mujeres del personal administrativo y de servicios es el grupo más expuesto al acoso por chantaje a través de proposiciones o promesas de beneficios a cambio de favores sexuales; por su parte, el grupo de las académicas es el que señala en mayor proporción vivir situaciones de acoso más graves, como es el acoso físico. La Universidad de Chile concluye que existen una serie de características que confluyen según lo descrito por las afectadas: 1) Los espacios donde se efectúa el acoso, suele ser en solitario y en ambientes de distinción; 2) Relaciones de confianza, el acosador suelen ser hombres del mismo estamento que las afectadas; 3) Vinculación entre acoso sexual y acoso laboral, al ser denunciado o rechazado el acoso suele haber hostigamiento laboral. Por su parte, El estudio realizado por Lizama-Lefno y Quiñones (2019) de la Universidad de Santiago evidencian que existe un problema en la naturalización del acoso sexual sobre todo del gestual y verbal que se refleja en el contraste entre un 39,9% de prevalencia de acoso y un 83% de percepción de un buen ambiente en la comunidad universitaria.

Respecto al último inciso: dificultad para las mujeres de conciliar la vida familiar y el desarrollo de sus carreras académicas, se recuperó la información que generó la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) en la cual, se evidenció la dificultad que tienen las académicas para avanzar profesionalmente a pesar de los esfuerzos realizados de manera institucional. La adjudicación de proyectos liderados por mujeres es menor que la de los hombres en la línea del tiempo que se observa en la figura 2. Cabe destacar, que la brecha de género se ha ido acortando con el paso del tiempo, pero no de manera regular, durante el 2018 el porcentaje de adjudicaciones liderados por mujeres corresponde a un 39,9%, mientras que la tasa de adjudicación femenina alcanzó un 29,9%.

Figura 2 Postulaciones Adjudicadas por sexo, e Índice de Masculinidad. Periodo 2009-2018 [4]

Al considerar únicamente los proyectos del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT), observamos que las diferencias en función del sexo se acrecientan. La figura 3 muestra como en el año 2018 se adjudicaron 1072 proyectos, de los cuales 726 fueron liderados por hombres frente a 346 por mujeres, si se observan las áreas disciplinares, también podemos constatar los sesgos de género en disciplinas masculinizadas como Ingeniería y Tecnología en la que de un total de 151 proyectos 116 son liderados por hombres (76,82%). Es importante resaltar que aun en las disciplinas en las que existen brechas positivas con más del 60% como es el caso de ciencias médicas y de la salud, a la hora de postular a proyectos son ellos quienes lideran más proyectos de un total de 77, únicamente 30 son liderados por mujeres (38,96%).

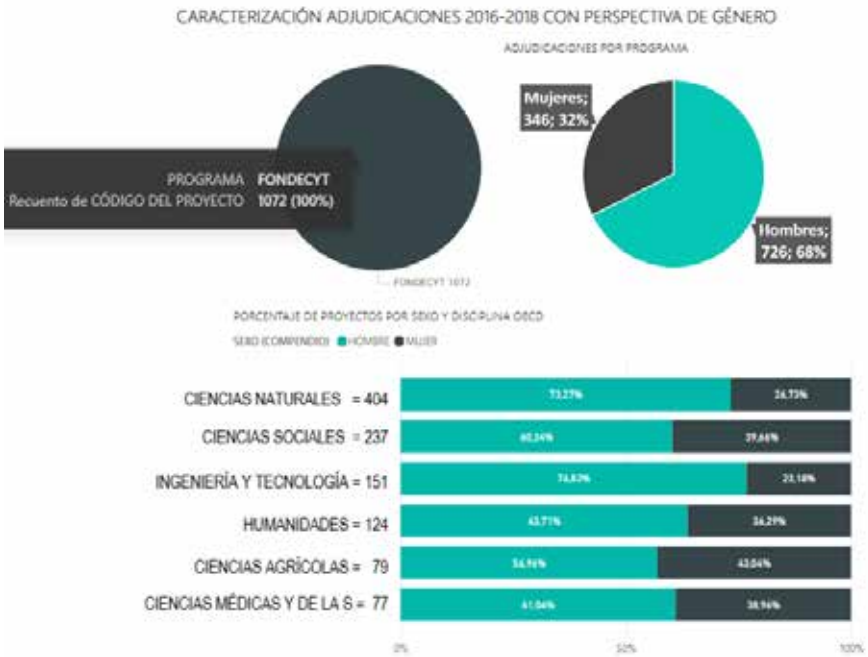


Figura 3 Caracterización de adjudicaciones 2016-2018 con perspectiva de género[5]

4 Fuente: Información retomada y con modificaciones del Reporte de participación femenina 2018 CONICYT (2018: 14).

5 Fuente: elaboración propia con base en: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZDFjYTc3MjItYTBlNy00M2U0LWE0OTEtNTE5YWQ0NTcxZDNhIiwidCI6ImU3M2FmMWRlLWU5ZTYtNGM0OS1iMWUxLWZjNjg3ZjM2MjY0NyIsImMiOjR9

2. Marco normativo

La Constitución Política de la República de Chile (1980), establece en su Artículo 1° inciso primero, que: "Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos", en ese sentido, el inciso final del artículo indica: "Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la población y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional".

Conforme a ello, resulta necesario señalar que dichos Derechos, garantizados por la Constitución, muy difícilmente pueden asociarse a derechos de ejecución directa, pues, las mujeres y las personas que pertenecen a una identidad o disidencia sexual históricamente han tenido menos participación en la vida pública y laboral. Lo cual es un efecto directo de la cultura patriarcal dominante, nuestra constitución actualmente no establece ningún mecanismo para que esa igualdad que declara de manera hipotética sea sustantiva en la práctica diaria.

En el mismo documento normativo, en el artículo 5° inciso 2, establece: "Es deber del Estado, promover y respetar tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes" (1980).

En cuanto a tratados internacionales que versan sobre Derechos Humanos, entre los más relevantes se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales cimientan las bases del sistema de protección internacional de los Derechos Humanos y son importantes instrumentos para efectos de garantizarlos; en materia de igualdad, no contemplan medidas especiales para efectos de asegurar igualdad sustantiva y no sólo formal, ya que a la fecha, hemos visto cómo subsisten las desigualdades y la discriminación respecto de grupos históricamente vulnerables.

Específicamente, en materia de Derechos Humanos de las mujeres, el 3 de septiembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta la Convención sobre todas las formas de eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW), la cual es ratificada por Chile en 1980, dicha convención manifiesta por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico:

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

La CEDAW, define en su artículo N° 1 el concepto de discriminación contra la mujer señalando que es aquella que:

> *denotará 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" (CEDAW, 1979: en línea).*

Esta convención además, impone particularmente obligaciones para el Estado de Chile, que se deben materializar en la obligatoriedad de ejecución para las instituciones públicas, como entes integrantes

del Estado y en la promoción de dichas medidas en el sector privado, en orden a adoptar medidas afirmativas legislativas, judiciales y administrativas que permitan eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y lograr la erradicación de la violencia estructural, simbólica y directa contra las mujeres y acelerar los procesos de igualdad de facto, en este sentido, en su artículo N°5 letra a) compromete a los Estados firmantes a "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres" (CEDAW, 1979: en línea). Conforme a lo anterior, los Estados deben asegurar igualdad en la vida política y pública del país, económica y social, en la esfera del empleo y de la educación. Sobre esta última específicamente se obligan a:

Artículo 10

a. Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías.
b. Acceso a los mismos programas de estudio, exámenes, nivel del personal docente, locales y equipos escolares.
c. La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.
d. Las mismas oportunidades de obtención de becas y subvenciones.
e. Las mismas oportunidades de acceso a educación complementaria.
f. La reducción de tasa de abandono femenino de los estudios y organización de programas para mujeres que hayan dejado o abandonado los estudios.
g. Las mismas oportunidades para participar en el deporte y actividad física (CEDAW, 1979: en línea).

Al respecto, el 23 de septiembre de 1998, el Estado de Chile ratifica la convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer "Belem do pará", en dicha convención en su Artículo 1, define la violencia contra la mujer 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" (Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, 1995: en línea).

Al respecto, esta convención establece el Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, distinguiendo entre los tipos y manifestaciones de la misma, estableciendo especialmente que "Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos" conforme a ello el artículo 6, establece que.

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:
a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación" (Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, 1995: en línea).

Sin denostar la labor realizada, dichas convenciones no han sido suficientes para garantizar en nuestro derecho interno la igualdad sustancial en materia de Derechos Humanos; además, que ninguna de las convenciones anteriormente señaladas introduce el concepto de "razón de Género" y, por lo tanto,

no se pronuncian sobre la violencia de Género que afecta a personas que pertenecen a identidades, diversidades y disidencias sexo-genéricas. Al respecto, el instrumento internacional más relevante en esta materia son los Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, los cuales fueron elaborados por una comisión experta a petición de la alta Comisionada de las Naciones Unidas en 2007 y tienen por finalidad servir de base para la orientación sobre los derechos humanos por motivos de orientación sexual e identidad de Género, al respecto, algunos de los principios más relevantes para efecto del presente instrumento son:

1. Derecho al disfrute universal de los Derechos Humanos;
2. Los derechos a la igualdad y la no discriminación;
[...] 12. Derecho al trabajo; y
[...] 16: Derecho a la Educación (Principios de Yogyakarta, 2007: en línea)

Cabe hacer presente que, si bien la declaración de estos principios no tiene el carácter de convención y por lo tanto no es un tratado internacional, han sido recogidos por importante jurisprudencia en materia de Derechos Humanos.

En relación a la normativa nacional, es importante destacar los intentos legislativos que sin mucho éxito, y con muchas deficiencias, se han pronunciado sobre la violencia de Género en nuestro país, al respecto podemos señalar la Ley 20.066 Sobre Violencia Intrafamiliar que relega la violencia de Género al espacio privado familiar; la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación (también conocida como Ley Zamudio), que establece, entre otras cosas, con bastantes restricciones la acción de discriminación arbitraria, y recientemente la Ley 21.120 que reconoce y da protección a la identidad de Género, señala un concepto de identidad de Género por primera vez en nuestra legislación, pero aún con graves deficiencias, como mantener la lógica binaria y restringir este derecho para las personas menores de 14 años.

A nivel de normativa Universitaria es necesario señalar que la Universidad de Atacama es una Institución de Educación Superior Estatal y Pública y por consiguiente, se rige por las normas de la Ley 18.834, sobre Estatuto administrativo, el cual, dado lo anacrónico de sus contenidos no señala medidas administrativas afirmativas para objeto de dar cumplimiento a la normativa internacional sobre Derechos Humanos de las mujeres y disidencias, sólo expresa como conducta prohibida para las personas que se desempeñan en funciones o cargos públicos, como las Universidades Estatales, realizar cualquier acto atentatorio contra la dignidad de los y las funcionarias, considerando dentro de estos el acoso laboral, la discriminación arbitraria y el acoso sexual (Artículo 84 letras m y l).

Al respecto, el 5 de junio de 2018 entró en vigencia la Ley 21.094 sobre universidades estatales, que refiere en el Artículo 5 a los principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan su misión y funciones, indicando entre ellos, la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, indicando en ese sentido, que dichos principios deben respetarse, fomentarse y garantizarse por las universidades del Estado, y **que vinculan a todas las personas que las componen, sin excepción.**

Además, el Artículo 49 de la misma ley señala que respecto a las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución.

A propósito de la entrada en vigencia de dicha ley, con la finalidad de dar respuesta a la demanda feminista del año 2018 y consciente del rol y la necesidad de instaurar normas internas que permitan establecer una política pública en esta materia, el 22 de agosto de 2019, mediante Decreto Universitario exento N°36 entra en vigencia la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, la cual dentro de sus lineamientos principales incluye el impulsar estrategias de promoción para la igualdad de oportunidades y equidad de Género, propiciando las relaciones positivas, respetuosas y equitativas en la comunidad universitaria, al respecto en cuanto a las acciones comprometidas en dicho documento se encuentra la de diagnosticar periódicamente las relaciones de Género a nivel de comunidad universitaria para efectos de definir los mecanismos y analizar su aplicación, para ello se creó dentro de la estructura orgánica institucional la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, que tiene por función generar diagnósticos institucionales sobre las situaciones asociadas a discriminación, acoso, abuso y/o violencia.

Con la misma fecha, y mediante Decreto Universitario exento N°37 (2019) entra en vigencia la Ordenanza que sanciona conductas de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, que es el primer instrumento institucional que opera a nivel triestamental y que operativiza de manera específica, sin perjuicio de otras instancias, el procedimiento institucional para el abordaje de estas situaciones a nivel de comunidad Universitaria y cuya principal ejecutora es la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.

3. Metodología

El diseño de investigación utilizado fue no experimental de tipo transversal descriptivo, ofreciendo un análisis comprensivo y crítico que se sustenta en la perspectiva de género. Es así, como teniendo en cuenta los objetivos del estudio se ha optado por el empleo de una metodología mixta, en la que se combinan y articulan varios tipos y fuentes de datos, lo que fortalece el análisis, las conclusiones y a su vez permitirá plantear futuras sendas de investigación (Bericat, 1998).

De manera que, se recabó, organizó y analizó información cuantitativa proveniente de los registros administrativos de la Universidad de Atacama, para lo cual se tiene el apoyo de la Unidad de Análisis Institucional. Otra estrategia de recolección de información se basó en la elaboración de un instrumento, teniendo como referencia lo propuesto por Ana Buquet et al. (2010).

3.1. Instrumento

Para el desarrollo de la encuesta (Anexo II) se tomó como referencia el Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior (Buquet et al., 2010). La OIOEG realizó una adaptación a la realidad institucional considerando la validación por juicio de personas expertas en temáticas de equidad de género. Las adaptaciones se trabajaron a través de reuniones online y concluyó con la firma de un total de 3 personas expertas. [6]

Dado el distanciamiento social que vivía la ciudad, promovido por las políticas sanitarias implementadas en el país debido a la pandemia de SARS-CoV-2, se realizó el trabajo de recopilación de información a través del diseño de una encuesta autoadministrada, la cual estaba digitalizada como formulario de Google. La encuesta consta de un total de cinco dimensiones que se detallan a continuación, además de un apartado que contiene información sociodemográfica:

Tabla 1 Definición conceptual de las dimensiones y las variables

Dimensión	Significado	N° de Item
Estereotipos y roles de género	Atribución diferencial que se hace de las personas en función del sexo respecto a las características, las capacidades y las destrezas.	22 y 34
Hostigamiento y/o acoso sexual	La percepción de haber vivido/experimentado y/o presenciado acciones, omisiones y/o prácticas (verbal, no verbal o física) con connotación sexual no deseadas y que genera una situación de intimidación, ofensa e incomodidad y que afecta la integridad psicológica, emocional y/o física.	32 y 35
Discriminación	La percepción de haber vivido/experimentado y/o presenciado situaciones de distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable realizada por un miembro de la comunidad universitaria, fundada en motivos tales como el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.	24, 25, 27, 28
Acciones que obstaculizan la equidad de género	No haber tomado ninguna medida ante situaciones o experiencias de discriminación, sexismo y/o acoso sexual.	30 y 38
Acciones que favorecen la equidad de género	Haber tomado alguna medida ante situaciones o experiencias de discriminación, sexismo y/o acoso sexual.	31, 38, 40,

Fuente: Elaboración propia con base en Buquet Corleto et al., 2010; Ordenanza de actuación frente a conductas de acoso, violencia y discriminación arbitraria, 2019; Política de igualdad de oportunidad y equidad de género, 2019

6 Carmen Andrade Lara (Directora de Igualdad de Género de la Universidad de Chile; Socióloga Universidad Católica, Magíster en Política y Gobierno de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales); Angélica Marín Díaz (Secretaria Ejecutiva de la Secretaría de Género y Sexualidades de la Universidad de Ciencias Metropolitanas de la Educación; Psicóloga de la Universidad de Chile; Magíster en Políticas Sociales y Gestión Local); y, Elva Morales Robles (Doctora en Sociología por la Universidad de Salamanca, España; Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Zacatecas, México; Master Universitario en Servicios Públicos y Políticas Sociales de la Universidad de Salamanca, España).

3.2. Procedimiento

El trabajo de levantamiento de datos de los registros administrativos, dado el contexto de emergencia sanitaria, se realizó entre los meses de septiembre y octubre de 2020, a través de reuniones de trabajo online entre la OIOEG, la Unidad de Análisis y la investigadora a cargo de la investigación. Por otro lado, para la difusión de la encuesta se contó con el apoyo de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, quienes se encargaron de hacer envíos a los correos electrónicos de los y las integrantes de la comunidad universitaria, además de colocar un acceso en la página web de la Universidad de Atacama.

La encuesta se aplicó mediante una plataforma de encuestas online entre los meses de agosto y septiembre de 2020. Antes de la aplicación, las personas participantes debían leer un consentimiento en el cual se explicaban los objetivos del estudio, el tratamiento que tendrían los datos, el carácter voluntario y anónimo de sus repuestas, y los riesgos asociados.

3.3. Muestra

En la Universidad de Atacama en el 2019, la comunidad universitaria estuvo compuesta por 8140 personas que constituye el N poblacional. De estas, el 90% son estudiantes (7342 personas) y el 4% corresponde al personal académico y 6% al personal administrativo /funcionario (798 personas de los dos estamentos).

La encuesta fue respondida por 482 personas o casos válidos para el estudio, siendo esta una muestra de tamaño representativo con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del 5%. El 60% de las encuestas contestadas corresponden al estudiantado (288 estudiantes: 194 mujeres, 85 hombres, 9 prefirieron no decirlo), el 17% corresponde al personal administrativo (82 personas: 55 mujeres, 26 hombres y 1 prefirió no decirlo) y el 23% al personal académico (112 personas: 57 mujeres, 51 hombres y 4 personas prefirieron no decirlo). [7]

Cabe mencionar que se consideró el n poblacional de la totalidad de la comunidad universitaria. Pueden existir sesgos de representación en relación con los estamentos considerados para el análisis, es pertinente mencionar que la encuesta fue de respuesta voluntaria, por lo que es previsible que la participación sea representativa de los segmentos interesados en las temáticas de género.

3.4. Análisis de datos

El método de análisis estuvo compuesto por estadística descriptiva a través de cálculo de frecuencias, porcentajes y medias de tendencia central. Las respuestas obtenidas fueron totalmente anónimas y fueron analizadas con el software estadístico SPSS 18.0 para Windows

7 En la encuesta se establecieron, primeramente, cinco opciones de respuesta para la variable "sexo": mujer, hombre, prefiero no decirlo, no me identifico y otro; sin embargo, se recodificó la variable y se agrupó en "otro" prefiero no decirlo y no me identifico.

4. Resultados del diagnóstico de las relaciones de género en la Universidad de Atacama

Los resultados que se obtuvieron tras el análisis de la información, se presentan considerando un apartado por grupo o estamento analizado. Los datos seguirán la misma estructura, es decir primero se analizaron los resultados de los registros administrativos por dimensión; en segundo lugar, se muestra la información derivada de la encuesta por dimensión y finalmente se muestran los resultados de la recepción de denuncias que se han dirigido a la OIOEG hasta el momento actual.

4.1. Comunidad estudiantil

4.1.1 Registros administrativos

Dimensión igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia

En esta dimensión se consideran cuatro indicadores. En el primero se analiza la información sobre el número de matrícula total estudiantil; en el segundo y tercer indicador se describen los resultados en función de la masculinización y feminización de las carreras que se ofertan en esta universidad; y finalmente, se reflejan los datos respecto al porcentaje de titulación oportuna de carreras de pregrado.

Indicador 1. Distribución de matrículas del estudiantado de la UDA

Los resultados, tras el análisis, reflejan que la matrícula total de pregrado al año 2019 es de 7,342 estudiantes, existiendo una distribución con porcentajes equitativos en la matrícula entre hombres (50,3%) y mujeres (49,7%) figura 4.

Los datos del año 2019 en la matrícula de postgrado son similares a lo que acontece en pregrado, es decir del total de 270 personas matriculadas, el 48,9% corresponde a los hombres y el 51,1% a las mujeres, observándose porcentajes equilibrados.

Considerando los datos del año 2020,[8] respecto al 2019, se puede observar un descenso en las matrículas tanto de pregrado (8,9%) como de postgrado (83,1%). El porcentaje de descenso en las matricula no afecta por igual al estudiantado considerando el nivel educativo (gráfica 1). El porcentaje de mujeres matriculadas en postgrado se desploma, siendo los varones matriculados un 52,2% más que las mujeres en este nivel académico.

Nivel Educativo	Sexo	Frecuencias	
		Año 2019	Año 2020
Pregrado	Mujeres	3648	3463
	Hombres	3694	3222
Total		7342	6685
Postgrado	Mujeres	139	11
	Hombres	133	35
Total		272	46

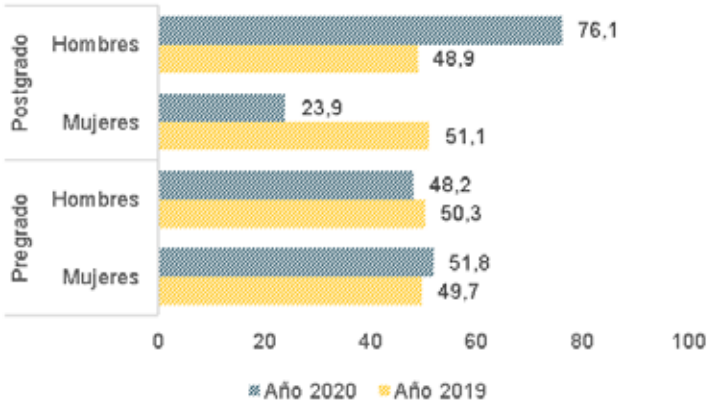
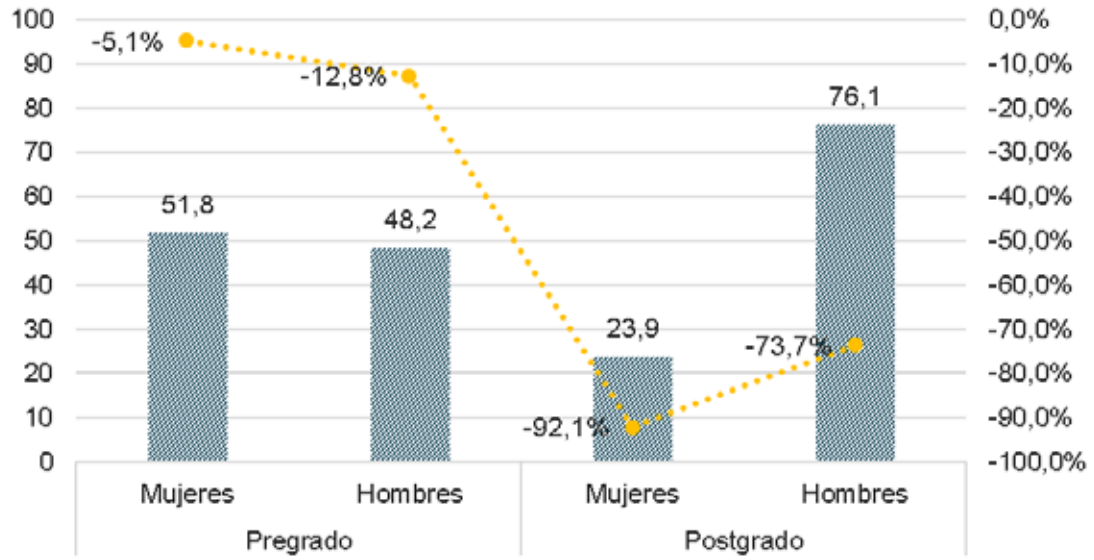


Figura 4 Distribución de matrículas según nivel educativo por sexo, años 2019 y 2020

8 Año en el que a nivel mundial se establecen medidas político-sociales excepcionales debido a la emergencia sanitaria derivada de la COVID-19.

En pregrado el porcentaje de descenso de matrículas en mujeres no llega al 6%, mientras que en postgrado supera el 90%. Con respecto a los hombres, el porcentaje descenso de matrículas en pregrado es 12,8% y en postgrado del 73,7% (gráfica 1).

Gráfica 1 Porcentaje de descenso de matrículas respecto al 2019 según nivel académico y sexo



Indicador 2. Distribución de mujeres y de hombres en carreras consideradas masculinas en relación con la matrícula total carreras profesionales y técnicas

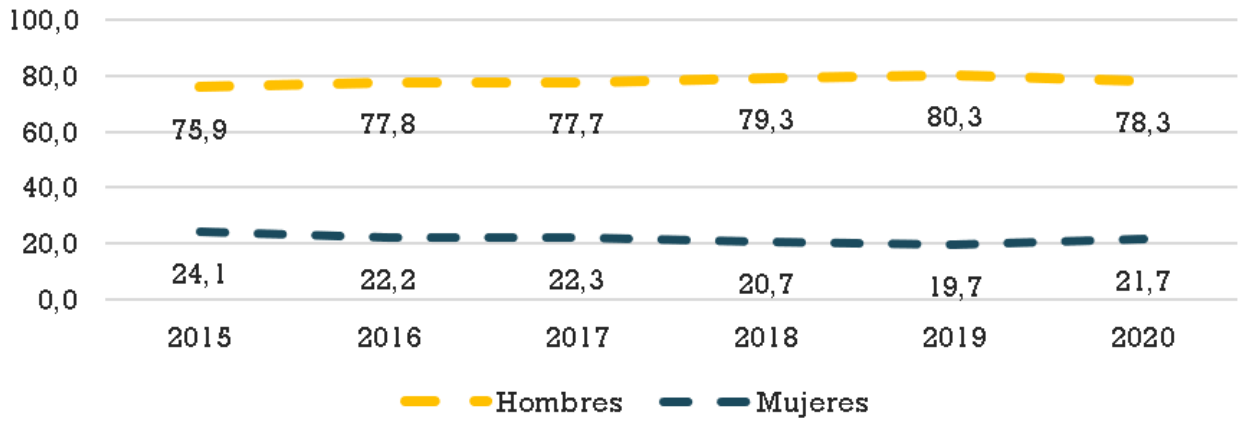
En la Universidad de Atacama, del 2015 al 2020, se ofertaron entre 44 y 54 carreras (profesionales y técnicas), en la lectura de los datos longitudinales se identificó entre un 64,2% y un 77,4% de carreras con brecha de género, es decir, en la que la población ya sea de hombres o de mujeres es >60% (ver tabla 2). Los datos del periodo de 2015 al 2020 reflejan que existe un alto porcentaje (>52,6% en todos los años) de carreras en las que la participación de los hombres es >60,0% (ver tabla 2).

Tabla 2 Carreras con brecha de género entre hombres y mujeres y total de carreras masculinizadas

	Carreras con BG		Carreras masculinizadas	
Año de matrícula	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
2015	35	66,0	20	57,1
2016	40	75,5	22	55,0
2017	41	77,4	24	58,5
2018	41	77,4	23	56,1
2019	34	64,2	18	52,9
2020	38	71,7	20	52,6

En la gráfica 2 se puede observar que la participación de mujeres en estas carreras no supera el 25% en el periodo que va de 2015 al 2020. En el año 2019 de un total de 18 carreras cuya matrícula total fue de 2679 estudiantes, el número de matrícula de las mujeres fue de 528 (19,7%).

Gráfica 2 Porcentaje de matrículas de mujeres y de hombres en carreras masculinizadas con relación al total estudiantil de esas carreras



Indicador 3. Distribución de mujeres y de hombres en carreras consideradas femeninas en relación con la matrícula total en esas carreras

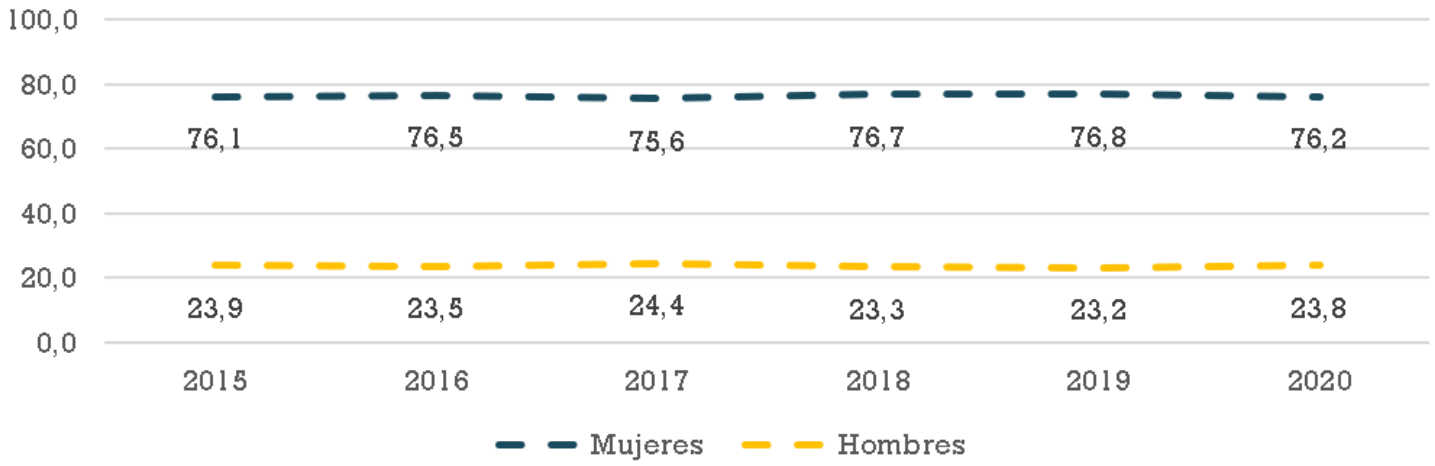
Aun cuando el número de carreras feminizadas (matrícula de mujeres >60%) es menor respecto de las carreras masculinizadas, las cifras en el periodo que va del año 2015 al 2020 no evidencian que exista mayor igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la Universidad de Atacama (ver tabla 3).

Tabla 3 Carreras con brecha de género entre hombres y mujeres y total de carreras feminizadas

	Carreras con BG		Carreras feminizadas	
Año de matrícula	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
2015	35	66,0	15	42,9
2016	40	75,5	18	45,0
2017	41	77,4	17	41,5
2018	41	77,4	18	43,9
2019	34	64,2	16	47,1
2020	38	71,7	18	47,4

La presencia de varones en carreras en las que la matrícula de mujeres supera el 60% muestra un comportamiento muy similar al que se mostraban en el indicador anterior, si observamos los datos del gráfico 3 se podrá constatar que en el periodo que va de 2015 al 2020, la presencia de los hombres fluctúa del 23,2% al 24,4%. En el año 2019 de un total de 16 carreras cuya matrícula total alcanzó 3194 estudiantes, el número de matrícula de los varones fue de 740 (23,2%).

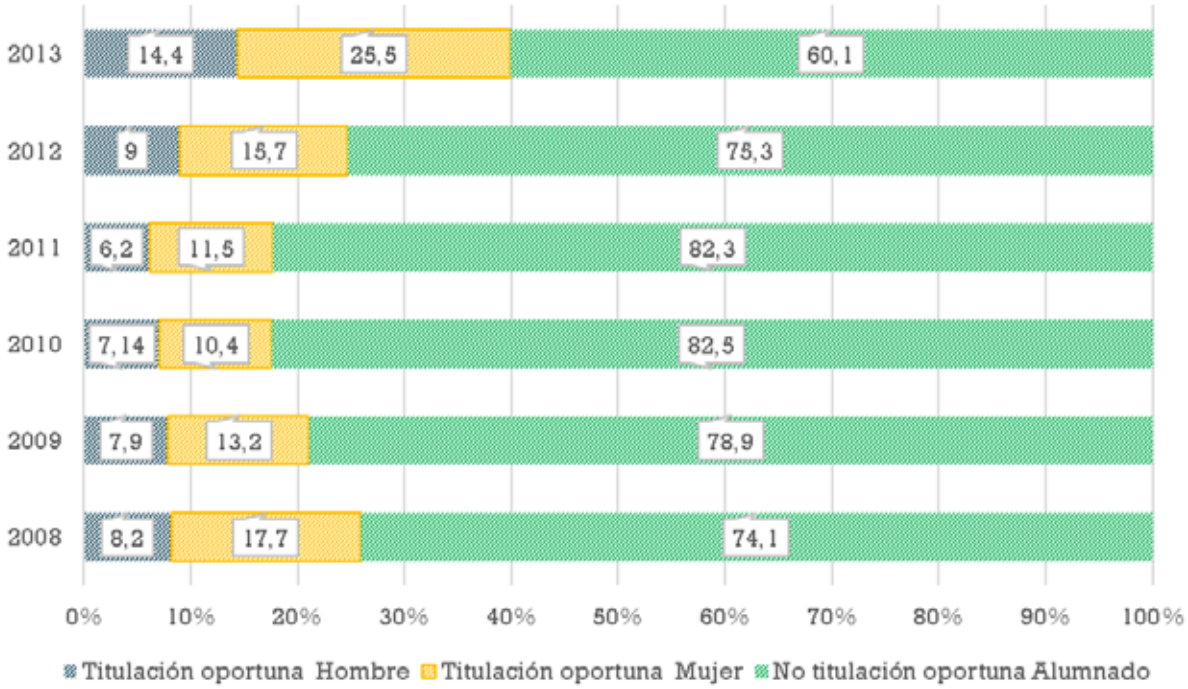
Gráfica 3 Porcentaje de matrículas de mujeres y de hombres en carreras feminizadas con relación al total estudiantil de esas carreras



Indicador 4. Distribución de mujeres y de hombres por titulación oportuna

Los datos reflejan que en la Universidad de Atacama existe un escaso porcentaje de alumnado que alcanza su titulación en el tiempo establecido o en el año posterior. No obstante, en 2013 se observa un incremento de más del 14% respecto a otros años. En el gráfico 4 también se muestra que son las mujeres quienes tienen mayores puntuaciones en la titulación oportuna respecto a los hombres.

Gráfica 4 Porcentaje de titulación oportuna de mujeres y hombres[9]



9 Los registros administrativos son precisos con relación al total de población matriculada.

Dimensión estereotipos y roles de género

En esta dimensión se consideran dos indicadores. En el primero se analiza la información sobre las áreas disciplinares en las que se ubican las matrículas del alumnado y en el segundo se identifican las carreras en las que predominan uno y otro sexo.

El análisis sobre esta dimensión refleja que tanto en las áreas de conocimiento, como en las carreras "elegidas" por el alumnado persisten roles y estereotipos socioculturales que se han perpetuado a lo largo de la historia. Estos roles y estereotipos son asumidos sin cuestionamientos y comprendidos como inherentes a la naturaleza del sexo, por ello generan asimetría en las relaciones asociadas a jerarquías de género en las que las disciplinas masculinizadas tienen mayores posibilidades de acceso al ámbito laboral, científico-tecnológico, mientras que las disciplinas feminizadas están asociadas al ámbito doméstico y de cuidado de otras personas.

Indicador 1. Distribución de mujeres y hombres por Facultad

Los datos que contiene la figura 5 reflejan que las áreas disciplinares que tienen un mayor número de matrícula son las STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés), principalmente la facultad de ingeniería, durante el periodo del 2015 al 2020 supera las 1900 personas matriculadas, seguida de la facultad de tecnología y ciencias de la salud (CC. SS.).

Año	Total alumnado
2015	5125
2016	6360
2017	6928
2018	7107
2019	7342
2020	6685

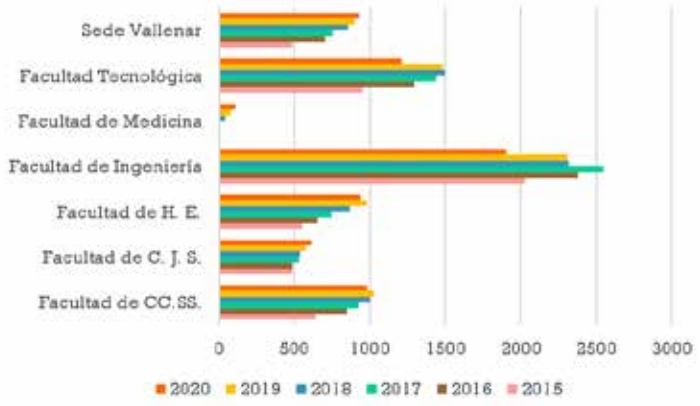


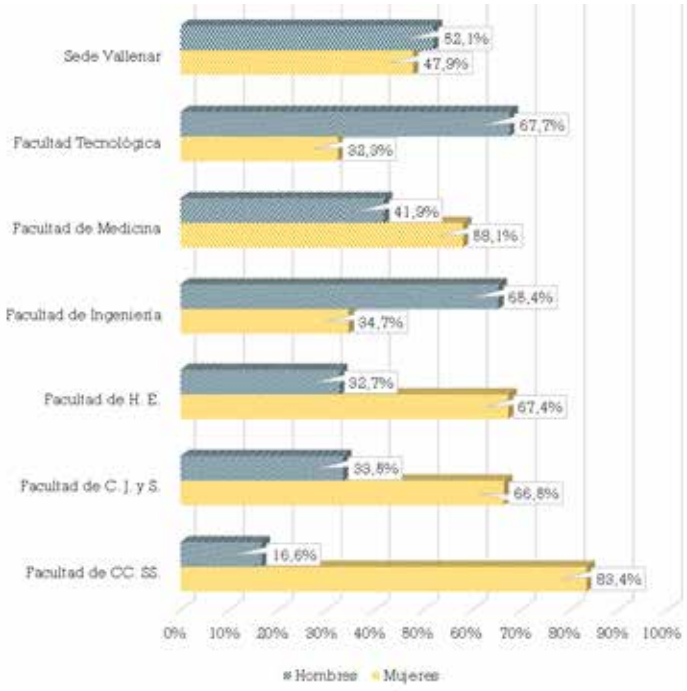
Figura 5 Distribución del alumnado por facultad periodo del 2015 al 2020

Nota: CC. SS.= Ciencias de la salud; C. J. S. = Ciencias Jurídicas y Sociales; H. E. = Humanidades y educación.

Al desagregar los datos del 2019 por sexo se observa (gráfica 5) que la distribución no es homogénea. Existe un mayor porcentaje de mujeres en áreas disciplinares de Ciencias de la salud (83,4%), Ciencias jurídicas y sociales (66,5%), Medicina (58,1%), y en Humanidades y educación (67,7%). Los hombres, en cambio, tienen mayor presencia en áreas disciplinares STEM (69,7% ingeniería y 67,7% tecnología).

Los resultados reflejan la existencia de brechas de género entre la matriculación de mujeres y de hombres por área disciplinar que llegan a superar el 65%, como es el caso de Ciencias de la salud en el que la matrícula total del año 2019 fue de 1.024 estudiantes y el total de varones matriculados fue de 170.

Gráfica 5 Distribución de matrícula de mujeres y de hombres por facultad año 2019



Los datos de la figura 6 evidencian que en los últimos 5 años las brechas de género no se han logrado minimizar, sino que han ido en aumento como es el caso de la facultad de tecnología y en la de ciencias jurídicas.

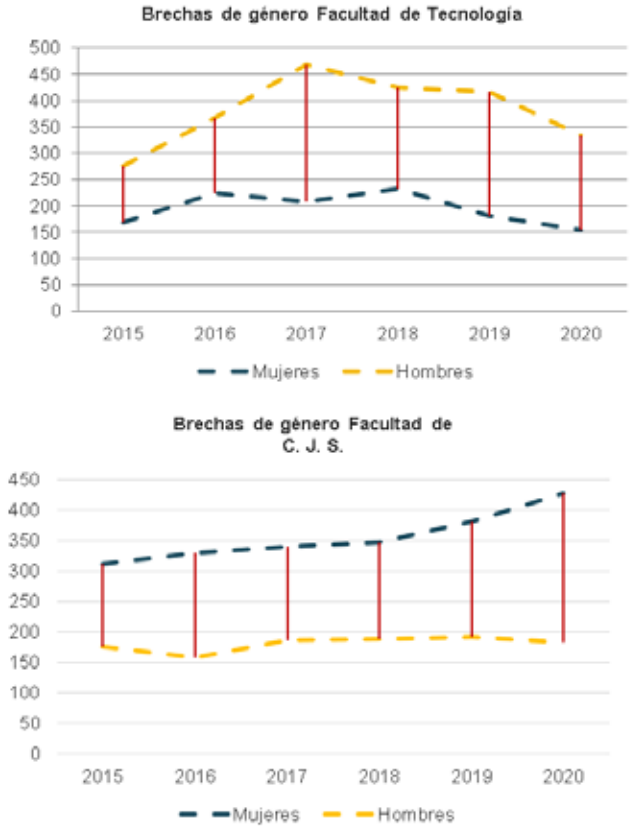


Figura 6 Áreas disciplinares con brechas de género que se han incrementado en los últimos cinco años

En algunas facultades se han mantenido estas brechas o se han reducido, pero no más del 3%, como es el caso las áreas disciplinares como: Ciencias de la Salud, Ingeniería, y Humanidades y Educación.
Figura 7 Áreas disciplinares con brechas de género que se han mantenido en los últimos cinco años

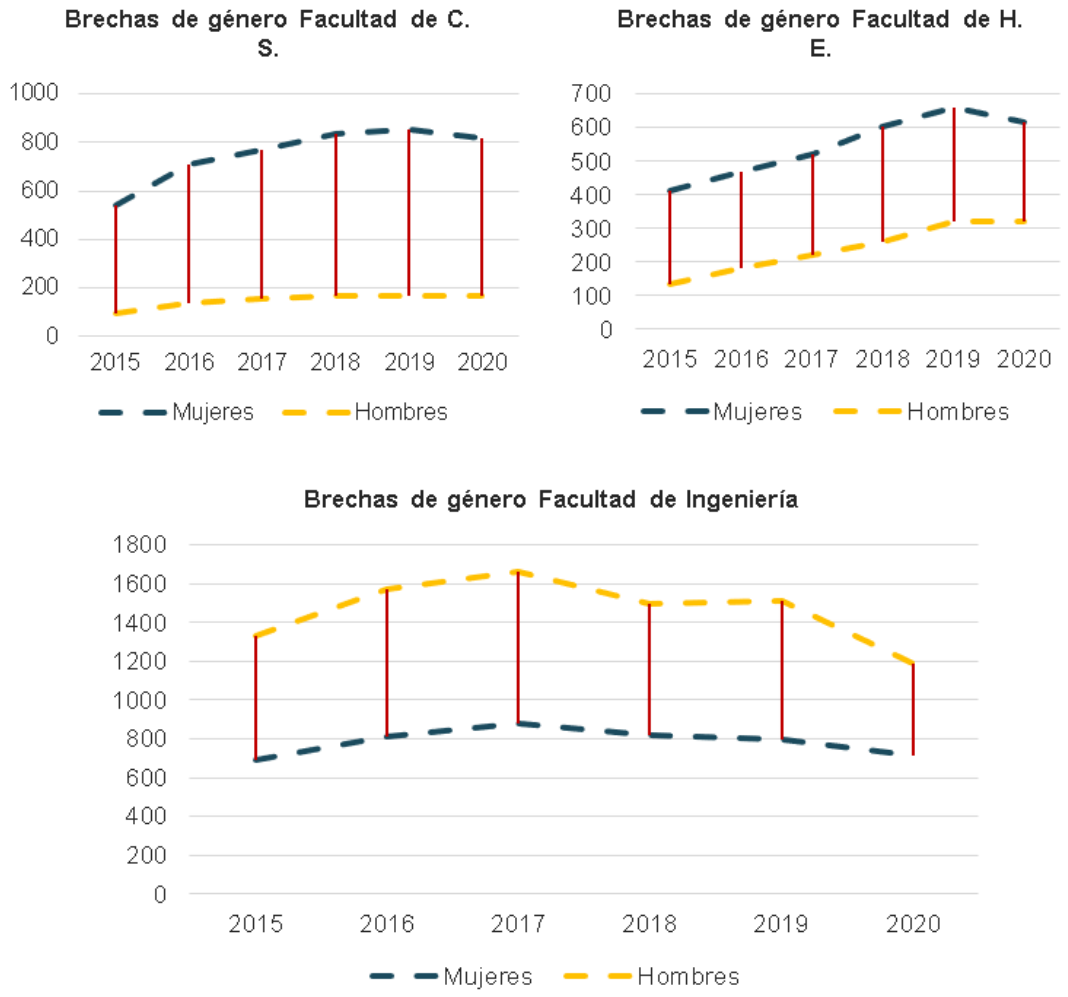


Figura 7 Áreas disciplinares con brechas de género que se han mantenido en los últimos cinco años

Indicador 2. Distribución de mujeres y de hombres por carrera

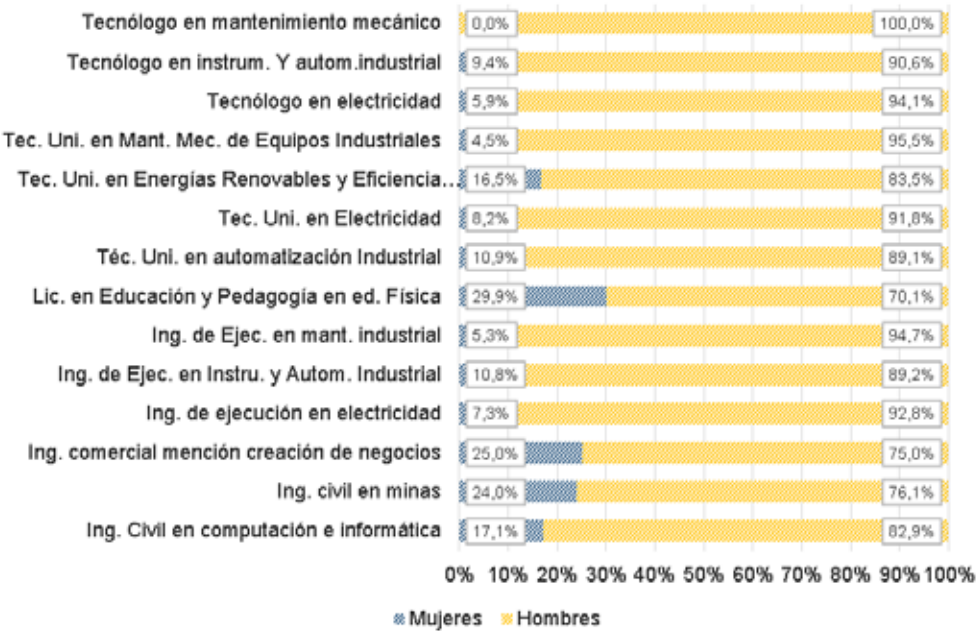
Los datos analizados en este indicador permiten evidenciar la persistencia de roles y estereotipos al momento de "la elección"[10] de la formación ofertada por la Universidad de Atacama. Al observar que la matrícula de algunas carreras tiene más del 70% de población de uno u otro sexo, permite cuestionarse respecto a la incidencia de los mandatos socioculturales que marcan modelos de ser personas basados en esta "diferencia sexual", asignada incluso antes de nacer y que va a posicionarnos de manera asimétrica en los distintos espacios sociales, económicos y culturales en los que participamos a lo largo de nuestra vida.

Los datos reflejados en la gráfica 6, muestran una lista de carreras profesionales y técnicas masculinizadas en las que la participación de las mujeres no alcanza el 30% y en algunos casos la matrícula de los varones supera el 90%, como es el caso de:

- Ingeniería en mantenimiento industrial.
- Ingeniería de ejecución en electricidad.
- T. universitario en mantención con mención en equipos industriales.
- T. en mantenimiento mecánico.
- Tecnólogo en electricidad.
- T. universitario en instrumentación y automatización industrial.
- T. universitario en electricidad.

La escasa participación de las estudiantes en carreras STEM evidencia la urgente necesidad de desarrollar acciones que vayan encaminadas a generar espacios educativos que realmente sean un espejo de la sociedad, pues sin igualdad de oportunidades en estas áreas, difícilmente podremos cumplir con los compromisos que una democracia sólida precisa.

Gráfica 6 Distribución de mujeres y de hombres por carreras profesionales y técnicas pregrado masculinizadas, año 2019

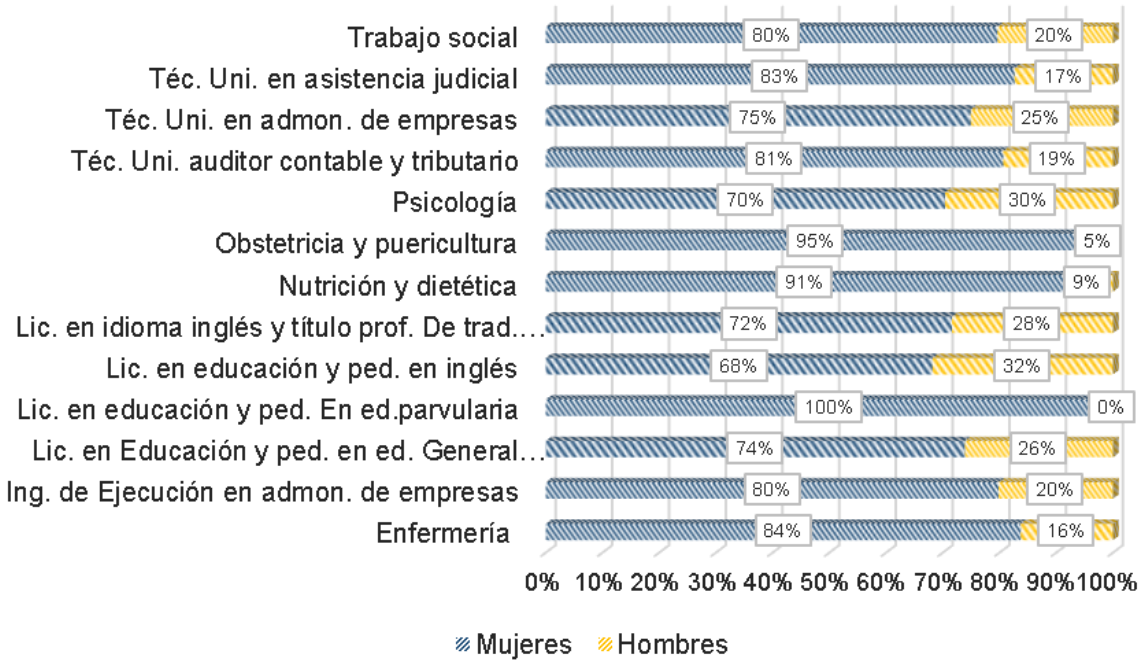


10 Colocamos la palabra entrecomillada, dado que desde la teoría feminista se considera que existe un sistema de organización social que impone modos de ser y estar en el mundo, a partir de la diferencia sexual que les asigna a las personas al nacer. Esta diferencia es asimilada e internalizada a través de múltiples agentes socializadores, por tanto, las relaciones de asimetría entre hombres y mujeres no se cuestiona y se invisibilizan las situaciones de discriminación a las que continuamente se tienen que enfrentar las mujeres y personas no binarias en su vida cotidiana.

Los porcentajes más altos de participación en el caso de las mujeres —en carreras masculinizadas—, son en las carreras profesionales de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Física y en Ingeniería Comercial con mención en Creación de Negocios (29,9% y 25% respectivamente).

Por otro lado, las carreras en las que la población predominante es de mujeres (ver gráfica 7) se concentra en las áreas disciplinares de Servicios y Cuidados. La participación de los varones en estas profesiones no difiere mucho de lo que se mostraba en la tabla anterior, respecto a las mujeres. Es decir, se observan carreras cuya población de estudiantes mujeres supera el 90%, como es el caso de la Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia (la matrícula es de 144 mujeres) y la carrera de Obstetricia y Puericultura (de un total de 256 estudiantes, únicamente 14 son varones).

Gráfica 7 Distribución de mujeres y de hombres por carreras profesionales y técnicas pregrado feminizadas, año 2019



Los datos presentados evidencian la urgente necesidad de establecer acciones positivas o afirmativas para una "elección" de carrera profesional o técnica libre de estereotipos y roles de género y con ello intentar mitigar la segregación horizontal que se (re)produce en nuestro contexto sociocultural a nivel formativo dentro de la Universidad de Atacama.

Dimensión autonomía y toma de decisiones

Se consideran dos indicadores en esta dimensión, por un lado, analizamos datos asociados a la distribución de mujeres y hombres con nota igual o superior a 6.0 en los y las estudiantes y por otro, se consideran los beneficios de gratuidad que son asignados a la población estudiantil.

Los indicadores analizados en esta dimensión muestran en la población de estudiantes, como las mujeres obtienen puntaciones tanto en rendimiento académico como en asignación de becas superiores respecto a los hombres, estos datos suponen circunstancias que favorecen la continuidad del proceso formativo y con ello la posibilidad de acceder a una vida profesional que les proporcione condiciones de vida dignas.

Indicador 1. La distribución de mujeres y de hombres con nota igual o superior a 6.0

El análisis de este indicador muestra que el desempeño académico de la población estudiantil ha ido incrementando en los últimos cinco años de un 10,7% a un 15,9%. La distribución respecto a los promedios altos muestra algunas concordancias con otros estudios desarrollados en las universidades chilenas, en ellos se refleja que el promedio de mujeres que obtienen notas altas —promedio igual o superior a 6,0— es mayor con respecto a los varones (ver figura 8) durante el periodo comprendido del año 2015 al 2019.

Año	Total P. estudiantil	P. estudiantil con PA	% P. estudiantil con PA
2015	5125	546	10,7
2016	6360	675	10,6
2017	6928	820	11,8
2018	7107	899	12,6
2019	7342	1,167	15,9

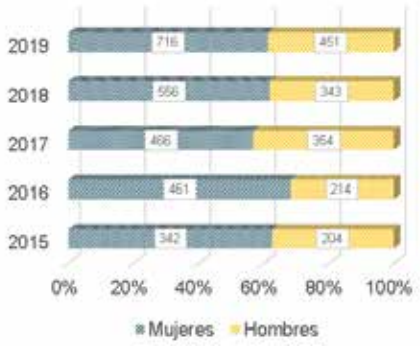


Figura 8 Distribución de mujeres y de hombres con nota igual o superior a 6.0 en los estudios[11]

Indicador 2. La distribución de mujeres y de hombres en la asignación de becas

En el periodo comprendido entre 2016 y 2019, el número de becas asignadas a la población estudiantil se incrementó progresivamente. En el 2016 se asignaron un total de 2237 becas y en el 2019 un total de 4553 (ver gráfica 8).

Los datos reflejan puntuaciones ligeramente superiores para las mujeres en relación con los hombres, así tenemos que para el año 2016 el número de becas para la población de estudiantes mujeres fue de 1257, mientras que para los hombres fue de 980 (-12,4 puntos porcentuales). Para el año 2019 se incrementan el número de becas, manteniéndose las diferencias respecto a hombres y mujeres (ver tabla 4).

Gráfica 8 Asignación de becas para la población estudiantil en el periodo que va del 2016 al 2019

11 Los datos proporcionados por análisis institucional no especifican si la población con promedios altos es considerando los totales del estudiantado.

Tabla 4 Asignación de gratuidad a la población estudiantil por sexo en el periodo que va de 2016 a 2019

Asignación de gratuidad por sexo	2016	2017	2018	2019
Con gratuidad	**2237**	**3128**	**3977**	**4553**
Mujer	1257	1752	2231	2547
Hombre	980	1376	1746	2006
Sin gratuidad	**4123**	**3800**	**3130**	**2789**
Mujer	1819	1610	1313	1101
Hombre	2304	2190	1817	1688
Total general	**6360**	**6928**	**7107**	**7342**

4.1.2 Encuesta

En este apartado se presentan los resultados de la encuesta aplicada a la población estudiantil. La estructura del análisis se organiza en cinco dimensiones:

- Dimensión de roles y estereotipos de género (un indicador)
- Dimensión de acoso u hostigamiento sexual (dos indicadores)
- Dimensión de discriminación (dos indicadores)
- Dimensión de acciones que obstaculizan la igualdad (dos indicadores)
- Dimensión de acciones afirmativas (dos indicadores)

Las dimensiones se presentan considerando los indicadores que se han establecido en cada una de ellas (anexo I).

Dimensión de estereotipos y roles de género

La población estudiantil fue consultada respecto a varias frases que expresan actitudes basadas en las relaciones de género asimétricas y desiguales, caracterizadas por la normalización de comportamientos "propios" de las personas en función del sexo. Se solicitó al alumnado que señalará si en la institución educativa se escuchaban los comentarios que aparecen en la tabla 5.

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que han escuchado frases sexistas en la institución educativa

Los resultados de este indicador reflejan que aún continúan persistiendo actitudes basadas en estereotipos y roles de género. La mayor parte de las frases obtienen puntuaciones mayores al 39%, algunas incluso superan el 70%: "seguro está en sus días" y "las mujeres son más sensibles que los hombres" que reflejan de manera evidente la normalización de estereotipos y roles que le son asignados principalmente a las mujeres. Siendo la que obtiene un menor puntaje la frase "los hombres deberían anteponer las necesidades de su mujer a las propias".

Tabla 5 Distribución de respuestas del alumnado sobre percepción de actitudes sexistas en la institución educativa, según el sexo

Frase sexista	Mujeres		Hombres		Otras		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
"¿Qué puedes esperar?, es una mujer"	80	41,2%	33	38,8%	5	55,6%	118	41,0%
"Seguro logró este puesto gracias a su pareja"	81	41,8%	29	34,1%	3	33,3%	113	39,2%
"Seguro le dieron premio, estímulo, calificación o beca porque se acostó con alguien"	77	39,7%	37	43,5%	4	44,4%	118	41,0%
"Seguro está en sus días"	142	73,2%	55	64,7%	8	88,9%	205	71,2%
"Tiene que haber pasado el ramo porque se acostó con la o el profesor"	91	46,9%	37	43,5%	5	55,6%	133	46,2%
"Detrás de un gran hombre hay una gran mujer"	101	52,1%	31	36,5%	3	33,3%	135	46,9%
"En nombre de la igualdad las mujeres intentan conseguir ciertos privilegios"	91	46,9%	32	37,6%	5	55,6%	128	44,4%
"Las mujeres tienden a confundir el acoso con la caballerosidad"	101	52,1%	31	36,5%	3	33,3%	135	46,9%
"Las mujeres son más sensibles que los hombres"	149	76,8%	52	61,2%	7	77,8%	208	72,2%
"Los hombres deberían anteponer las necesidades de su mujer a las propias"	29	14,9%	18	21,2%	2	22,2%	49	17,0%
"Las mujeres tienen mejor gusto que los hombres".	118	60,8%	50	58,8%	7	77,8%	175	60,8%

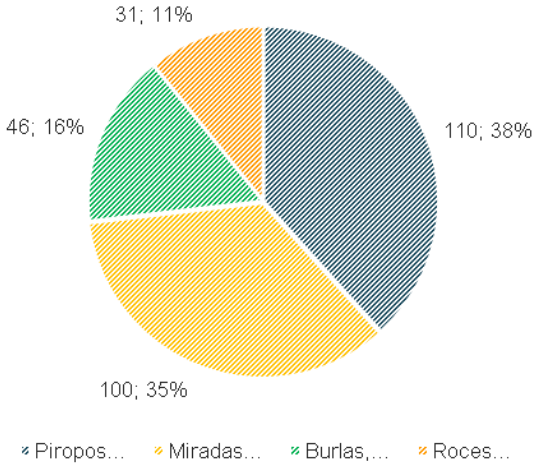
Dimensión de Acoso u hostigamiento sexual

La información recabada en esta dimensión arroja datos sobre cuatro situaciones de acoso y hostigamiento sexual de distinto nivel de gravedad que ha experimentado y/o presenciado la población estudiantil.

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que perciben haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución

Respecto a las experiencias de vida con relación al acoso y hostigamiento sexual se encontraron algunas diferencias según tipo y el nivel gravedad de la situación (ver gráfica 9). Siendo los de niveles más bajos de gravedad los que obtienen los porcentajes más elevados —piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia y miradas morbosas o gestos sugestivos que lo/a molesten—; y con menos porcentaje en lo referido a burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la orientación sexual y/o identidad de género, y los roces contacto físico no consentidos.

Gráfica 9 Frecuencia y porcentaje de la población estudiantil que ha experimentado y/o vivido acoso u hostigamiento sexual



La experiencia de vivir una situación de acoso y/u hostigamiento la perciben mayoritariamente las mujeres y las personas que no se identifican con categorías binarias o prefieren no decir su sexo, en este caso se ha categorizado como “otras” (ver gráfica 10). Cabe señalar que se tuvieron en cuenta los totales de cada categoría para obtener la proporción, así tenemos que el 45,9% de un total de 194 mujeres han recibido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia y miradas morbosas o gestos sugestivos que las molesten. La categoría de “otras” son quienes obtienen puntuaciones más elevadas en todas las situaciones, especialmente en burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la orientación sexual y/o identidad de género y piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia con más de un 55% en cada una de ellas, de un total de 9 estudiantes. Las situaciones de acoso en las que los hombres obtuvieron puntuaciones más elevadas, incluso más que las mujeres, fue en la de burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la orientación sexual y/o identidad de género con un 17,6% de un total de 85 que respondieron la encuesta.

Gráfica 10 Porcentaje de la población estudiantil que percibe haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución

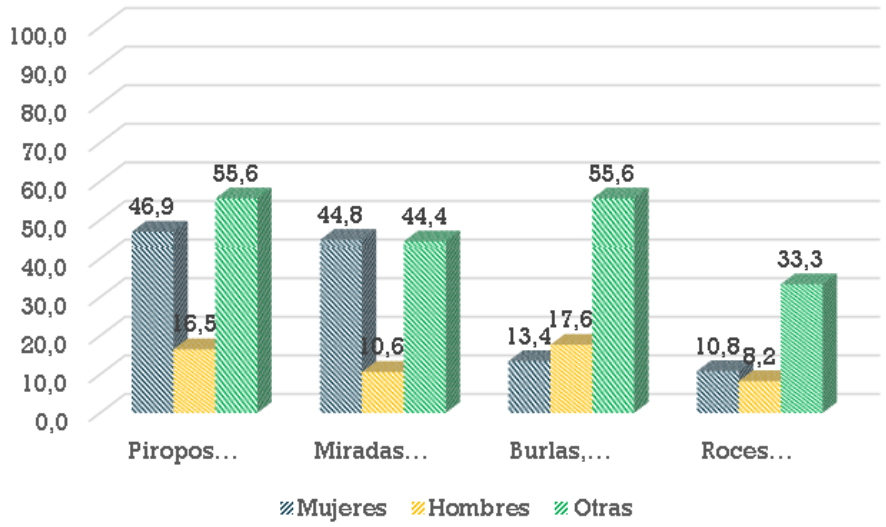


Tabla 6 Porcentaje de población estudiantil que ha vivido alguna situación de acoso u hostigamiento sexual

Situaciones de acoso u hostigamiento sexual	Personas que han vivido alguna de estas situaciones					
	Mujeres		Hombres		"Otras"	
	N	%	N	%	N	%
1. Piropos o comentarios sobre tu apariencia	91	46,9	14	16,5	5	55,6
2. Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden.	87	44,8	9	10,6	4	44,4
3. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu orientación sexual y/o identidad de género.	26	13,4	15	17,6	5	55,6
4. Roces o contactos físicos no consentidos.	21	10,8	7	8,2	3	33,3

Indicador 2. Diferencia entre hombres y mujeres en posibilidad de vivir agresión u hostigamiento sexual

La diferencia entre el riesgo de las mujeres y de la categoría "otras" de vivir acoso u hostigamiento sexual frente al de los hombres es de más de un 29% (ver figura 9). Es decir, más de un 60% de las estudiantes percibe riesgo de vivir situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual frente a un 30,6% de los hombres. En la categoría "Otras" más del 70% perciben el riesgo ante este tipo de situaciones.

Es importante destacar la importancia de generar espacios seguros sobre todo en el ámbito universitario, tendientes a valorar las relaciones que se fundamenten en el buen trato y en el respeto a los Derechos Humanos. Se han de proponer acciones afirmativas para dejar de normalizar este tipo de situaciones discriminatorias.

Sexo	Riesgo de vivir situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual	
	No	Si
Mujeres	77	117
Hombres	59	26
Otra	2	7

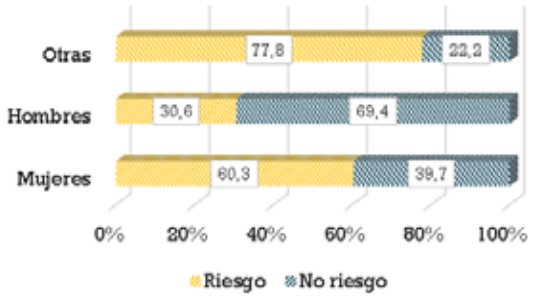
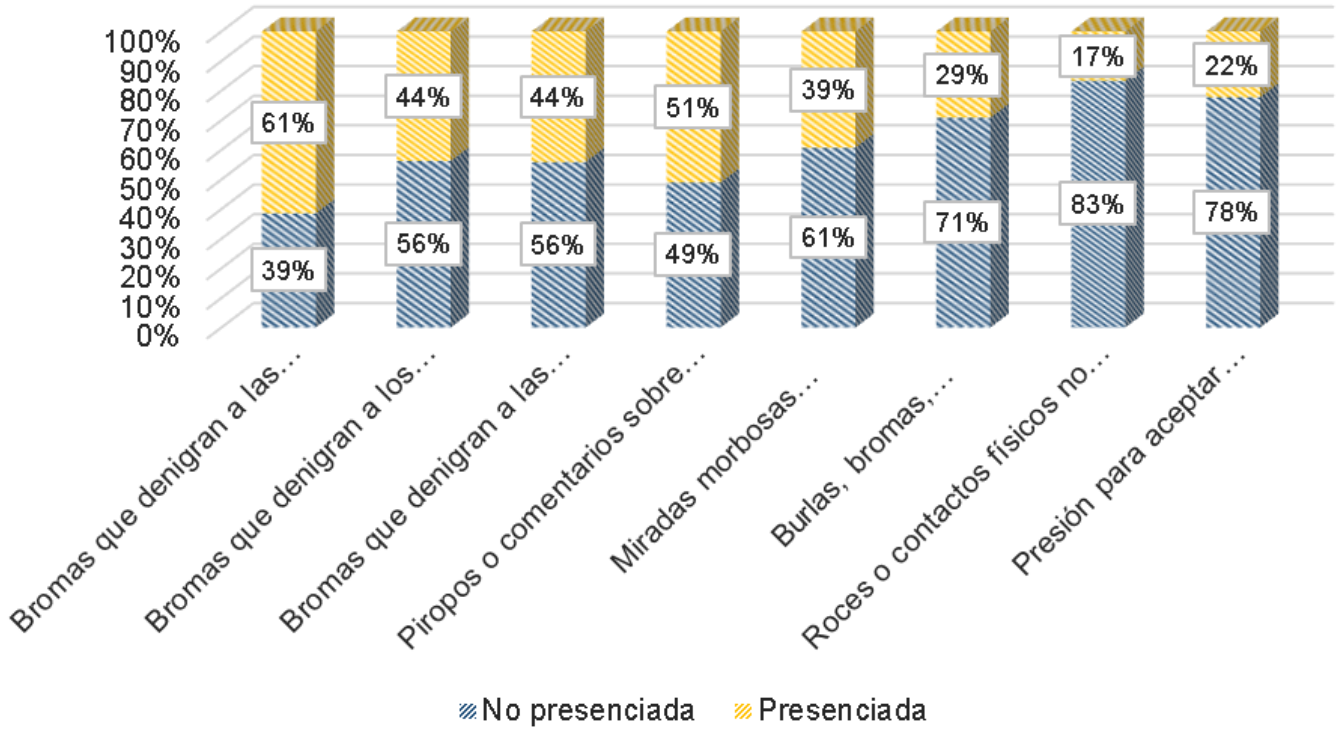


Figura 9 Frecuencia y porcentaje de la población estudiantil de vivir situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual según el sexo

Al consultar no por la experiencia vivida, sino por lo percibido en el ámbito universitario la población estudiantil señala que ha presenciado mayoritariamente situaciones de acoso verbal y gestual asociadas "las bromas o comentarios estereotipados que denigran a las mujeres" en más del 50% (177 de un total de 288 personas). Otra de las situaciones relacionadas con el acoso verbal que supera el 50% es la de presenciar "piropos o comentarios sobre tu apariencia", mientras que el acoso físico "los roces o contactos físicos no deseados" es la situación que menor porcentaje alcanza, el 17%.

Este resultado no hace más que evidenciar la alta incidencia de situaciones que vulneran los derechos de las mujeres y de las personas que no se ajustan a los mandatos sociales sobre la identidad de género. Sería oportuno poder profundizar sobre las razones por las cuales existen tan elevadas puntuaciones en la Universidad de Atacama para lograr poner en marcha medidas que promuevan espacios seguros y libres de acoso.



Gráfica 11 Porcentaje de la población estudiantil que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en la institución universitaria

Al considerar el sexo, las personas que se identifican con la categoría “mujeres” y “otras” señalan con porcentajes más elevados las situaciones de acoso verbal relativas a bromas o comentarios estereotipados que denigran a las mujeres (66%, 78%, respectivamente) piropos o comentarios sobre la apariencia (54% y 56%, respectivamente), bromas o comentarios estereotipados que denigran a las disidencias (45% y 56%) y de acoso gestual miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden (45% y 56%). Los hombres, por su parte, señalan haber presenciado situaciones asociadas al acoso verbal bromas o comentarios estereotipados que denigran a los hombres y a las mujeres 51% y 49%.

Situación presenciada	Mujeres		Hombres		Otras	
	N	%	N	%	N	%
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a las mujeres.	128	66%	42	49%	7	78%
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a los hombres.	78	40%	43	51%	5	56%
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a las disidencias.	88	45%	33	39%	6	67%
Piropos o comentarios sobre la apariencia.	105	54%	37	44%	5	56%
Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden.	88	45%	20	24%	5	56%
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu orientación sexual, vida amorosa y/o identidad de género.	53	27%	27	32%	4	44%
Roces o contactos físicos no consentidos.	31	16%	14	16%	3	33%
Presión para aceptar invitaciones a encuentros, citas, llamadas telefónicas, mensajes no deseados fuera del trabajo y/o horario de clases.	48	25%	14	16%	2	22%

Finalmente, para terminar con esta dimensión mostramos los datos de las personas que han presenciado algún tipo de situación de acoso y/u hostigamiento sexual. Los resultados reflejan que más de un 70%, de la población estudiantil: hombres mujeres, otras (ver figura 10); ha presenciado algún evento dentro del contexto universitario. Es preciso señalar la importancia de continuar con un análisis más profundo respecto a este indicador, para poder observar si estas puntuaciones tan elevadas se deben a una conciencia social por parte del alumnado ante la identificación de este tipo de situaciones o responden a otro tipo de variables.

	Presenciado situaciones	
Sexo	No	Si
Mujeres	51	143
Hombres	25	60
Otras	2	7

Figura 10 Frecuencia y porcentaje de la población estudiantil que ha percibido situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual según el sexo

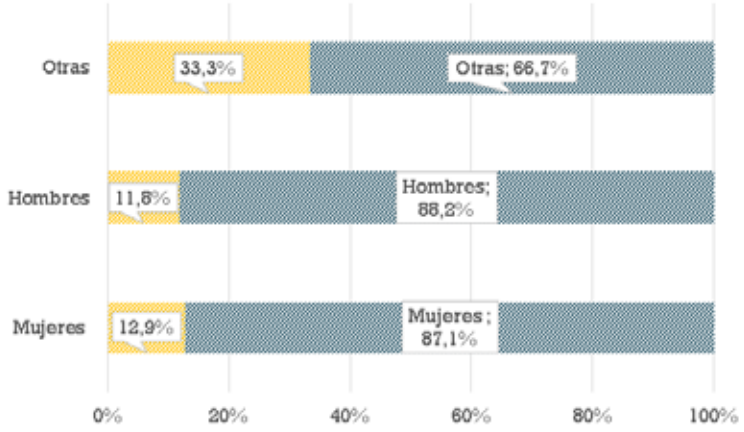
Dimensión de discriminación

En esta dimensión se consideran dos indicadores, uno relacionado con la percepción de situaciones de exclusión y discriminación, y el segundo asociado al sexismo.

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación

La percepción de la población estudiantil en relación a ser excluida de alguna actividad, premio o beca por cuestiones de sexo no llega al 13% (ver gráfica 12), de un total de 288 estudiantes 38 señalan haber sido discriminados, sin embargo, estas cifras doblan en proporción a las obtenidas en la Universidad Austral de Chile para el año de 2018, en las que un 6% de los y las estudiantes señalan haber sido excluidos o excluidas. Inclusive, si tenemos en cuenta la categoría "sexo" observamos que las personas que no se identifican con las categorías binarias son quienes perciben en mayor medida estas situaciones de exclusión, y que constituyen el 33,3% del total.

Gráfica 12 Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de exclusión en razón del sexo y/o género en la institución, por sexo



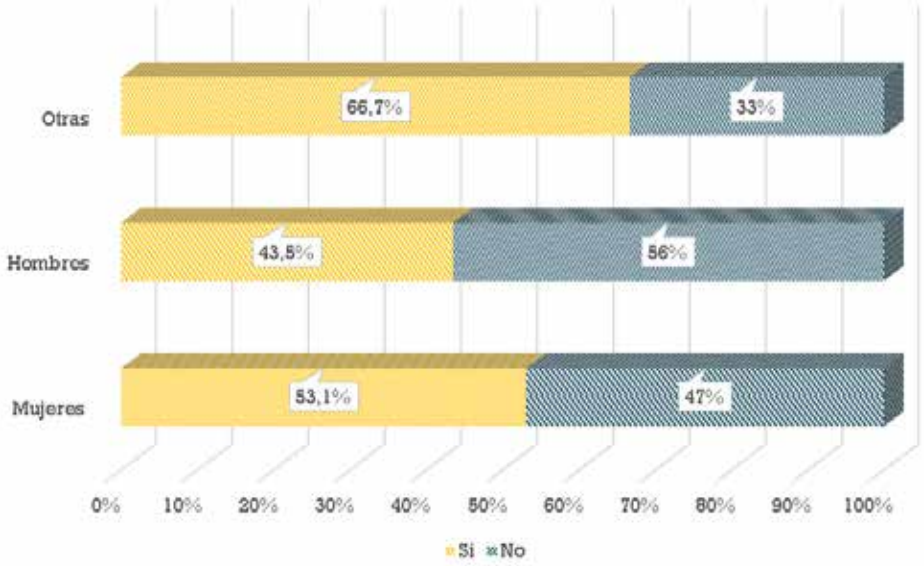
Al identificar las situaciones en las que han percibido la exclusión por razón de sexo, aparece mayoritariamente el haber sido excluido de alguna actividad, seguido de permiso y finalmente el promoción o beca.

Tabla 8 Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de exclusión por razón de sexo o género, según el sexo

Situación se exclusión	Mujeres		Hombres		Otras	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actividad	20	10,3%	7	8,2%	3	33,3%
Promoción	2	1,0%	0	0,0%	1	11,1%
Permiso	5	2,6%	3	3,5%	1	11,1%

Los datos manifiestan que más del 50% de estudiantes de esta institución señalan haber sentido alguna situación de discriminación. La percepción de discriminación es más elevada en las personas que no se identifican con las categorías binarias y en las mujeres (más del 50%), que en los hombres (43,5%).

Gráfica 13 Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de discriminación en la institución, según el sexo



Se observan algunas diferencias, si consideramos el sexo del alumnado (ver tabla 9). Entre las mujeres, la principal causa de discriminación es la apariencia física, el sexo, e identidad de género; siendo la que menor frecuencia tiene la pertenencia a una etnia. En los hombres las situaciones de discriminación son principalmente el sexo, la política y la condición económica; coincidiendo la pertenencia a una etnia la que obtiene menor puntuación (5,9%). En la categoría "otras" la causa principal de discriminación es la identidad de género, seguida del sexo y la condición económica; la pertenencia a una etnia y discapacidad con menor puntuación.

Tabla 9 Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de discriminación, según el sexo

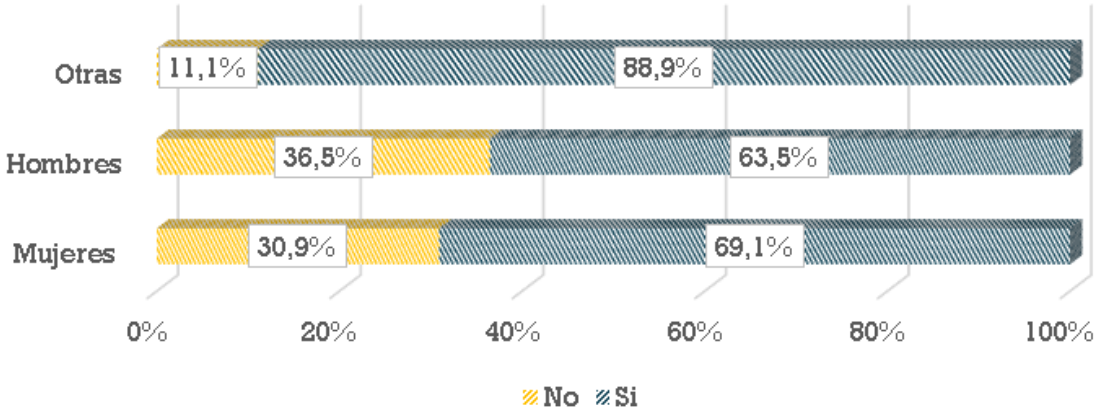
Situación de discriminación	Mujeres		Hombres		Otras	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	39	20,1%	16	18,8%	3	33,3%
Identidad de género	39	20,1%	12	14,1%	4	44,4%
Política	13	6,7%	13	15,3%	2	22,2%
Pertenencia a alguna etnia indígena	4	2,1%	5	5,9%	2	22,2%
Económica	28	14,4%	13	15,3%	3	33,3%
Discapacidad	9	4,6%	7	8,2%	2	22,2%
Apariencia física	41	21,1%	12	14,1%	2	22,2%
Orientación sexual	15	7,7%	7	8,2%	3	33,3%

Indicador 2. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución

Con este indicador se recabó información respecto a una serie de situaciones que expresan actitudes sexistas caracterizadas por estereotipos y roles de género tradicionales. Los resultados evidenciaron que entre la población estudiantil continúan persistiendo relaciones de asimetría entre hombres y mujeres ancladas en la diferenciación de género.

Un total de 198 de 288 estudiantes considera que, sí existe sexismo en su Institución de Educación Superior. Al analizar la información desagregada por sexo, observamos que de un total de 9 personas que no se identifican con categorías binarias, 8 sí han percibido sexismo, el porcentaje de mujeres que sí ha percibido sexismo es de 69,1%, siendo menor la proporción de hombres que perciben estas actitudes (63,5%).

Gráfica 14 Porcentaje de la población estudiantil que percibe sexismo en la Universidad de Atacama



La población estudiantil señala diversas situaciones de sexismo (ver tabla 10), en las mujeres las que obtienen un mayor porcentaje son: la diferencia de trato con un 60,8%, seguida de la invisibilización 35,6% y la omisión 29,4%. Para las personas que no se identifican en categorías binarias la exclusión es de 66,7%, la invisibilización y la omisión son las causas de sexismo en las que los porcentajes son más elevados. En los hombres las situaciones de sexismo asociadas a la diferencia de trato, la exclusión y la invisibilización, son las que se señalan con mayor frecuencia, no obstante, ninguna supera el 50%.

Tabla 10 Percepción de la población estudiantil sobre situaciones de sexismo, por sexo

Situación de sexismo	Mujeres		Hombres		Otras	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Diferencia de trato	118	60,8%	43	50,6%	5	55,6%
Exclusión	40	20,6%	21	24,7%	6	66,7%
Hostilidad y violencia	43	22,2%	16	18,8%	3	33,3%
Invisibilización	69	35,6%	18	21,2%	6	66,7%
Omisión	57	29,4%	17	20,0%	6	66,7%

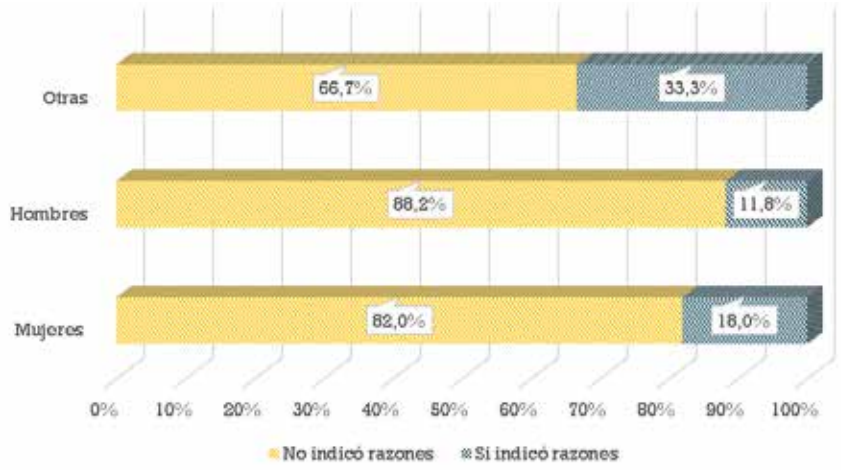
Dimensión de acciones que obstaculizan

Los indicadores relativos a esta dimensión se abordan consultando por las razones que tienen para no realizar las denuncias ante situaciones de acoso, violencia o discriminación y las razones por no denunciar específicamente la discriminación arbitraria.

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de discriminación arbitraria

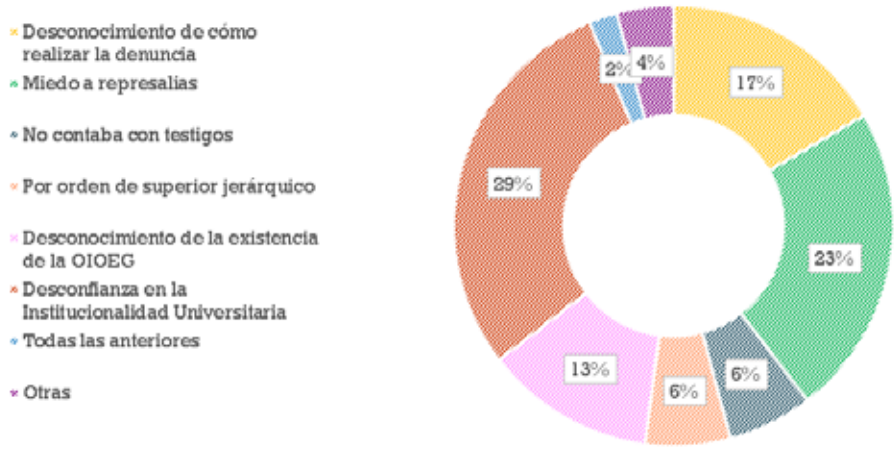
Un 16,7% de la población estudiantil señala alguna razón para no realizar la denuncia ante situaciones de discriminación arbitraria, es decir 48 de un total de 288 estudiantes encuestados. Al analizar la información según el sexo, observamos que nuevamente la proporción de mujeres y la categoría "otras" es más elevada respecto a los hombres que señalan alguna razón para no realizar la denuncia.

Gráfica 15 Porcentaje de la población estudiantil que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria



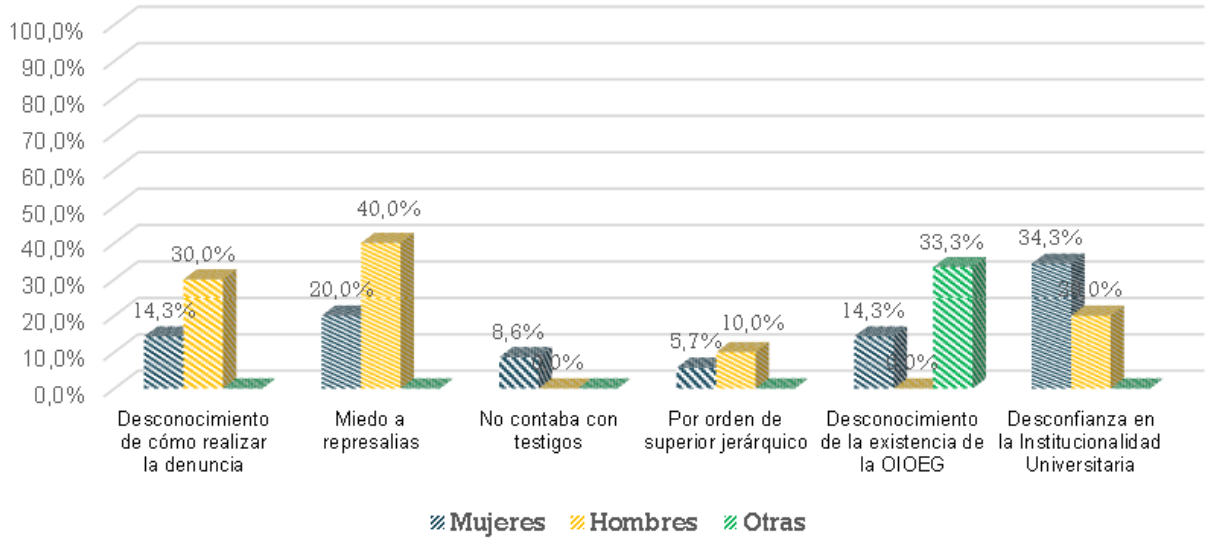
Entre las razones principales para no realizar la denuncia respecto a situaciones de discriminación arbitraria (ver gráfica 15), se encuentra la falta de confianza en la institución universitaria para investigar este tipo de situaciones 29,2%, seguida de miedo a represalias con un 23%. Por otra parte, las razones que son menos indicadas por la población estudiantil son: no contaba con testigos y por orden de un superior jerárquico (6% cada uno de ellos).

Gráfica 16 Razones para no realizar la denuncia ante situaciones discriminación arbitraria de la población estudiantil



Se encuentran algunas diferencias en función del sexo (ver gráfica 17). Así tenemos que las mujeres señalan como motivo principal para no realizar la denuncia la falta de confianza en la Institución Universitaria para realizar este tipo de denuncias (34,3%), mientras que para los hombres la causa con mayor porcentaje es el miedo a represalias 40,0% y en la categoría "otras" es el desconocimiento de la existencia de la Oficina de Igualdad y Oportunidades para la Equidad de Género en la Institución.

Gráfica 17 Porcentaje de la población estudiantil que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria

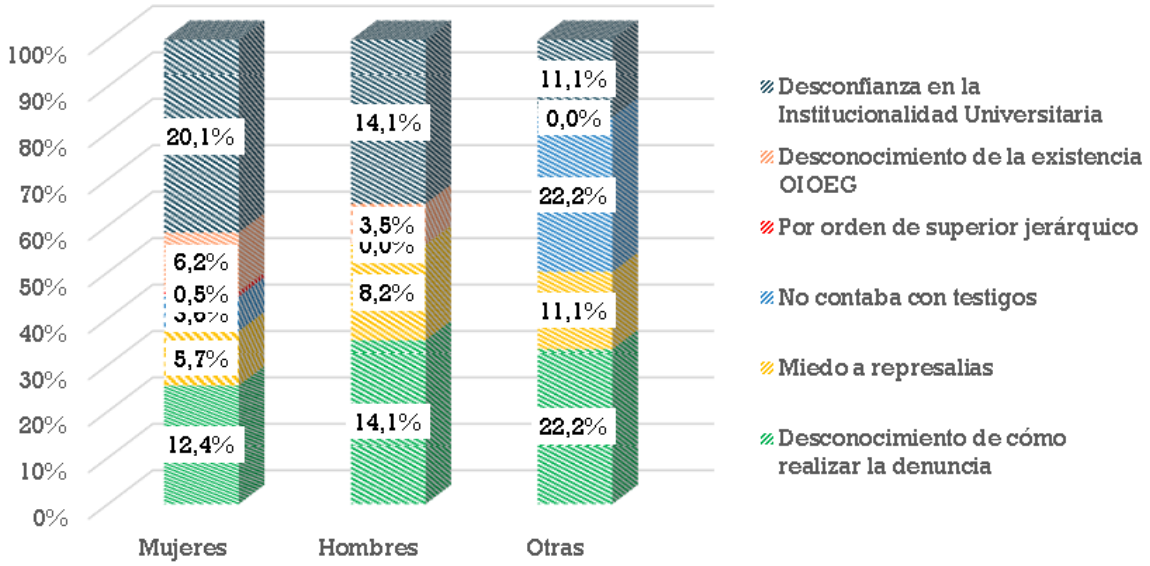


Indicador 2. Proporción de mujeres y de hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de acoso, violencia o discriminación

Al indagar respecto a las razones por las cuales no denuncian situaciones de acoso, violencia o discriminación, el 46,5% de la población estudiantil señaló algún motivo para no realizar la denuncia ante este tipo de situaciones (134 de 288 estudiantes). Aun cuando continúa persistiendo una mayor proporción de estudiantes que no denuncia por falta de confianza en la Institución Universitaria para llevar a cabo la investigación (38,8%), se reflejan algunas diferencias al analizar la información desagregada por sexo.

La razón principal para las mujeres es la desconfianza en la institución universitaria con un 20,1%, seguido del desconocimiento para realizar la denuncia con un 12,4% y la tercera razón con un 6,2% es el no conocer la OIOEG. Para los estudiantes varones la desconfianza en la Institución Universitaria junto con el desconocimiento de cómo realizar la denuncia son las principales razones para no denunciar. Mientras que para las personas que no se identifican con categorías binarias las razones principales, son el desconocimiento de cómo realizar la denuncia 22,2%, seguida de desconfianza en la Institución Universitaria y el miedo a represalias con un 11,1% cada una de ellas.

Gráfica 18 Porcentaje de población estudiantil que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo



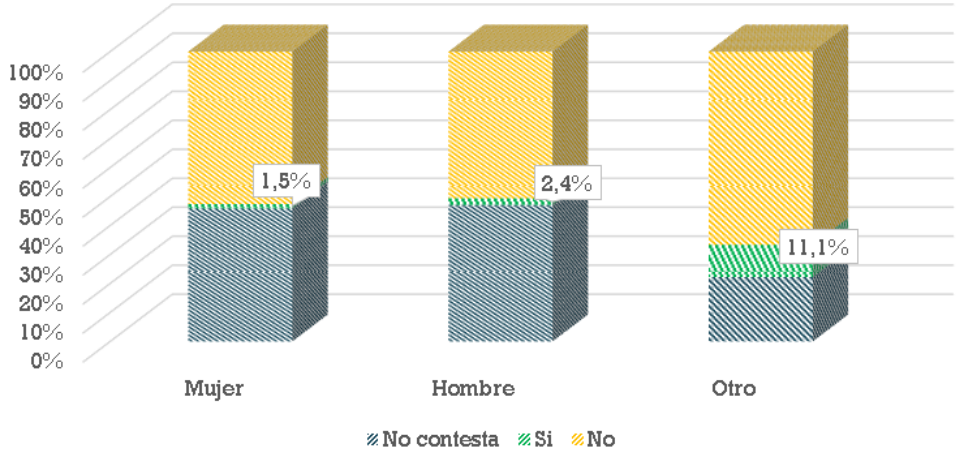
Dimensión de acciones afirmativas

En esta dimensión se tuvieron en cuenta dos indicadores, por un lado, se analizó información sobre las denuncias que han realizado las personas que han vivido o presenciado situaciones de acoso, violencia y/o discriminación y por otro, se consultó sobre los temas de interés para participar en la formación que promuevan relaciones más equitativas entre las personas que conviven en esta institución.

Indicador 1. Proporción de personas que realizan denuncias por situaciones de acoso, violencia y/o discriminación

Respecto al primer indicador se obtiene que son escasas las denuncias que realiza la población estudiantil ante situaciones de acoso, violencia y/o discriminación. Las estudiantes que señalan que han realizado la denuncia son 3, los hombres 2 y las personas que no se identifican con categorías binarias son 6.

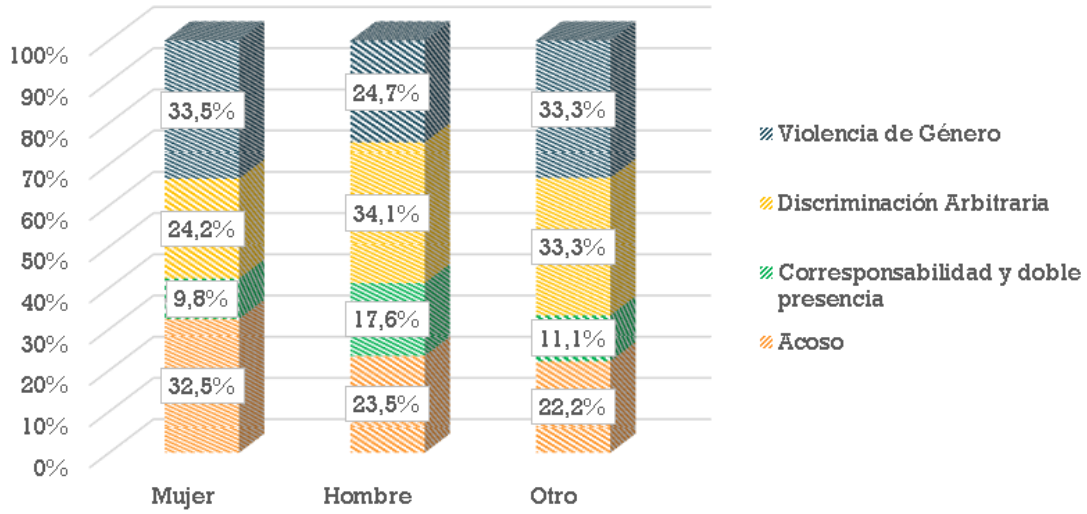
Gráfica 19 Porcentaje de la población estudiantil que realiza denuncias por situaciones de acoso, violencia y/o discriminación



Indicador 2. Proporción de temáticas de interés para la formación o capacitación con perspectiva de género

En los resultados respecto a los intereses que existen entre la población estudiantil para recibir formación asociada a promover espacios más equitativos e igualitarios se pueden observar algunas diferencias en función de la categoría sexo. Para las mujeres el tema de mayor interés es la violencia de género con un 33,5%, en los estudiantes varones la discriminación arbitraria con un 34,1% y para las personas que no se identifican con categorías binarias tanto la violencia de género como la discriminación arbitraria.

Gráfica 20 Porcentaje de la población estudiantil sobre temas de interés para participar en espacios formativos desde una perspectiva de género, por sexo



4.1.3 Registro de denuncias OIOEG

La OIOEG ha atendido a un total de 63 personas que pertenecen al estamento estudiantil, del total únicamente han solicitado la denuncia —en la OIOEG— 21 personas. Los profesionales que dirigen esta oficina señalan que las materias de denuncia principales en este estamento son: Abuso de Poder, Violencia de Género, Acoso Sexual, ciberacoso y violación (orden descendente).

4.2 Cuerpo académico

Dentro de los estatutos administrativos (en proceso de reformulación) se considera que son académicos y académicas quienes tienen un nombramiento o contratación vigente, asignada o asimilada a una jerarquía académica en la Universidad de Atacama (Artículo 48°).

En este apartado se presentan los resultados obtenidos tras el análisis de los registros administrativos, la encuesta (ver Anexo I) y los datos proporcionados por la OIOEG.

4.2.1 Registros administrativos

Para el desarrollo del análisis de resultados se contemplan las siguientes dimensiones:

Igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia (tres indicadores)
Estereotipos y roles de género (uno indicadores)
Autonomía y toma de decisiones (tres indicadores)
Dimensión de igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia

Indicador 1. Distribución de mujeres y de hombres en el total del escalafón académico y directivos académicos

La participación laboral del cuerpo académico en la Universidad de Atacama incluida la Sede de Vallenar a diciembre del año 2019 fue de 360 docentes. Los resultados de este indicador reflejan que el 60% de los docentes son hombres y un 40% mujeres.

Al mostrar los datos de los años del 2015 al 2019 (figura 11) se observa que esta diferencia en la distribución del personal académico ha ido aumentando a lo largo de este periodo (brecha de género que marca la distancia de los docentes hombres respecto a las mujeres se incrementó de 66 en 2015 y a 72 en el 2019). No obstante, cabe destacar que ha habido mayor incremento de la contratación de personal académico de las mujeres (48,5%) frente a los hombres (32,5%) del total de docentes de este periodo.

Etiquetas de fila	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	97	125	138	138	144
Hombres	163	187	205	211	216
Total	260	312	343	349	360
Brecha de género	-66	-62	-67	-73	-72

Figura 11 Distribución de mujeres y de hombres en el total del escalafón académico y directivo

Indicador 2. Distribución de mujeres y de hombres por jerarquía académica del escalafón académico

La comunidad académica está conformada por 316 personas,[12] las que están adscritas a una de las cuatro categorías jerárquicas que están señaladas en los estatutos. El orden de las categorías es 1) Profesor o profesora titular; 2) Profesor o profesora asociada; 3) Profesor o profesora asistente; 4) Instructor o instructora.

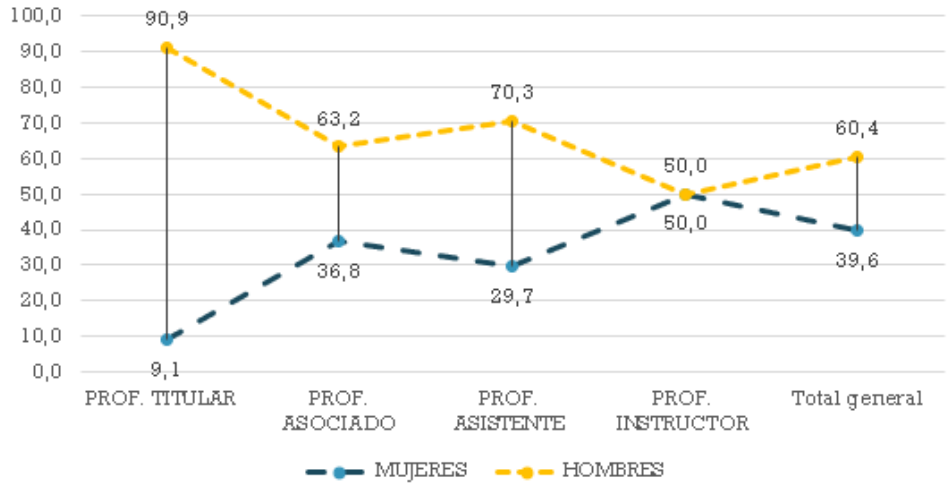
12 No se consideran los y las docentes que tienen cargos directivos.

Tabla 11 Distribución de mujeres y de hombres por jerarquía académica del escalafón académico

AÑO 2019				
JERARQUÍA ACADÉMICA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
PROF. TITULAR	1	10	11	-81,8
PROF. ASOCIADO	7	12	19	-26,3
PROF. ASISTENTE	38	90	128	-40,6
INSTRUCTOR	79	79	158	0,0
Total general	125	191	316	-20,9

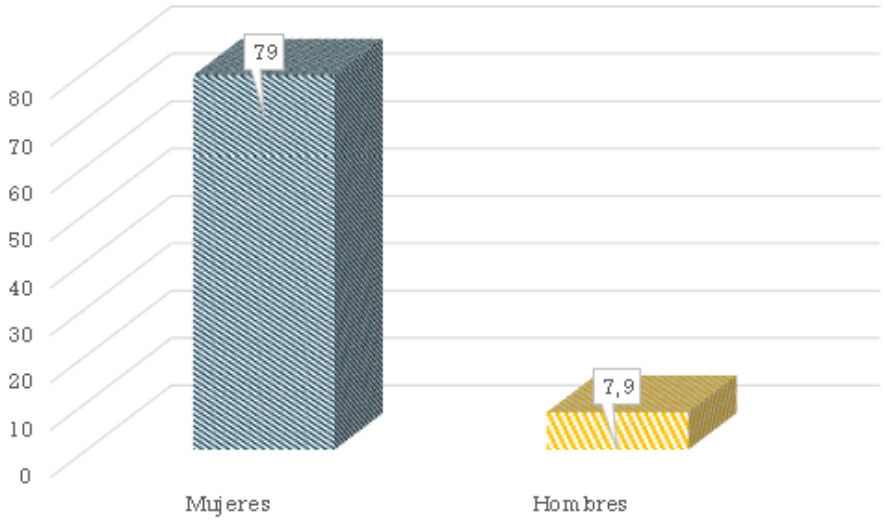
Si se considera el total de académicos y académicas, se observa que la presencia de las docentes es menor en un 20,9% respecto a la presencia de docentes hombres. Los datos se agravan conforme se avanza en la carrera académica, evidenciando que la segregación se acentúa en la categoría 1 de la jerarquía académica. La presencia de las mujeres respecto de los hombres docentes es menor en un 81,8% (ver gráfica 21). En la categoría 2 existe una diferencia del 26,3% de los varones respecto a las mujeres en el cuerpo académico, es decir, hay un total de 63,2% de docentes hombres frente a un 36,8%. En la categoría 3 se observa un ligero incremento en la presencia de los varones, en donde la presencia de las mujeres no llega al 30%. Vemos que la jerarquía académica de instructor –que es la más baja– es donde existe una participación académica equilibrada entre hombres y mujeres.

Gráfica 21 Brechas en la distribución de mujeres y de hombres por jerarquía académica del escalafón académico



Al analizar la relación que se da entre los nombramientos inferiores respecto a los superiores considerando el sexo del personal docentes, se observa una distribución desigual en los datos. Los resultados expresan que las mujeres obtienen mayores puntuaciones (79) que los hombres (7,9), es decir tienen menores oportunidades para el acenso que sus colegas hombres (gráfica 22).

Gráfica 22 Relación de los nombramientos inferiores respecto a los superiores, por sexo



Indicador 3. Distribución de mujeres y de hombres según tipo de contratación

El análisis de este indicador permite evidenciar las diferencias entre hombres y mujeres sobre las condiciones contractuales del cuerpo académico de la Universidad de Atacama. Para ello se presentan los datos del tipo de contratación considerando las horas: jornada completa, media jornada o jornada por horas, además de incluir la calidad jurídica de la contratación (planta o contrata).

En la distribución de tipo de contratación se evidencian diferencias mínimas de -1,4% de las mujeres respecto a los hombres en el año 2019 en el tipo de contratación a jornada completa. Las académicas en este tipo de contratación son el 97,6% mientras que los hombres el 99%.

Tabla 12 Distribución de mujeres y de hombres según tipo de contratación

Etiquetas de fila	2015	2016	2017	2018	2019
JORNADA COMPLETA	**225**	**267**	**300**	**298**	**311**
Mujeres	85	110	124	120	122
Hombres	140	157	176	178	189
JORNADA HORA	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
Mujeres					1
Hombres	1	1	1	1	
MEDIA JORNADA	**4**	**6**	**3**	**5**	**4**
Mujeres	3	4	2	2	2
Hombres	1	2	1	3	2
Total general	**230**	**274**	**304**	**304**	**316**

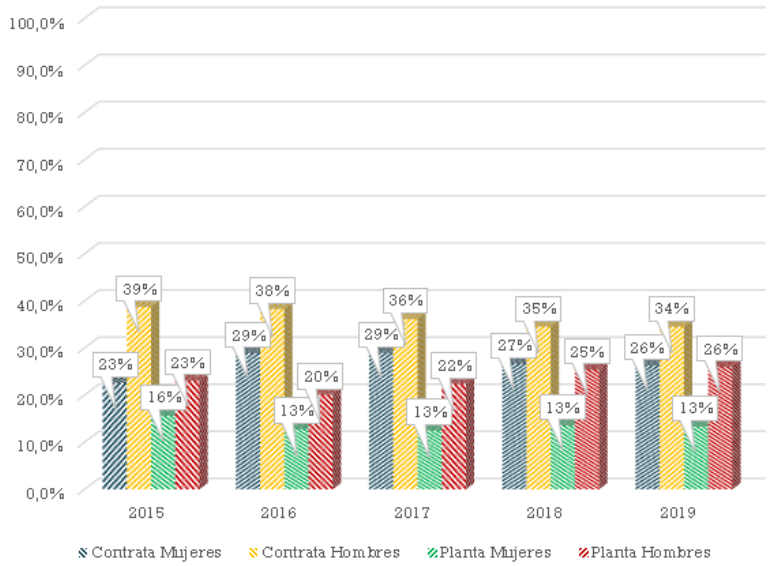
La calidad jurídica de la contratación incide en la estabilidad laboral del personal académico, dado que al estar adscrito a una planta se adquieren derechos que brindan seguridad contra el despido, mientras que la contrata supone que la contratación se deba renovar año a año.

En el periodo analizado se puede observar que la mayor parte del personal docente (>60% todos los años) tiene contratos que dotan de menor seguridad y derechos laborales. En la tabla 13 se puede observar que en la calidad de "contrata" se ha incrementado la contratación de mujeres en un 59,6% del año 2015 al 2019, mientras que los docentes varones han incrementado en mayor proporción con un 54,7% la contratación de "planta".

Tabla 13 Distribución de calidad jurídica en la contratación del personal docente

Etiquetas de fila	2015	2016	2017	2018	2019	Incremento
CONTRATA	**141**	**184**	**198**	**186**	**192**	**36,2%**
Mujeres	52	79	88	81	83	59,6%
Hombres	89	105	110	105	109	22,5%
PLANTA	**89**	**90**	**106**	**118**	**124**	**39,3%**
Mujeres	36	35	38	41	42	16,7%
Hombres	53	55	68	77	82	54,7%
Total general	**230**	**274**	**304**	**304**	**316**	**37,4%**

La distribución de los datos desagregados por sexo en el periodo que va de 2015 a 2019 reflejan que no existe una tendencia equilibrada en las condiciones laborales entre los y las docentes. Son las académicas las que en menor proporción (13,3% en planta a 2019) acceden a condiciones laborales más estables y que les permita participar en igualdad de oportunidades en la carrera académica. Los docentes alcanzan un porcentaje de 25,9%, es decir una diferencia de 12,6% en favor de ellos.



Dimensión estereotipos y roles de género

Los datos analizados en este indicador evidencian que la participación de las y los docentes en las distintas áreas del conocimiento responde a los roles y estereotipos que se ajustan al modelo de la división sexual del trabajo, en las que tanto las mujeres como los hombres desempeñan y cumplen funciones que son congruentes con el rol de género, es decir las académicas predominan en carreras de Cuidados y de Servicios, mientras que los varones predominan en carreras STEM (Ciencia, Tecnología y Matemáticas).

Indicador 1. Distribución de mujeres y de hombres del escalafón académico en las Facultades

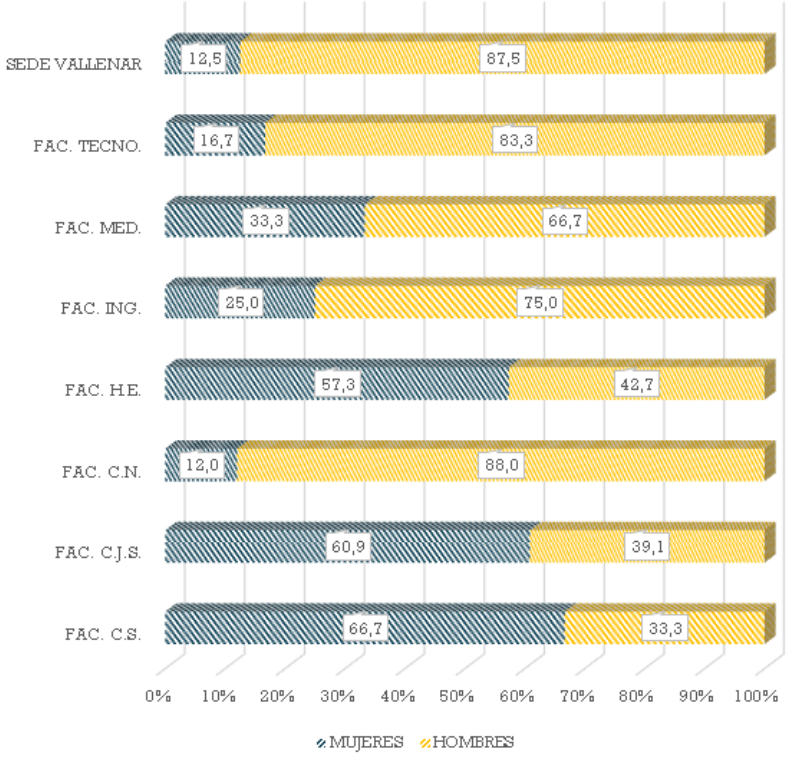
Los resultados de este indicador muestran que son tres las Facultades en las que el porcentaje de académicas tiene un nivel de participación superior con respecto a los varones, frente a cinco en las que los hombres alcanzan valores superiores a los de las académicas.

Cabe destacar que las facultades donde son mayoría unos u otras, evidencia la existencia de roles y estereotipos en el ejercicio profesional (ver gráfica 23).

Las facultades donde se acrecientan las diferencias entre hombres y mujeres son: Facultad de Ciencias Naturales (FAC. C.N.) con una diferencia de -76,6% de académicas, Facultad Tecnológica (FAC. TECNO.) con una diferencia de -66,7% y SEDE VALLENAR con una brecha desfavorable para las docentes de 75,0%.

Respecto a las facultades donde son ellos quienes obtienen menores puntuaciones, encontramos la Facultad de Humanidades y Educación con una brecha de 14,7% para los docentes, la Facultad de Ciencias de la Salud con una diferencia de 33,3% más mujeres que hombres y, finalmente, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales con una distancia de 21,7% donde son ellos quienes están infrarrepresentados.

Gráfica 23 Distribución de mujeres y de hombres del escalafón académico en las Facultades



Dimensión de autonomía y espacios para la toma de decisiones

La estructura de Gobierno Superior de la Universidad de Atacama se divide en: a) Junta Directiva; b) Rectoría y c) Consejo Académico. Es de preciso señalar que la responsabilidad del control y de la fiscalización interna está a cargo de la Contraloría Universitaria.

En el Artículo 10 del anteproyecto de los estatutos de la Universidad se señala que la Universidad podrá crear, modificar y suprimir cargos y autoridades tanto unipersonales como colegiadas.

El Rector o Rectora es la máxima autoridad unipersonal de la Universidad y su representante legal, estando a su cargo la representación judicial y extrajudicial de la institución. Tiene la calidad de jefe o jefa superior del servicio, pero no estará sujeto a la libre designación y remoción del Presidente o Presidenta de la República (Artículo 22°).

El Secretario o Secretaria General es el ministro/a de fe y le corresponde ejercer la asesoría jurídica de la Universidad de Atacama (Artículo 11°).

La Contraloría Universitaria es el órgano responsable de ejercer el control de legalidad de los actos administrativos de las autoridades de la Universidad de Atacama, y de auditar la gestión y el uso de los recursos de la institución, sin perjuicio de las demás funciones de control interno que le encomiende la H. Junta Directiva.

La UDA ha definido tres Vicerrectorías: Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, Vicerrectoría de Investigación y Postgrado y Vicerrectoría Académica. Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional depende de la Dirección de Administración y finanzas; de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado dependen tres direcciones: Dirección de Investigación, Dirección de Postgrado y Dirección de Innovación, Desarrollo y Transferencia; y de la Vicerrectoría Académica depende la Dirección de Pregrado. Existen otras cuatro Direcciones: Planificación e Inversiones, Vinculación y Comunicación; Aseguramiento de la Calidad y Actividades Estudiantiles (ver figura 12).

Los datos de esta dimensión expresan que existe una distribución desigual en los cargos directivos superiores, reflejo de una segregación vertical que evidencia una mayor proporción de hombres en posiciones de poder ocupando los primeros 5 niveles de remuneración.

Respecto a los 15 cargos de directivos superiores, la presencia de las mujeres es escasa ya que, solamente se encuentran 2 (13,3%) y la podemos ubicar en los últimos niveles A6, lo cual incide de manera directa en las posibilidades de participar en las decisiones institucionales y en la oportunidad de acceder a mayores ingresos (figura 12, tabla 14).

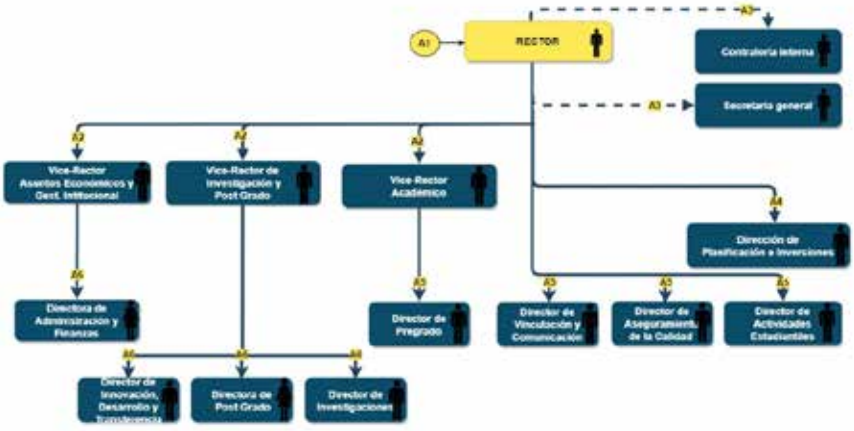


Figura 12 Estructura orgánica de directivos superiores, año 2019 por sexo[13]

Tabla 14 Escala de remuneración de directivos superiores, año 2019 por sexo

NIVEL	CARGO	MUJERES	HOMBRES	LIQUIDO A PERCIBIR
A-1	Rector	0	1	4,971,309
A-2	Vice-Rector Académico - Vice-Rector de Investigación y Postgrado -Vice-Rector de Asuntos económicos y Gestión Institucional	0	3	4,292,970
A-3	Secretario General y Contralor	0	2	4,291,637
A-4	Dir. de Planificación e Inversiones	0	1	4,290,318
A-5	Dir. de Actividades Estudiantiles - Dir. de Pregrado - Dir. de Vinculación y Comunicación y Dir. Aseguramiento de la Calidad	0	4	3,151,568
A-6	Dir. de Investigaciones – Dir. de Postgrado – Dir. de Innovación, Desarrollo y Transferencia – Dir. de Administración y Finanzas	2	2	3,149,219
Total	**Frecuencia**	2	13	
	Porcentaje	13,3	86,7	

Indicador 1. Distribución de mujeres y de hombres en cargos de dirección académica

Los datos respecto a este indicador reflejan que en la Universidad de Atacama para diciembre del año 2019 persisten condiciones de segregación tanto horizontal como vertical.

La participación de las mujeres del personal académico en puestos directivos es también inferior respecto a la de los hombres, de 58 puestos directivos solo 19 son ocupados por mujeres lo que representa una participación del 32,8%, a diferencia de los hombres que ocupan el 67,2% de los cargos (ver tabla 15).

En la UDA existe un total de 7 Facultades más la Sede Vallenar. La distribución de los cargos en las decanaturas de estas Facultades refleja una segregación vertical pues 6 de los 7 cargos son ocupados por varones (>85%), además de una segregación horizontal, pues es la Facultad Humanidades y Educación la única que tiene al frente a una mujer. En la Sede Vallenar, es una mujer quien ocupa el puesto de Directora General. A nivel de Dirección de los Departamentos de las distintas carreras, sean técnicas o de pregrado se reproducen las diferencias ya que >66% de los puestos de este nivel son varones. Aunque en el cargo de subdirección se reduce un poco las diferencias, las mujeres continúan sub representadas (39,1%) frente a un 60,9% (ver tabla 15).

13 Elaboración propia con base en información de la página web de trasparencia link https://transparencia.uda.cl

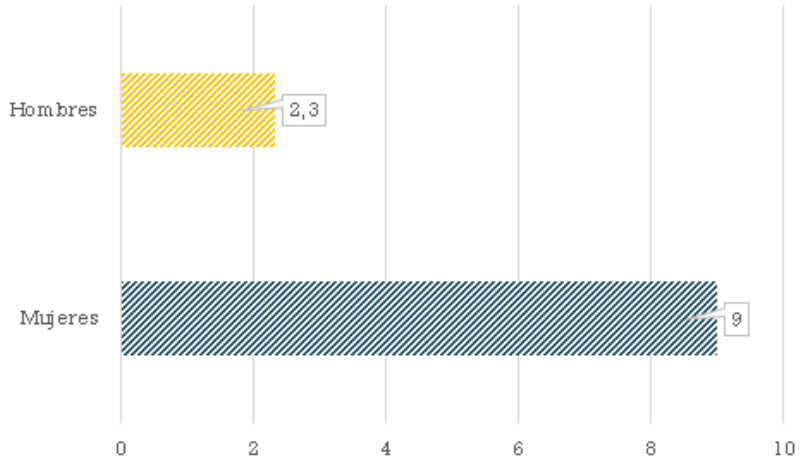
Tabla 15 Distribución de mujeres y de hombres en cargos de dirección académica

CARGO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
Decanatura	1	14,3	6	85,7	7	100
Dirección	9	33,3	18	66,7	27	100
Subdirección	9	39,1	14	60,9	23	100
Total	19	32,8	39	67,2	58	100

Indicador 2. Relación de los nombramientos inferiores respecto de los superiores en cargos de dirección académica

Los datos analizados respecto a este indicador manifiestan que la participación del personal académico dista mucho de ser equitativo, pues nuevamente son las mujeres las que tienen menores oportunidades de ascenso a los nombramientos superiores —considerando los cargos de decanaturas, dirección y subdirección—(gráfica 24).

Gráfica 24 Relación de nombramientos inferiores respecto a los superiores por sexo año 2019



Indicador 3. Distrib[illegible]scalafón académico, directivo y directivo superior

En la Universidad de Atacama los rangos salariales muestran una desigual distribución si se considera la variable sexo (incluso sin analizar bonos, compensaciones e incentivos económicos o extras salariales, dado a la falta de información) los rangos salariales más bajos son en los que se muestran porcentajes más equitativos, de un total de 181 personas un 48,6% son mujeres y un 51,4% son hombres que perciben un salario de entre 1,500,001 a 2,000,000 millones de pesos, en el rango que va más de 2,5 millones de pesos a 3 mil millones, de un total de 11 personas solo es el 9,1% de mujeres que percibe este salario. En los rangos de ingresos más elevados las mujeres no tienen representación (ver figura 13).

DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE INGRESOS	TOTAL
4,500,001 y más	1
4,000,001 a 4,500,000	6
3,500,001 a 4,000,000	0
3,000,001 a 3,500,000	34
2,500,001 a 3,000,000	11
2,000,001 a 2,500,000	155
1500,001 a 2,000,000	181

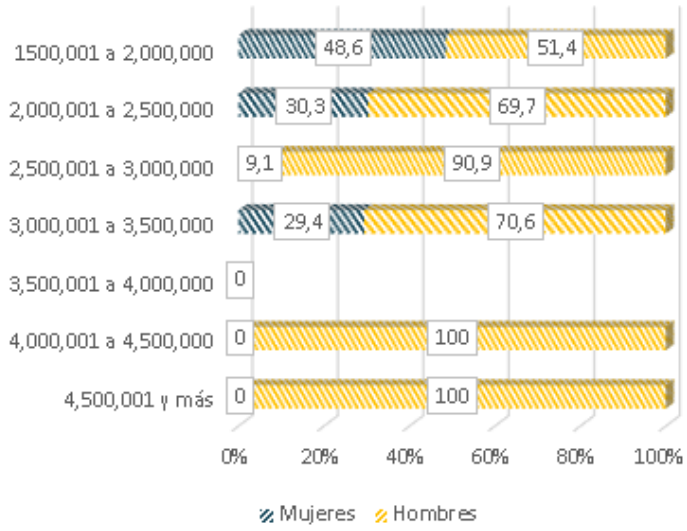


Figura 13 Distribución por rango de salario (

4.2.2 Encuesta

En este apartado se presentan los resultados de la encuesta aplicada al personal académico, en total respondieron 116 personas: 57 mujeres, 55 varones y 4 personas no binarias o que eligieron la categoría otra. La estructura del análisis se organiza en cinco dimensiones:

- · Dimensión de roles y estereotipos de género (dos indicadores)
- · Dimensión de acoso u hostigamiento sexual (dos indicadores)
- · Dimensión de discriminación (dos indicadores)
- · Dimensión de acciones que obstaculizan la igualdad (dos indicadores)
- · Dimensión de acciones afirmativas (dos indicadores)

Las dimensiones se presentan considerando los indicadores que se han establecido en cada una de ellas (ver Anexo I).

Dimensión de roles y estereotipos de género

Los resultados de esta dimensión muestran que las mujeres señalan dedicar más tiempo a las actividades domésticas que los hombres en prácticamente todas las opciones brindadas. En las actividades de preparación de alimentos y de limpieza de casa es donde se observan mayores diferencias porcentuales (indicador 1).

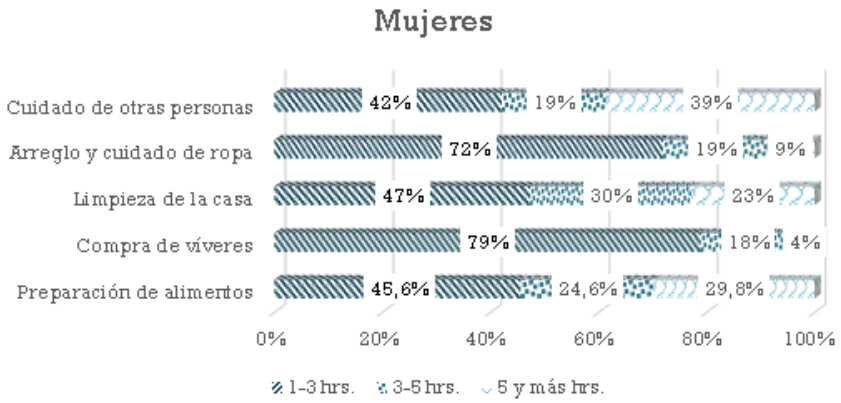
Respecto al indicador 2 se consultó al personal académico sobre la escucha de una serie de frases que expresan actitudes basadas en roles y estereotipos de género, según los resultados la frase más recurrente en este sentido es: “Seguro logró este puesto gracias a su marido/pareja”: un 40% de los hombres y un 48% de las mujeres señalan que han escuchado este tipo de frases en su Facultad y/o Unidad (ver tabla 16).

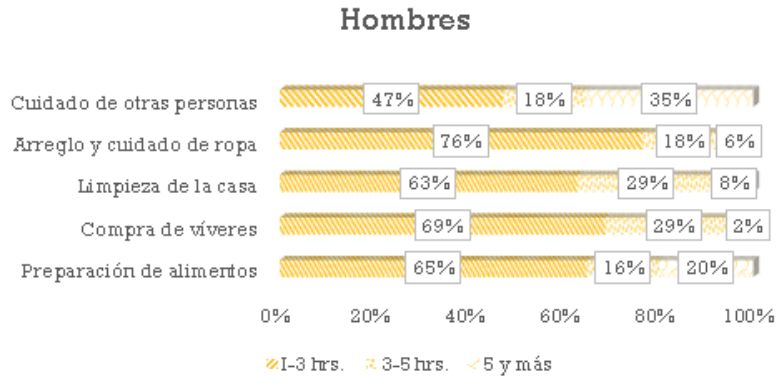
Indicador 1. Rango de horas dedicadas al trabajo doméstico

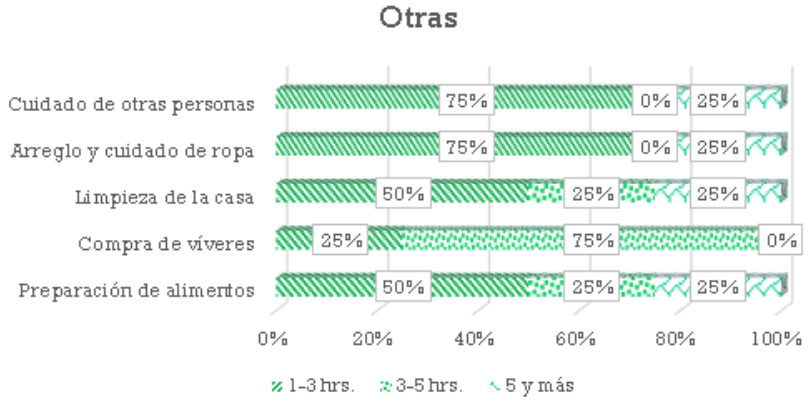
Los resultados derivados de la consulta sobre el rango de horas que dedican a diversas actividades

domésticas muestran que las mujeres dedican más tiempo que ellos al desempeño de tareas asociadas a la alimentación y la limpieza, así tenemos que del 100% de las mujeres un 53% declara dedicar más de 3 horas a la semana a la realización de tareas de limpieza frente a un 37% de los hombres. En cuanto a la preparación de alimentos las mujeres señalan que dedican más de 3 horas a la semana en un 54,4% frente al 36% de los hombres (ver figura 14).

Cabe destacar que con relación al cuidado de otras personas los porcentajes son más equilibrados, siendo un 5% más de las mujeres que señalan que dedican más de 3 horas a la semana al desempeño de funciones de cuidado a personas con respecto a los hombres.







Indicador 2. Proporción de mujeres y de hombres que han escuchado frases sexistas en la institución educativa

Los resultados de este indicador reflejan que aún continúan persistiendo actitudes basadas en estereotipos y roles de género. Son las mujeres las que señalan en mayor proporción escuchar este tipo de frases, siendo las más recurrentes estas tres: "Seguro le dieron premio, estímulo, calificación o beca porque se acostó con alguien", "Detrás de un gran hombre hay una gran mujer", y "Las mujeres son más sensibles que los hombres"; con más de un 66%, mientras que un 51% de hombres declaran escuchar: "Las mujeres son más sensibles que los hombres" y "Las mujeres tienen mejor gusto que los hombres". Las frases que en una proporción mayor escuchan las personas que no se identifican con categorías binarias o prefieren no señalar el sexo son: "Seguro logró este puesto gracias a su pareja" y "Las mujeres tienen mejor gusto que los hombres" (ver tabla 16).

Tabla 16 Distribución de respuestas del personal académico sobre percepción de actitudes sexistas en la institución educativa, según el sexo

Frase sexista	Mujeres		Hombres		Otras		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
"¿Qué puedes esperar?, es una mujer"	24	42,1%	12	23,5%	2	50,0%	38	33,9%
"Seguro logró este puesto gracias a su pareja"	33	57,9%	22	43,1%	3	75,0%	58	51,8%
"Seguro le dieron premio, estímulo, calificación o beca porque se acostó con alguien"	38	66,7%	11	21,6%	2	50,0%	41	36,6%
"Seguro está en sus días"	21	36,8%	19	37,3%	2	50,0%	59	52,7%
"Tiene que haber pasado el ramo porque se acostó con la o el profesor"	22	38,6%	11	21,6%	2	50,0%	34	30,4%
"En nombre de la igualdad las mujeres intentan conseguir ciertos privilegios"	20	35,1%	8	15,7%	2	50,0%	32	28,6%
"Detrás de un gran hombre hay una gran mujer"	38	66,7%	17	33,3%	1	25,0%	38	33,9%
"Las mujeres son más sensibles que los hombres"	38	66,7%	26	51,0%	3	75,0%	67	59,8%
"Los hombres deberían anteponer las necesidades de su mujer a las propias"	6	10,5%	7	13,7%	1	25,0%	14	12,5%
"Las mujeres tienen mejor gusto que los hombres".	25	43,9%	26	51,0%	3	75,0%	54	48,2%
"¿Qué puedes esperar?, es una mujer"	24	42,1%	12	23,5%	2	50,0%	38	33,9%

Dimensión de acoso u hostigamiento sexual (dos indicadores)

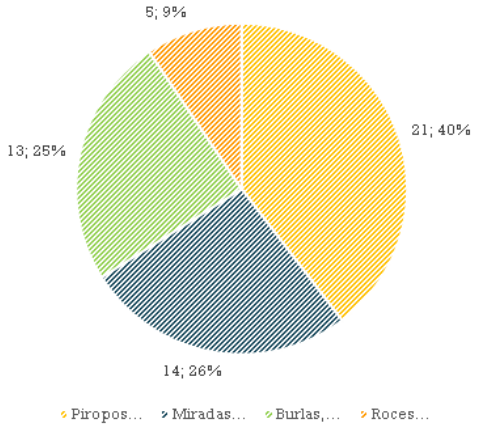
La información recabada en esta dimensión arroja datos sobre la autopercepción por parte de

académicos y académicas de haber experimentado cuatro situaciones de acoso y hostigamiento sexual de distinto nivel de gravedad.

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que perciben haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución

El 30,4% del personal académico (31 personas en total) señala haber vivido alguna situación de acoso u hostigamiento en la Universidad de Atacama. Un mayor porcentaje indica haber vivido acoso en niveles más bajos de gravedad —Acoso verbal: piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia y acoso gestual: miradas morbosas o gestos sugestivos que lo/a molesten—; y con menos porcentaje en lo referido a hostigamiento por la identidad sexual o de género: burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la orientación sexual y/o identidad de género, y por acoso físico los roces contacto físico no consentidos (ver gráfica 25).

Gráfica 25 Frecuencia y porcentaje del personal académico que ha experimentado y/o vivido acoso u hostigamiento sexual



La experiencia de vivir una s ea verbal, gestual o sexual la perciben mayoritariamente l isis se tuvieron en cuenta los totales de cada categoría para obtener la proporción, así tenemos que el 29,8% de un total de 57 académicas han recibido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, frente a un 7,8% de hombres de un total de 51 académicos. Es preciso señalar que la personas que no se identifican con categorías binarias no indicaron haber vivido este tipo de situaciones en la institución.

Evento de acoso u hostigamiento	Frecuencia de	
	Mujeres	Hombres
1 Piropos o comentarios sobre tu apariencia	17	4
2 Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden.	14	0
3 Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu orientación sexual y/o identidad de género.	10	3
4 Roces o contactos físicos no consentidos.	5	0

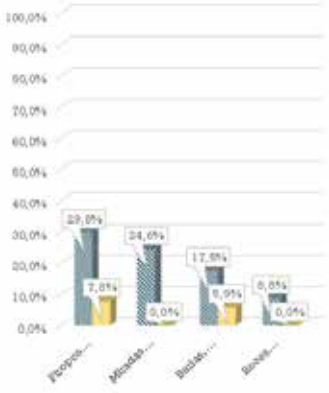
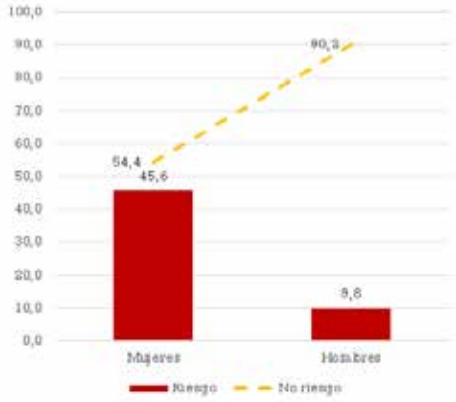


Figura 15 Frecuencia y porcentaje del personal académico que percibe haber vivido situ ıto sexual en la institución

Indicador 2. Diferencia entre mujeres y hombres en posibilidad de vivir agresión u hostigamiento sexual

La diferencia entre el riesgo de las académicas de vivir acoso u hostigamiento ya sea verbal, gestual o sexual frente al de los hombres es de más de un 35% (ver figura 16). Es decir, de un total de 57 mujeres que respondieron la encuesta más de un 45% de académicas señaló haber vivido en la institución situaciones de acoso y/u hostigamiento, frente a un 9,8% de un total de 51 académicos.

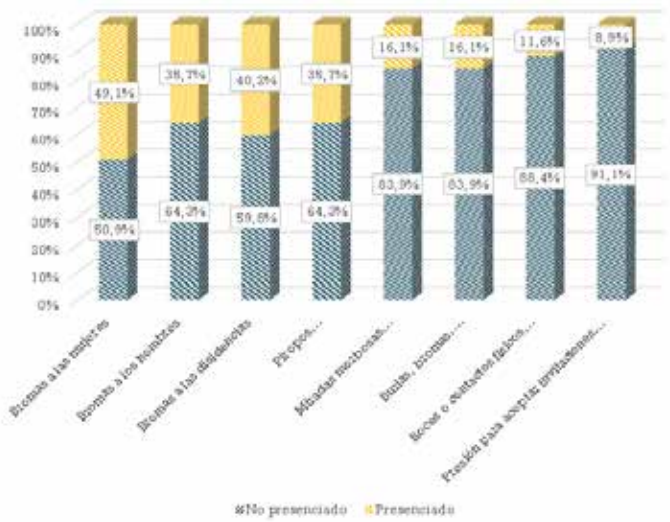
Sexo	Frecuencia	
	No riesgo	Riesgo
Mujeres	31	26
Hombres	46	5
Otras	4	0
Total	81	31



Al consultar por situaciones de acoso y/u hostigamiento que se han presenciado en su Facultad y/o Unidad el personal académico señala mayoritariamente situaciones de acoso verbal "las bromas o comentarios estereotipados que denigran..." dirigido a las mujeres con más de 49%, frente al 35,7% cuando son dirigidas a los hombres y un 40,2% a las disidencias (gráfica 26).

Otra de las situaciones relacionadas con el acoso verbal que supera el 35% es la de presenciar "piropos o comentarios sobre tu apariencia". El acoso gestual y el acoso físico también han sido presenciados, aunque en un menor porcentaje "Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden" 16,1%, "Roces o contactos físicos no consentidos" 11,6% y "Presión para aceptar invitaciones a encuentros, citas, llamadas telefónicas, mensajes no deseados fuera del trabajo y/o horario de clases" un 8,9%.

Gráfica 26 Porcentaje del personal académico que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en la institución universitaria



Al considerar el sexo, los r nas que no se identifican con categorías binarias o mente las situaciones de acoso y/u hostigamiento (

Un 23,9% más de académicas respecto a los académicos, señalan haber presenciado situaciones de acoso asociadas a los "Piropos o comentarios sobre tu apariencia". También se refleja una diferencia de más de un 20% entre las mujeres y los hombres que declaran haber presenciado "Bromas o comentarios estereotipados que denigran a las mujeres". Es preciso manifestar que la única situación de acoso verbal en la que el porcentaje de hombres supera al de las mujeres es la relativa a bromas o comentarios estereotipados que denigran a los hombres con una diferencia de 13,1%.

Las situaciones de acoso y/u hostigamiento que son mayoritariamente presenciadas por las personas que no se identifican con categorías binarias o prefieren no decirlo son: las bromas o comentarios estereotipados que denigran, dirigidas a mujeres, a hombres o a disidencias (ver siguiente tabla).

Tabla 17 Porcentaje del personal académico que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en su Facultad o Unidad según el sexo

SITUACIÓN PRESENCIADA	MUJERES		HOMBRES		OTRAS	
	N	%	N	%	N	%
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a las mujeres.	33	57,9	19	37,3	3	75,0%
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a los hombres.	16	28,1	21	41,2	3	75,0%
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a las disidencias.	23	40,4	19	37,3	3	75,0%
Piropos o comentarios sobre tu apariencia.	27	47,4	12	23,5	1	25,0%
Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden.	15	26,3	3	5,9	0	0,0%
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu orientación sexual, vida amorosa y/o identidad de género.	11	19,3	6	11,8	1	25,0%
Roces o contactos físicos no consentidos.	9	15,8	3	5,9	1	25,0%
Presión para aceptar invitaciones a encuentros, citas, llamadas telefónicas, mensajes no deseados fuera del trabajo y/o horario de clases.	6	10,5	4	7,8	0	0,0%

Los datos respecto al total de personas que han presenciado algún evento de acoso y/u hostigamiento supera el 60% (figura 17). Los resultados considerando la variable sexo del personal docente, coincide con la información revisada en la tabla anterior, es decir que las mujeres y las personas que no se identifican con categorías binarias o prefieren no decirlo señalan mayoristamente que han presenciado algunas de estas situaciones.

Sexo	No presenciada	Presenciada
Mujeres	17	40
Hombres	23	28
Otras	1	3
Total	41	71

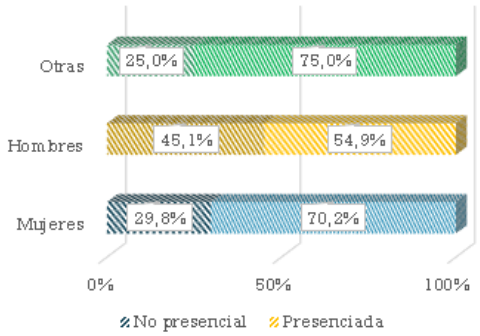


Figura 17 Frecuencia y porcentaje del personal académico que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual según el sexo

Dimensión de discriminación

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta dos indicadores. Con el primero se consulta a la población docente por situaciones de exclusión y discriminación que hayan percibido en su institución o facultad, y con el segundo se abordan situaciones percibidas sobre el sexismo.

Indicador 1. Proporción del personal académico que percibe discriminación

La percepción de la población académica en lo relativo a haber sido excluida de alguna actividad, promoción o permiso por cuestiones de sexo es del 21,4%, de un total de 112 docentes, 24 señalan haber sido excluidos/as.

La percepción de exclusión la declaran mayoritariamente las académicas con 19,8% más que sus colegas hombres (ver figura 18). Las personas que no se identifican con categorías binarias o prefieren no decir su sexo no señalan percibir exclusión dentro de su facultad o institución.

Sexo	Percepción sobre situaciones de exclusión en razón de su sexo y/o género	
	Si	No
Mujeres	18	39
Hombres	6	45
Otras	0	4
Total	24	88

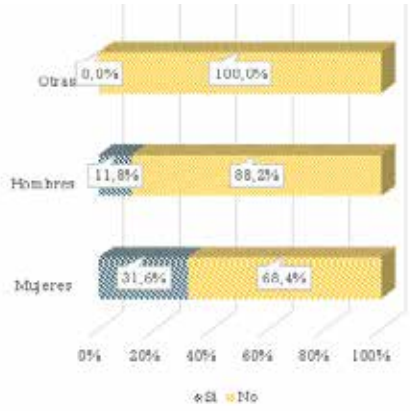


Figura 18 Percepción del personal académico sobre situaciones de exclusión en razón de sexo y/o género en la institución, por sexo

Al identificar las situaciones en las que han percibido la exclusión por razón de sexo, aparece mayoritariamente el haber sido excluido de alguna actividad tanto en mujeres como en hombres el 21,1% y 11,8% respectivamente. En el caso de las mujeres el porcentaje para situaciones de exclusión por porción y por permiso obtienen puntuaciones igualadas (14%), los hombres por su parte, aunque con puntuaciones menores que las mujeres, la segunda situación más referida es el permiso con un 5,9% y promoción con un 3,9%.

Tabla 18 Percepción del personal académico sobre situaciones de exclusión por razón de sexo o género, según el sexo

SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN	MUJERES		HOMBRES	
	N	%	N	%
Actividad	12	21,1%	6	11,8%
Promoción	8	14,0%	2	3,9%
Permiso	8	14,0%	3	5,9%
Otra	2	3,5%	1	2,0%

Respecto a situaciones de discriminación percibidas en la facultad o institución más del 40% de los y las docentes declaran haber sentido discriminación de algún tipo. Al analizar los resultados considerando la variable sexo se observan algunas diferencias, un 24% menos de los académicos respecto a las mujeres señalan haber sentido discriminación (ver figura 19). El porcentaje de académicas que señalan haber sentido discriminación supera el 53%.

Sexo	Frecuencias en la percepción sobre situaciones de discriminación	
	No	Si
Mujeres	27	30
Hombres	36	15
Otras	1	3
Total	64	48

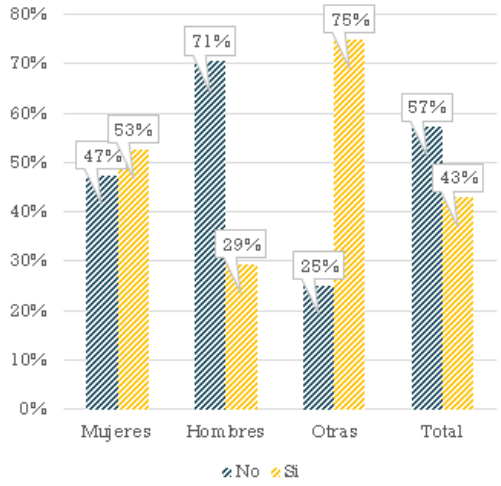


Figura 19 Percepción del personal académico sobre situaciones de discriminación en la institución, según el sexo

En la tabla 19 se muestra como entre las académicas la principal causa de discriminación es el género y el sexo, siendo las de menor frecuencia la pertenencia a una etnia y la orientación sexual. Cabe destacar que el porcentaje de académicos varones que señalan haber sentido discriminación es menor respecto al de las mujeres, para ellos las situaciones de discriminación son principalmente la política y la apariencia física con porcentajes que no superan el 10%. En la categoría “otras” la causa principal de discriminación es el sexo, la política y la apariencia física; mientras que no declaran haber sentido discriminación en la facultad o institución por el género, la pertenencia a una etnia, la discapacidad y la orientación sexual.

Tabla 19 Percepción del personal académico sobre situaciones de discriminación, según el sexo

Situación de discriminación	Mujeres		Hombres		Otras		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	16	28,1	1	2,0	2	50,0	19	17,0
Género	18	31,6	3	5,9	0	0,0	21	18,8
Política	5	8,8	5	9,8	2	50,0	12	10,7
Pertenencia a alguna etnia indígena	1	1,8	1	2,0	0	0,0	2	1,8
Económica	2	3,5	3	5,9	1	25,0	6	5,4
Discapacidad	2	3,5	1	2,0	0	0,0	3	2,7
Apariencia física	5	8,8	5	9,8	2	50,0	12	10,7
Orientación sexual	1	1,8	0	0,0	0	0,0	1	0,9

Indicador 2. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución

La percepción de sexismo es consultada mediante serie de frases que expresan actitudes caracterizadas por estereotipos y roles de género tradicionales. Los datos reflejan que de un total de 112 académicos/as 75 consideran que sí existe sexismo en su institución (ver figura 20). Al analizar la información desagregada por sexo observamos que todas las personas consultadas que no se identifican con categorías binarias han percibido sexismo, el porcentaje de mujeres que sí ha percibido sexismo es de 77,2%, siendo menor la proporción de hombres que perciben estas actitudes (52,9%).

SEXO	PERCEPCIÓN SOBRE SEXISMO	
	NO	SI
Mujeres	13	44
Hombres	24	27
Otras	0	4
Total	37	75

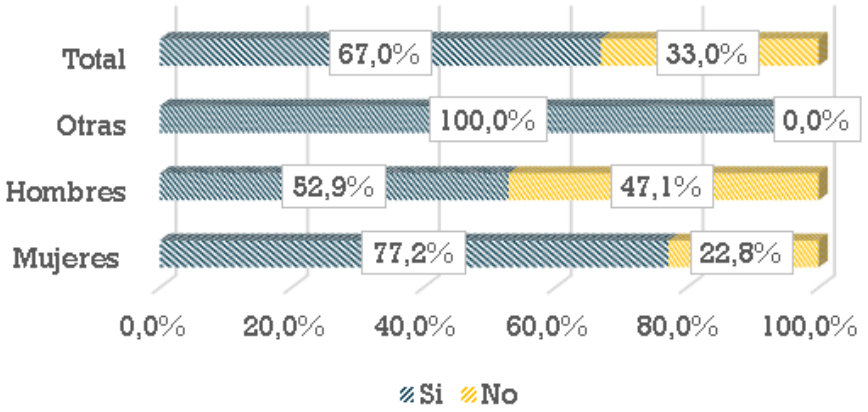


Figura 20 Frecuencia y porcentaje del personal académico que ha percibido sexismo en la Universidad de Atacama, según sexo

Entre las situaciones de sexismo que señala la población académica se puede observar la de mayor porcentaje es la diferencia de trato (ver tabla 20). Para las mujeres las situaciones con mayores puntaciones son: la diferencia de trato con un 59,6%, seguida de la invisibilización 50,9% y la exclusión 29,8%. Para las personas que no se identifican en categorías binarias la diferencia de trato y la invisibilización son las causas de sexismo en las que los porcentajes son más elevados (50%). En los hombres las situaciones de sexismo asociadas a la diferencia de trato es la que se señala con mayor frecuencia, no obstante, ninguna supera el 40%.

Tabla 20 Percepción de la población académica sobre situaciones de sexismo, por sexo

SITUACIÓN DE SEXISMO	MUJERES		HOMBRES		OTRAS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Diferencia de trato	34	59,6	20	39,2	2	50,0	56	50,0%
Exclusión	17	29,8	12	23,5	0	0,0	29	25,9%
Hostilidad y violencia	12	21,1	9	17,6	1	25,0	22	19,6%
Invisibilización	29	50,9	12	23,5	2	50,0	43	38,4%
Omisión	16	28,1	10	19,6	1	25,0	27	24,1%

Dimensión de acciones que obstaculizan la igualdad

Para el análisis de esta dimensión se consulta respecto a las razones que tienen para no realizar las denuncias ante situaciones de acoso, violencia o discriminación y las razones por no denunciar específicamente la discriminación arbitraria.

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de discriminación arbitraria

El personal académico de la Universidad de Atacama señala en un 19,6% alguna razón para no realizar la denuncia ante situaciones de discriminación arbitraria, es decir 22 de 112 docentes (ver figura 21). Al analizar la información teniendo en cuenta la variable sexo, observamos que la proporción de mujeres es más elevada respecto a los hombres que señalan alguna razón para no realizar la denuncia.

SEXO	FRECUENCIA	
	NO	SI
Mujeres	41	16
Hombres	45	6
Otras	4	0
Total	90	22

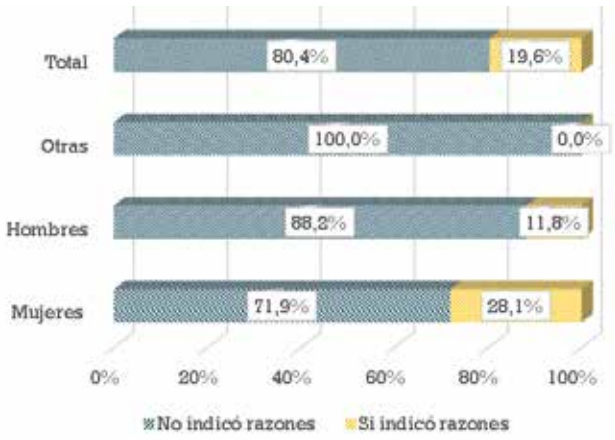


Figura 21 Frecuencia y porcentaje del personal académico que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria, según sexo

La razón que señalan en mayor proporción académicas y académicos para no realizar la denuncia es “miedo a represalias” (12,3% y 3,9% respectivamente). Para las mujeres la segunda razón es el desconocimiento para llevar a cabo la denuncia (5,3%), mientras que para los hombres es el desconocimiento de la OIOEG (3,9%).

RAZONES PARA NO DENUNCIAR	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Desconocimiento de cómo realizar la denuncia.	3	5,3	1	2,0	4	3,6
Miedo a represalias.	7	12,3	2	3,9	9	8,0
No contaba con testigos.	1	1,8	0	0,0	1	0,9
Por orden de superior jerárquico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Desconocimiento de la existencia de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.	0	0,0	2	3,9	2	1,8

Indicador 2. Proporción de mujeres y hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de acoso, violencia o discriminación

Los datos del personal académico respecto a la no denuncia de situaciones de acoso, violencia o discriminación, no supera el 40%. Cabe destacar que son las académicas las que en una mayor proporción indican alguna razón y los académicos los que en menor medida dan motivos para no denunciar (ver figura 22).

SEXO	NO INDICÓ RAZONES	SI INDICÓ RAZONES
Mujeres	26	31
Hombres	41	10
Otras	2	2
Total	69	43

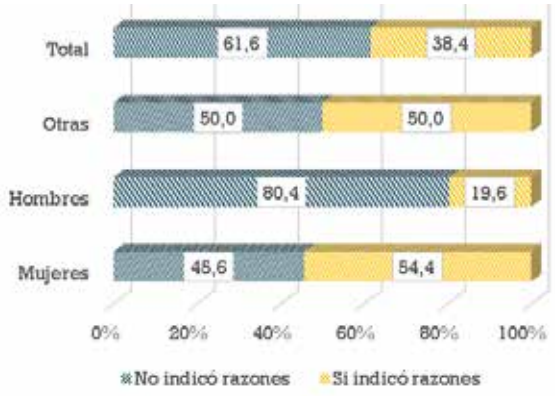
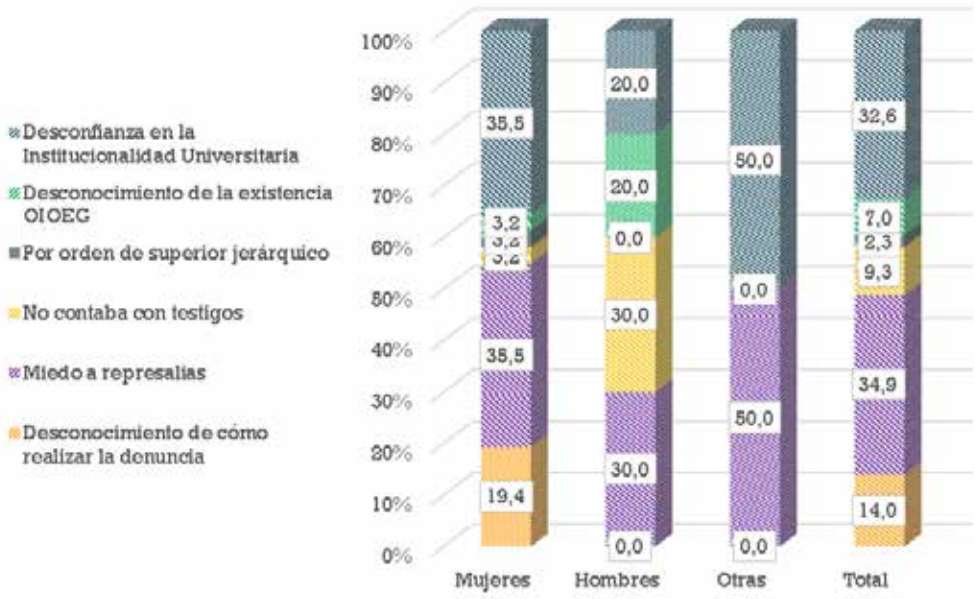


Figura 22 Porcentaje del personal académico que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo

Al analizar los motivos que señalan para no denunciar se observa que para las mujeres son la desconfianza en la institución universitaria y el miedo a represalias los principales con un 35,5% cada uno de ellos, es decir de un total de 31 académicas que indican alguna razón 11 señalan que es la desconfianza y el miedo. En cambio, para ellos de un total de 10 académicos que señalan motivos para no denunciar, las razones principales son: el no contar con testigos y la desconfianza en la institución universitaria con un 30%, mientras que el desconocimiento de la existencia OIOEG obtiene el 20%. Por su parte, para las personas que no se identifican con categorías binarias las razones principales coinciden por lo señalado por las académicas, es decir, la desconfianza en la institución universitaria y el miedo a represalias se encuentran entre los motivos principales (ver gráfica 27).

Gráfica 27 Porcentaje del personal académicos que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo



Dimensión de acciones afirmativas

En esta dimensión se tienen en cuenta dos indicadores por un lado se analiza información sobre las denuncias que han realizado las personas que han vivido o presenciado situaciones de acoso, violencia y/o discriminación y por otro, se consulta sobre los temas de interés para participar de formación que promuevan relaciones más equitativas entre las personas que conviven en esta institución.

Indicador 1. Proporción del personal académico que realiza denuncias por situación es de acoso, violencia y/o discriminación

Los datos muestran que son muy escasas las denuncias que realizan los y las docentes. La tabla 21 refleja la necesidad de poner en marcha acciones para abrir espacios de trabajo para la prevención y la concientización ante situaciones de malos tratos, discriminación y/o acoso de género, dado que las cifras ante la consulta sobre las experiencias de vivir acoso y/o discriminación en la institución son más elevadas que los porcentajes obtenidos al preguntar por las denuncias realizadas.

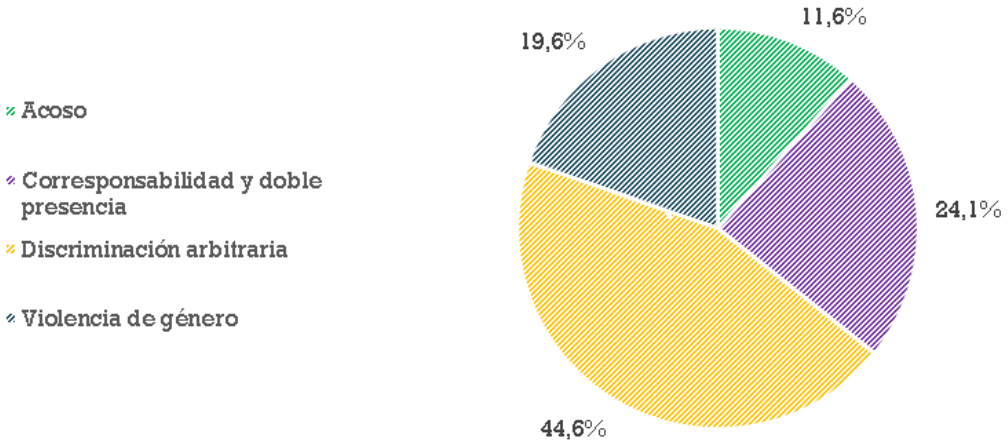
Tabla 21 Porcentaje del personal académico que realiza denuncias por situaciones de acoso, violencia y/o discriminación

SEXO		NO CONTESTA	SI	NO	TOTAL
Mujer	N	24	2	31	57
	%	42,1%	3,5%	54,4%	100,0%
Hombre	N	38	2	11	51
	%	74,5%	3,9%	21,6%	100,0%
Otro	N	2	1	1	4
	%	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Total	N	64	5	43	112
	%	57,1%	4,5%	38,4%	100,0%

Indicador 2. Proporción de temáticas de interés para la formación o capacitación con perspectiva de género indicados por el personal académico

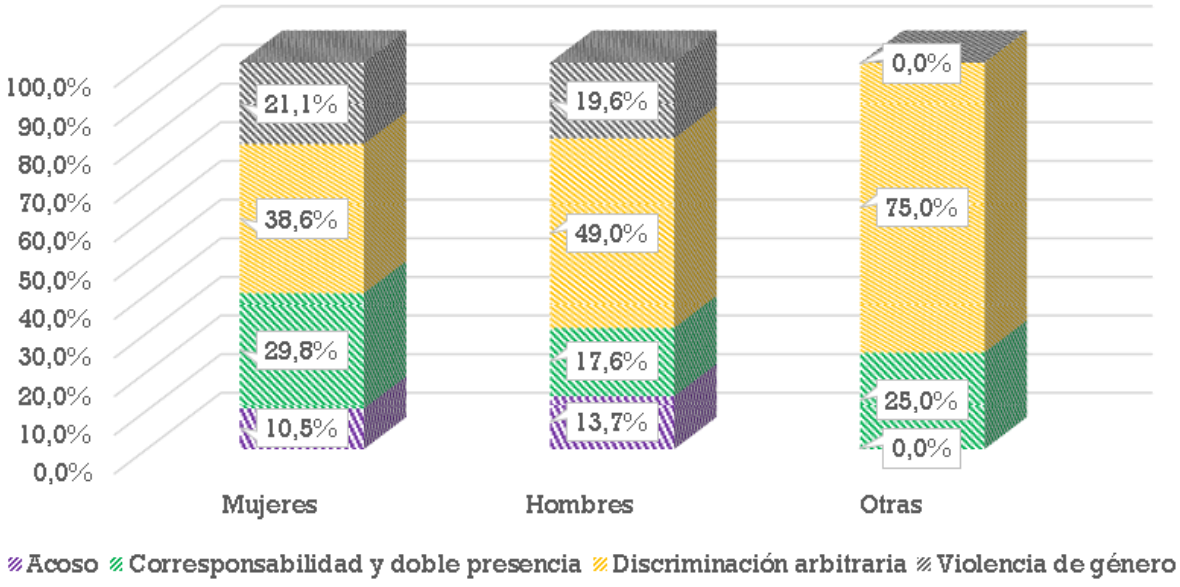
Al consultar al personal académico sobre temáticas que consideren relevantes para la creación de espacios de capacitación se señala mayoritariamente la discriminación arbitraria con un 44,6%, seguido de la corresponsabilidad y doble presencia 24,1%, siendo el tema del acoso el que menos puntación obtiene 11,6% (ver gráfica 28).

Gráfica 28 Porcentaje de temas de interés para participar en espacios formativos desde una perspectiva de género en el personal académico



Para las académicas uno de los temas de mayor interés es la corresponsabilidad y la doble presencia con un 12,2% más que para los académicos.

Gráfica 29 Porcentaje de temas de interés para el personal académico para participar en espacios formativos desde una perspectiva de género, por sexo



4.2.3 Registro de denuncias OIOEG

La OIOEG ha atendido a un total de 45 personas (35% del total de atendidos) que pertenecen al estamento del cuerpo académico, del total únicamente han solicitado la denuncia —en la OIOEG— 19 personas (39% de las denuncias generadas).

4.3 Personal administrativo y de servicios

En los estatutos se señala que son funcionarios y funcionarias el personal de gestión, administración, servicios y apoyo a la gestión en las distintas áreas misionales de la Universidad; y que desarrollen labores de gestión institucional, investigación o servicios vinculados con el medio, encasillados en alguno de los escalafones de la Planta Administrativa y Contrata de la Universidad de Atacama (Artículo 46°).

4.3.1 Registros administrativos

Para el desarrollo del análisis de resultados se contemplaron las siguientes dimensiones:

Igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia (4 indicadores)
Estereotipos y roles de género (3 indicadores)
Autonomía y toma de decisiones (1 indicador)

Dimensión Igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia

Indicador 1. Distribución de mujeres y de hombres en el total del personal administrativo

El personal administrativo de la Universidad de Atacama (ver tabla 22) en el año 2019 ascendió a 493 trabajadores, de los cuales el 50% pertenecen al género masculino y el 50% al femenino. Aspecto que denota la equidad de género del personal administrativo, perspectiva que se refrenda al analizar los datos longitudinalmente desde el año 2015, en ninguno de los años la diferencia de representación en base al género supera el 3%. Es necesario mencionar que desde el 2015 (con 279 empleados) hasta el 2019 (con 493 empleados) el personal administrativo ha denotado un aumento considerable (43,4%; 214), casi duplicando su número, pero sin perder la equidad de género.

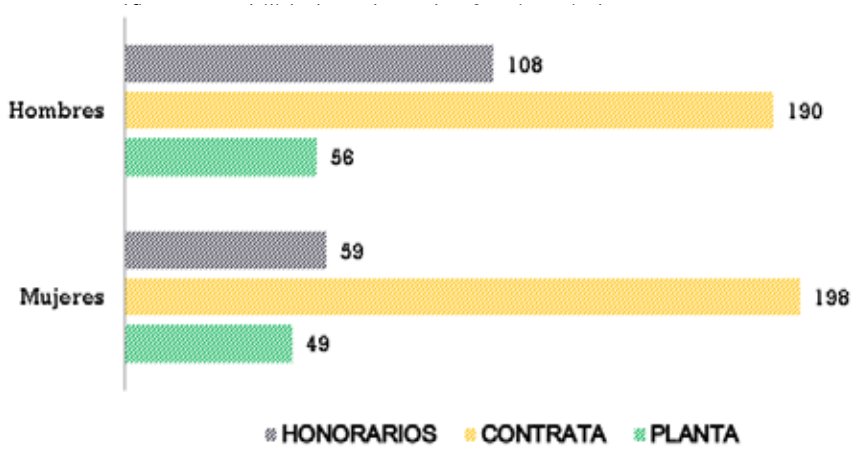
Tabla 22 Personal administrativo, 2019

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mujeres	247	50,1
Hombres	246	49,9
Total general	493	100

Indicador 2. Distribución de mujeres y de hombres según tipo de contratación

En lo referente a las y los funcionarios cabe mencionar que los 354 hombres y las 306 mujeres que trabajan en el ramo administrativo en el 2019 tienen tres posibilidades de contratación diferente que se enmarcan bajo los conceptos de honorarios, contrata o planta.

Al describir los datos referentes a la estabilidad laboral según el modelo de contratación en la Universidad de Atacama se percibe que con independencia del género los contratos de mayor estabilidad son los menos numerosos (planta), por el contrario, la tipología de la contrata es la que ostenta más del 52% del personal administrativo. No obstante, en la categoría de honorarios es donde encontramos una brecha de género en favor de los hombres que alcanza el 29,3% (108 varones frente a 59 féminas).



Indicador 3. Distribución de mujeres y de hombres según horas de contratación

Dentro de la realidad laboral de la Universidad de Atacama encontramos trabajadores cuya jornada laboral son horas sueltas, media jornada o jornada completa. Al analizar los datos del funcionariado (trabajadores profesionales, administrativos y auxiliares) (ver tabla 23), discernimos en lo referente a las horas de jornada laboral, de los 468 puestos, 428 tienen jornada completa (91,45%) con un 28,9% de mujeres frente a un 71% de hombres. De igual modo la representación masculina es mayoritaria en la media jornada (92%) y en la contratación por horas (100%).

Tabla 23 Distribución del funcionariado según jornada laboral y sexo, 2019

JORNADA LABORAL	SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Por horas	Mujeres	0	00,0%
	Hombres	18	100,0%
Media jornada	Mujeres	1	7,7%
	Hombres	13	92,3%
Jornada completa	Mujeres	98	28,9%
	Hombres	338	71,0%
Total		468	100,0%

Indicador 4. Distribución del promedio de años de antigüedad de mujeres y de hombres

La antigüedad laboral denota que en la Universidad de Atacama los y las trabajadores administrativos tienen mayoritariamente (84,25%) menos de 10 años de relación laboral con la institución. Es notorio que el factor género se encuentra representado equitativamente con independencia del rango de antigüedad laboral, respetándose la paridad de representación de género en todos los rangos de antigüedad considerados.

Tabla 24 Estamento administrativo, antigüedad laboral promedio según sexo, 2019

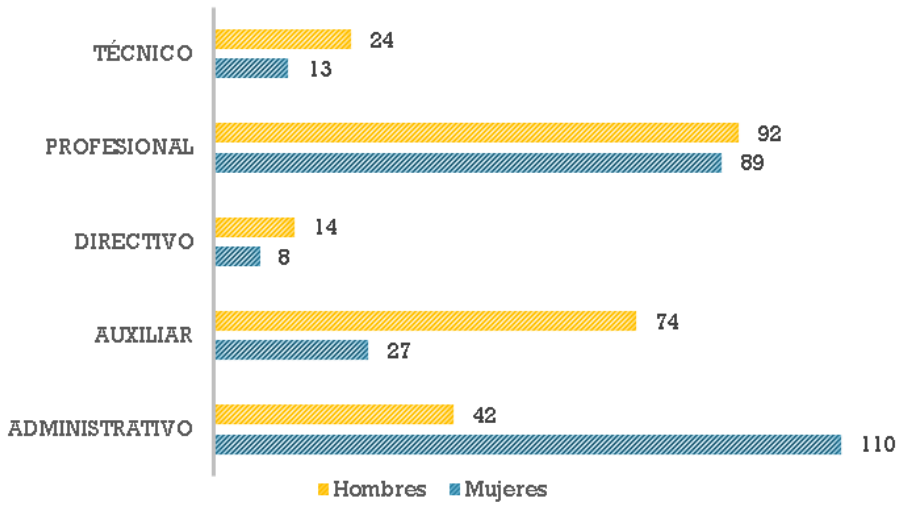
ANTIGÜEDAD	SEXO	FRECUENCIA	TOTAL
Entre 0 y 10 años	Mujeres	190	50,00%
	Hombres	190	50,00%
Entre 11 y 20 años	Mujeres	13	52,00%
	Hombres	12	48,00%
Entre 21 y 30 años	Mujeres	44	50,00%
	Hombres	44	50,00%
Total		**451**	**100,00%**

Dimensión estereotipos y roles de género

Indicador 1. Distribución de mujeres y de hombres por escala administrativa del funcionariado

Con base en los datos referentes al 2019, la escala administrativa denota la gran representación de administrativos y profesionales frente a las otras categorías. Destacan dos aspectos, la sobrerrepresentación masculina de la categoría auxiliar y la elevada proporción de mujeres del personal en la categoría administrativo.

Gráfica 31 Frecuencia en la Escala administrativa funcionariado por sexo, 2019



Dimensión de Autonomía y toma de decisiones (un indicador)

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres según escala de remuneración

En lo referente a la escala de remuneración, apreciamos que la mayoría (54,75%) de trabajadores funcionarios cobran entre 500,000 y 900,000 seguidos del rango de 1,499,999 y 1,000,000 (31,55%). Siendo los extremos de las categorías con mayor y menor remuneración los menos representativos.

En lo referente a la segregación por género sólo no se respeta el principio de equidad (60-40) en el caso de los mejor remunerados, ya que las mujeres representan el 35% (brecha de 30%).

Tabla 25 Escala de remuneración del estamento administrativo según sexo, 2019

REMUNERACIÓN	SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 2,000,000 A 1,500,000	Mujeres	7	35,00%
	Hombres	13	65,00%
De 1,499,999 A 1,000,000	Mujeres	64	47,05%
	Hombres	72	52,94%
De 999,999 A 500,000	Mujeres	132	55,93%
	Hombres	104	44,06%
De 499,999	Mujeres	20	51,28%
A	Hombres	19	48,71%

4.3.2 Encuesta

El total de personas del estamento administrativo que respondieron a la encuesta fueron 82: 55 mujeres, 26 varones y 1 persona no binaria o que se identifica con la categoría otra. La estructura del análisis sigue la misma organización que se presentó en el estamento académico (ver Tabla estamento administrativo Anexo I).

- Dimensión de roles y estereotipos de género (dos indicadores)
- Dimensión de acoso u hostigamiento sexual (dos indicadores)
- Dimensión de discriminación (dos indicadores)
- Dimensión de acciones que obstaculizan la igualdad (dos indicadores)
- Dimensión de acciones afirmativas (dos indicadores)

Dimensión de roles y estereotipos de género

Al consultar por las actividades domésticas y de cuidado (indicador 1) que realizan las personas del estamento administrativo y de servicios, los datos evidencian que las mujeres señalan dedicar más tiempo (5 o más horas) que los hombres en prácticamente todas las opciones brindadas. En las actividades de limpieza de casa es donde se observan mayores diferencias porcentuales.

Respecto al indicador 2 se consultó sobre la escucha de una serie de frases que expresan actitudes basadas en roles y estereotipos de género, se encontraron algunas diferencias según el sexo de las personas participantes, para los hombres la frase más recurrente fue: “Seguro logró este puesto gracias

a su marido/pareja" (53%), mientras que para las mujeres fue: "las mujeres son más sensibles que los hombres" con un 69,1% (ver tabla 26).

Indicador 1. Rango de horas dedicadas al trabajo doméstico

Según los datos son las mujeres quienes dedican mayor tiempo (5 o más hrs.) a las actividades domésticas y de cuidado, siendo la actividad de la limpieza de la casa en la que mayores diferencias porcentuales se encuentran 19,4%, es decir, un 30,9% de las mujeres declaran dedicar más de 5 hrs. a esta actividad, frente al 11,5% de hombres.

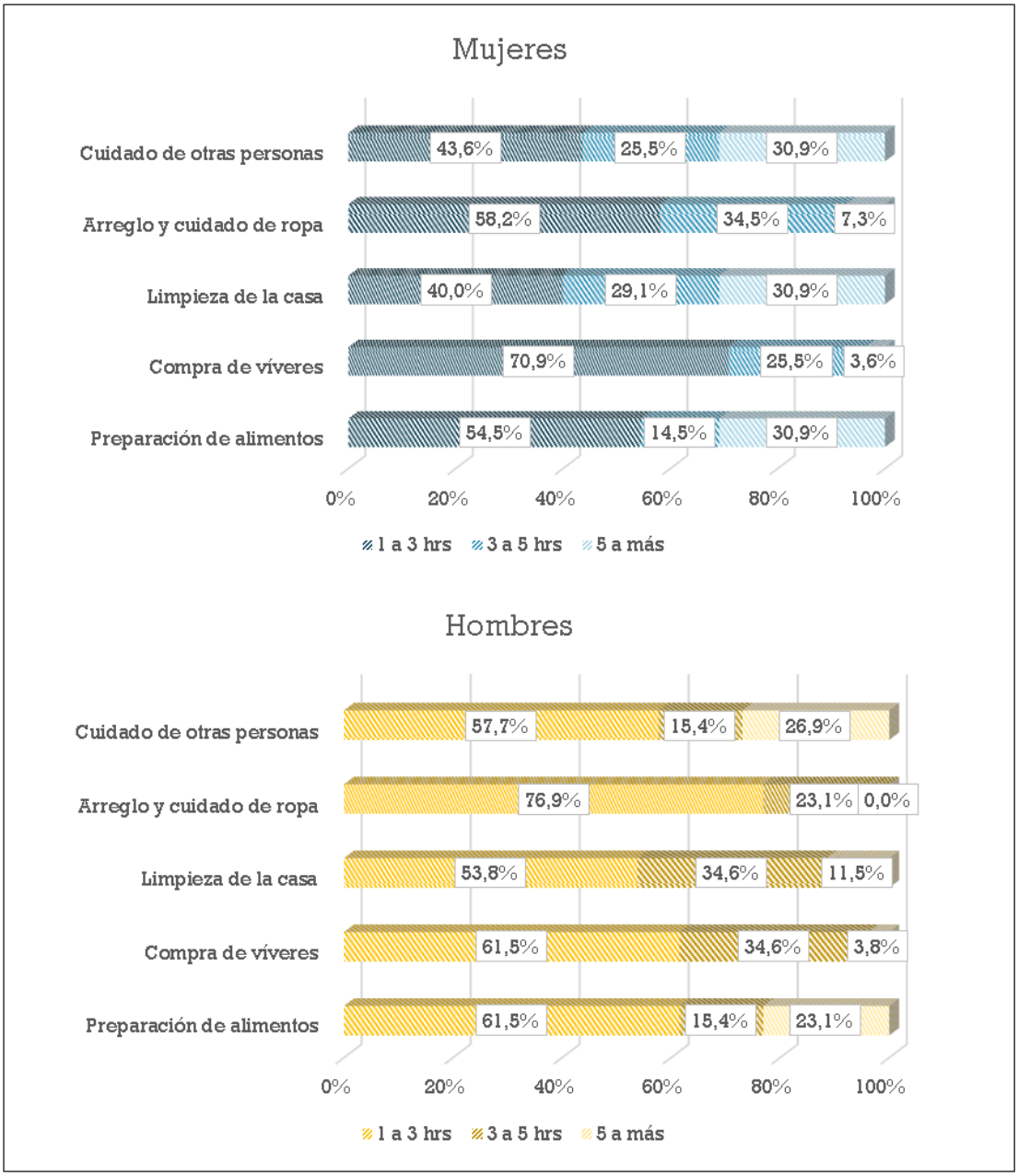


Figura 23 Distribución del rango de horas dedicadas al trabajo doméstico del estamento administrativo, por sexo

Indicador 2. Proporción de mujeres y de hombres que han escuchado frases sexistas en la institución educativa

Los resultados de este indicador reflejan que aún continúan persistiendo actitudes basadas en estereotipos y roles de género. Son las mujeres las que señalan en mayor proporción escuchar este tipo de frases, siendo las más recurrentes: "Seguro está en sus días" y "las mujeres son más sensibles que los hombres" con más de un 60%; mientras que las frases que una mayor proporción de hombres (50% o más) ha señalado escuchar son: "Seguro logró este puesto gracias a su pareja", "Seguro está en sus días" y "Las mujeres tienen mejor gusto que los hombres" (ver tabla 26).

Tabla 26 Distribución de respuestas del estamento administrativo sobre percepción de actitudes sexistas en la institución educativa, según el sexo

FRASE SEXISTA	MUJERES		HOMBRES		OTRAS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
"¿Qué puedes esperar?, es una mujer"	19	34,5	11	42,3	0	0,0	30	36,6
"Seguro logró este puesto gracias a su pareja"	26	47,3	14	53,8	0	0,0	40	48,8
"Seguro le dieron premio, estímulo, calificación o beca porque se acostó con alguien"	24	43,6	6	23,1	1	100,0	31	37,8
"Seguro está en sus días"	34	61,8	13	50,0	1	100,0	48	58,5
"Tiene que haber pasado el ramo porque se acostó con la o el profesor"	21	38,2	5	19,2	0	0,0	26	31,7
"En nombre de la igualdad las mujeres intentan conseguir ciertos privilegios"	20	36,4	4	15,4	1	100,0	25	30,5
"Detrás de un gran hombre hay una gran mujer"	22	40,0	10	38,5	0	0,0	32	39,0
"Las mujeres son más sensibles que los hombres"	38	69,1	12	46,2	1	100,0	51	62,2
"Los hombres deberían anteponer las necesidades de su mujer a las propias"	7	12,7	5	19,2	0	0,0	12	14,6
"Las mujeres tienen mejor gusto que los hombres".	23	41,8	13	50,0	1	100,0	37	45,1

Dimensión de acoso u hostigamiento sexual

La información recabada en esta dimensión arroja datos sobre la autopercepción por parte del estamento administrativo de haber experimentado cuatro situaciones de acoso y hostigamiento sexual de distinto nivel de gravedad.

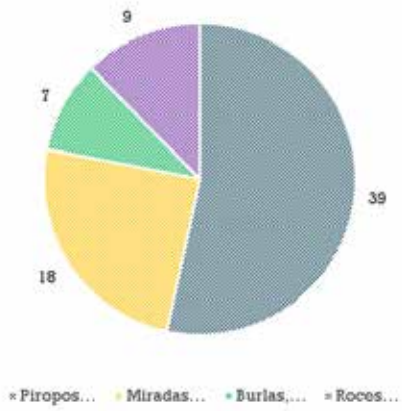
Los resultados muestran que de un total de 82 personas que respondieron la encuesta 46 (56%) señalan haber experimentado alguna de las situaciones de acoso (indicador 1).

Respecto al indicador 2, la diferencia entre el riesgo de vivir acoso u hostigamiento ya sea verbal, gestual o sexual de las mujeres frente al de los hombres es de más de un 30% (ver figura 25).

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que perciben haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución

Los datos muestran que más de un 50% de las personas del estamento administrativo y de servicios que respondieron la encuesta han vivido alguna situación de acoso u hostigamiento en la Universidad de Atacama (46 de 82 personas). Un mayor número indica haber vivido acoso en niveles más bajos de gravedad, acoso verbal: piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia (39 personas) y acoso gestual: miradas morbosas o gestos sugestivos que lo/a molesten (18 personas) (ver siguiente gráfica).

Gráfica 32 Frecuencia del estamento administrativo que ha experimentado y/o vivido acoso u hostigamiento sexual



Al considerar la variable sexo observamos que la experiencia de vivir una situación de acoso y/u hostigamiento ya sea verbal, gestual o sexual la perciben mayoritariamente las mujeres (figura 24). Considerando los totales de cada categoría para obtener la proporción, se obtiene que un 60% de un total de 55 mujeres del personal administrativo y de servicios han recibido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia frente a un 23,1% de hombres de un total de 26 hombres. Cabe destacar que la personas que no se identifican con categorías binarias no señalan haber vivido este tipo de situaciones en la institución. Es notorio que exista en la institución un 16,4% de mujeres del personal administrativo que señalen haber vivido situaciones no consentidas de roces o contacto físico.

EVENTO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO	FRECUENCIA DE	
	MUJERES	HOMBRES
1. Piropos o comentarios sobre tu apariencia	33	6
2. Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden.	15	3
3. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu orientación sexual y/o identidad de género.	3	4
4. Roces o contactos físicos no consentidos.	9	0

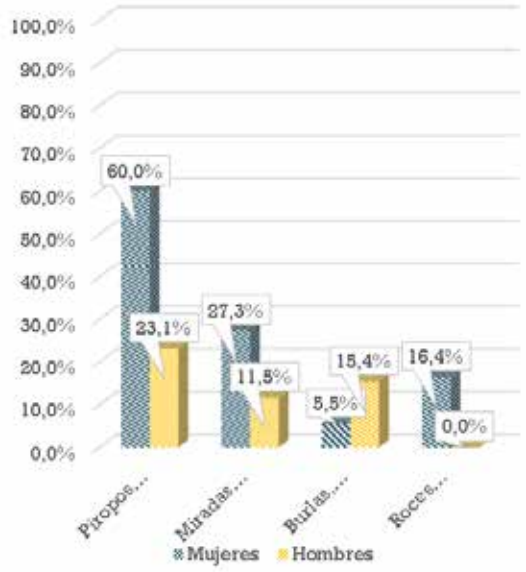


Figura 24 Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que percibe haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución

Indicador 2. Diferencia entre mujeres y hombres en posibilidad de vivir agresión u hostigamiento sexual

La diferencia entre el riesgo de las mujeres de vivir acoso u hostigamiento ya sea verbal, gestual o sexual frente al de los hombres es de un 32,7%. De un total de 55 mujeres que respondieron la encuesta, 37 señalan haber vivido en la institución situaciones de acoso y/u hostigamiento, frente a 9 de 26 hombres (ver figura 25).

RIESGO DE VIVIR ALGUNA SITUACIÓN DE ACOSO			
SEXO	NO	SI	TOTAL
Mujeres	18	37	55
Hombres	17	9	26
Otras	1	0	1
Total	36	46	82

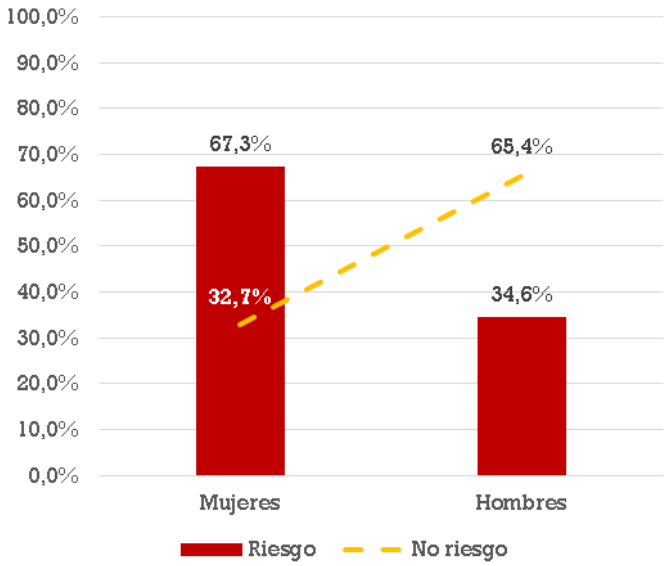
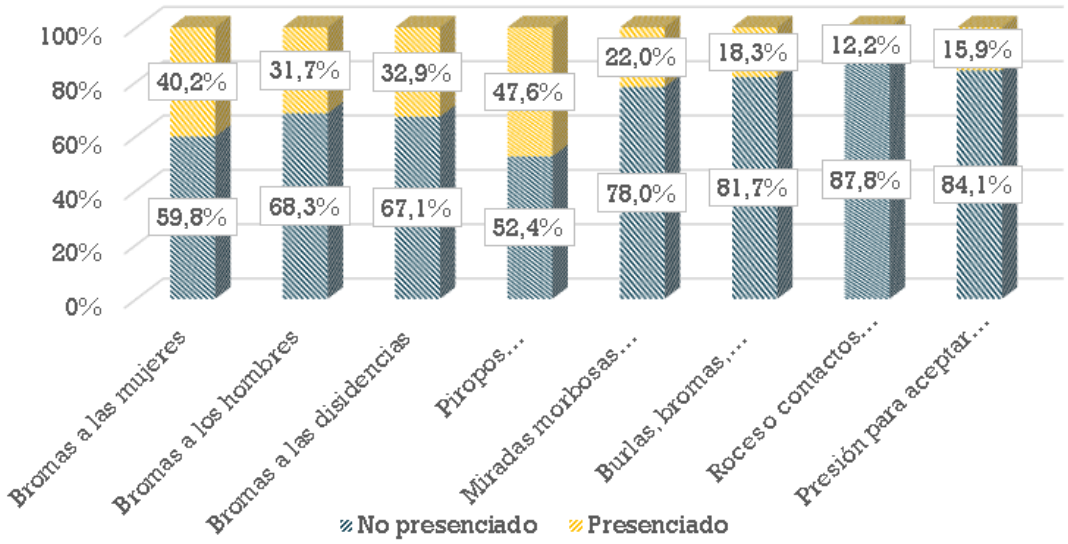


Figura 25 Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo de vivir situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual según el sexo

Al consultar por situaciones de acoso y/u hostigamiento que se han presenciado en su Facultad y/o Unidad el personal administrativo y de servicios señala mayoritariamente situaciones de acoso verbal “piropos o comentarios sobre tu apariencia” 47,6% y “bromas o comentarios estereotipados que denigran a las mujeres” 40,2%..

Gráfica 33 Porcentaje del estamento administrativo que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en la institución universitaria



Los resultados, considerando la variable sexo, evidencian que un 14,2% más de mujeres respecto a los hombres señalan haber presenciado situaciones de acoso asociadas a los "Piropos o comentarios sobre tu apariencia". También se refleja una diferencia de más de un 10% entre las mujeres y los hombres que declaran haber presenciado "Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden". La situación de acoso en la que se observa mayor diferencia entre los hombres y las mujeres es: "bromas o comentarios estereotipados que denigran a los hombres" 38,5% de hombres señala haberlo presenciado frente a un 27,3% de las mujeres. Respecto a las personas que no se identifican con categorías binarias o prefiere no decirlo, las situaciones que han presenciado son las relativas a las bromas o comentarios estereotipados que denigran a los hombres y a las disidencias (ver tabla 27).

Tabla 27 Porcentaje del estamento administrativo que ha presenciado situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual en su Facultad o Unidad según el sexo

SITUACIÓN PRESENCIADA DE ACOSO	MUJERES		HOMBRES		OTRAS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a las mujeres.	22	40,0	w11	42,3	0	0,0	33	40,2
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a los hombres.	15	27,3	10	38,5	1	100	26	31,7
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a las disidencias.	16	29,1	10	38,5	1	100	27	32,9
Piropos o comentarios sobre tu apariencia.	29	52,7	10	38,5	0	0,0	39	47,6
Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden.	14	25,5	4	15,4	0	0,0	18	22,0
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu orientación sexual, vida amorosa y/o identidad de género.	9	16,4	6	23,1	0	0,0	15	18,3
Roces o contactos físicos no consentidos.	7	12,7	3	11,5	0	0,0	10	12,2
Presión para aceptar invitaciones a encuentros, citas, llamadas telefónicas, mensajes no deseados fuera del trabajo y/o horario de clases.	10	18,2	3	11,5	0	0,0	13	15,9

Los datos respecto al total de personas que han presenciado algún evento de acoso y/u hostigamiento supera el 60% (ver figura 26). Los resultados del estamento administrativo evidencian que son las mujeres las que señalan mayoritariamente que han presenciado algunas de estas situaciones.

SITUACIÓN PRESENCIADA DE ACOSO		
SEXO	NO	SI
Mujeres	19	36
Hombres	11	15
Otras	0	1
Total	30	52

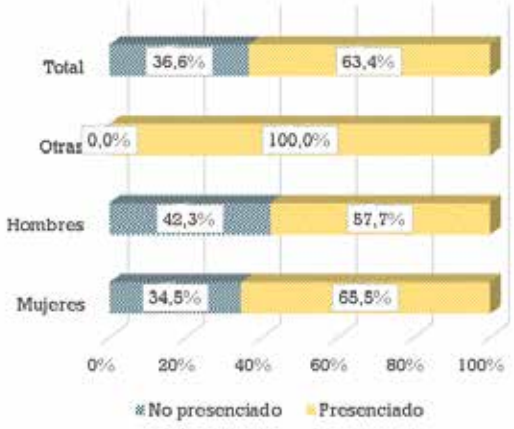


Figura 26 Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo sobre situaciones de acoso y/u hostigamiento sexual presenciadas en su Facultad, según el sexo

Dimensión de discriminación

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta dos indicadores. El primero hizo la consulta al estamento administrativo tanto por la percepción de haber sido excluido de alguna actividad, promoción o permiso en razón de su sexo y/o género, siendo un 17,1% las personas que sí han percibido algunas de estas situaciones en su institución o facultad, como por la percepción de haber sentido algún tipo de discriminación en la institución o facultad, donde un 50% de personal administrativo respondió afirmativamente.

En relación con el segundo indicador, se analizó la percepción sobre sexismo en la institución a través de frases que expresan actitudes caracterizadas por estereotipos y roles de género tradicionales. Los datos reflejan, que de un total de 82 personas del estamento administrativo 58, es decir el 70,7% consideran que sí existe sexismo en su institución.

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación

Los resultados presentan que el 17,1% del personal administrativo y de servicios señala haber sido excluido de alguna actividad, promoción o permiso por cuestiones de sexo o género.

La percepción de exclusión la declaran mayoritariamente las mujeres con 8,5% más que los hombres (ver figura 27). Las personas que no se identifican con categorías binarias o prefieren no decir su sexo no señalaron haber percibido exclusión dentro de su facultad o institución.

SEXO	PERCEPCIÓN SOBRE SITUACIONES DE EXCLUSIÓN EN RAZÓN DE SU SEXO Y/O GÉNERO	
	SI	NO
Mujeres	11	44
Hombres	3	23
Otras	0	1
Total	14	68

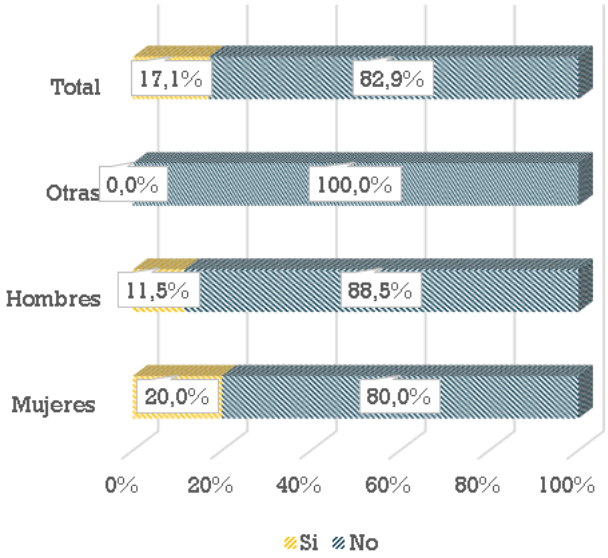


Figura 27 Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de exclusión en razón de sexo y/o género en la institución, por sexo

Al identificar las situaciones en las que han percibido la exclusión por razón de sexo y/o género, se encuentran algunas diferencias en función de la variable sexo (ver tabla 28). Para las mujeres los motivos de exclusión con mayor porcentaje son: el haber sido excluido de alguna actividad 10,9%, seguido de la exclusión por promoción con un 9,1%. En el caso de los hombres, únicamente señalan motivos de exclusión por permiso con un 11,5%. Las personas que no se identifican con categorías binarias o prefieren no decir su sexo no perciben exclusión dentro de su facultad o institución.

Tabla 28 Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de exclusión por razón de sexo o género, según el sexo

SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN	PERCEPCIÓN SOBRE SITUACIONES DE EXCLUSIÓN EN RAZÓN DE SU SEXO Y/O GÉNERO							
	MUJERES		HOMBRES		OTRAS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Actividad	6	10,9%	0	0,0%	0	0,0%	6	7,3%
Promoción	5	9,1%	0	0,0%	0	0,0%	5	6,1%
Permiso	2	3,6%	3	11,5%	0	0,0%	5	6,1%
Otra	2	3,6%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%

Un 50% del personal administrativo y de servicios declaran haber sentido discriminación de algún tipo (ver figura 28). Al analizar los resultados considerando la variable sexo, se observan algunas diferencias, el porcentaje de mujeres que señala haber sentido discriminación es ligeramente mayor que los hombres: 50,9% para las mujeres, frente a un 46,2% de hombres.

PERCEPCIÓN SOBRE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN		
SEXO	NO	SI
Mujeres	27	28
Hombres	14	12
Otras	0	1
Total	41	41

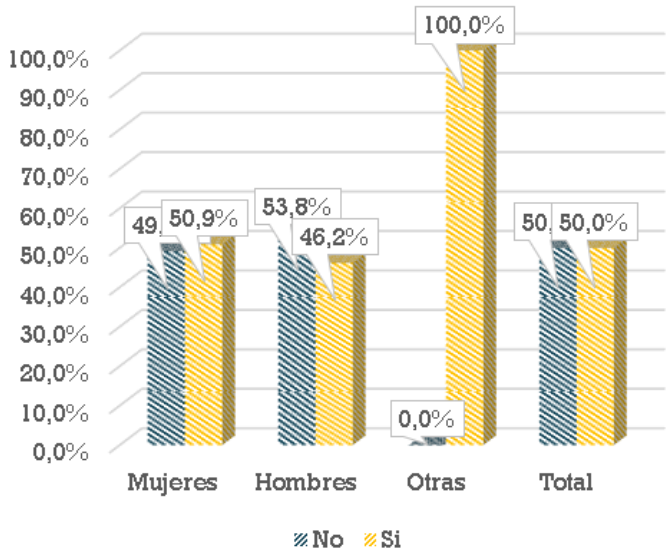


Figura 28 Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de discriminación en la institución, según el sexo

La causa principal de discriminación señalada por las trabajadoras del personal administrativo y de servicios de la Universidad de Atacama es el género y el sexo 23,6% para cada una de ellas. También para los trabajadores de este estamento, uno de los motivos principales de discriminación es el género 15,4%. El estamento administrativo no señala haber sentido discriminación por cuestiones asociadas a la pertenencia de pueblos originarios (ver tabla 29).

Tabla 29 Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de discriminación, según el sexo

SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN	MUJERES		HOMBRES		OTRAS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	13	23,6	3	11,5	1	100,0	17	20,7
Género	13	23,6	4	15,4	1	100,0	18	22,0
Política	5	9,1	2	7,7	1	100,0	8	9,8
Pertenencia a alguna etnia indígena	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Económica	7	12,7	3	11,5	1	100,0	11	13,4
Discapacidad	0	0,0	2	7,7	0	0,0	2	2,4
Apariencia física	8	14,5	3	11,5	0	0,0	11	13,4
Orientación sexual	0	0,0	3	11,5	0	0,0	3	3,7

Indicador 2. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución

Los datos reflejan que de un total de 82 personas del estamento administrativo 58 consideran que sí existe sexismo en su institución (ver figura 29). Al analizar la información desagregada por sexo, observamos que el porcentaje de mujeres que sí ha percibido sexismo es de 78,2%, siendo menor la proporción de hombres que perciben estas actitudes (53,8%).

PERCEPCIÓN SOBRE SEXISMO		
SEXO	NO	SI
Mujeres	12	43
Hombres	12	14
Otras	0	1
Total	24	58

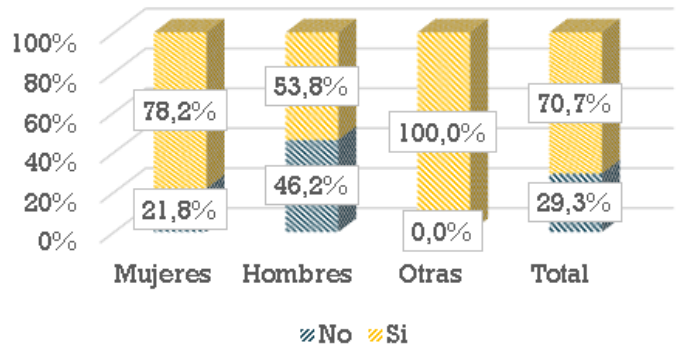


Figura 29 Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que percibe sexismo en la Universidad de Atacama, según sexo

La diferencia de trato es la causa de sexismo que mayor porcentaje de personas del personal administrativo y de servicios han percibido en la institución o facultad (ver tabla 30). Así, en las mujeres las que obtienen un mayor porcentaje son: la diferencia de trato con un 60%, seguida de la invisibilización 41,8% y la exclusión 32,7%. En los hombres, la situación de sexismo asociada a la diferencia de trato es la que se señala con mayor recurrencia 53,8%, seguida de la invisibilización y la omisión. Para la persona que no se identifica con categorías binarias la diferencia de trato, la exclusión y la hostilidad y la violencia son las causas de sexismo que indican.

Tabla 30 Percepción del estamento administrativo sobre situaciones de sexismo, por sexo

SITUACIÓN DE SEXISMO	MUJERES		HOMBRES		OTRAS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Diferencia de trato	33	60,0%	14	53,8%	1	100,0%	48	58,5%
Exclusión	18	32,7%	2	7,7%	1	100,0%	21	25,6%
Hostilidad y violencia	12	21,8%	4	15,4%	1	100,0%	17	20,7%
Invisibilización	23	41,8%	8	30,8%	0	0,0%	31	37,8%
Omisión	14	25,5%	5	19,2%	0	0,0%	19	23,2%

Dimensión de acciones que obstaculizan la igualdad

Para el análisis de esta dimensión se consulta respecto a las razones que tienen para no realizar las denuncias ante situaciones de discriminación arbitraria y de acoso, violencia o discriminación.

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de discriminación arbitraria

Un 19,5% del personal del estamento administrativo de la Universidad de Atacama señaló alguna razón para no realizar la denuncia ante situaciones de discriminación arbitraria, es decir 16 de 82 personas (ver figura 30).

Al analizar la información teniendo en cuenta la variable sexo, observamos que la proporción de hombres que señala alguna razón para no denunciar es ligeramente más elevada respecto a las mujeres por una diferencia de 6,7%.

SEÑALAN ALGUNA RAZÓN PARA NO DENUNCIAR		
SEXO	NO INDICÓ RAZONES	SI INDICÓ RAZONES
Mujeres	46	9
Hombres	20	6
Otras	0	1
Total	66	16

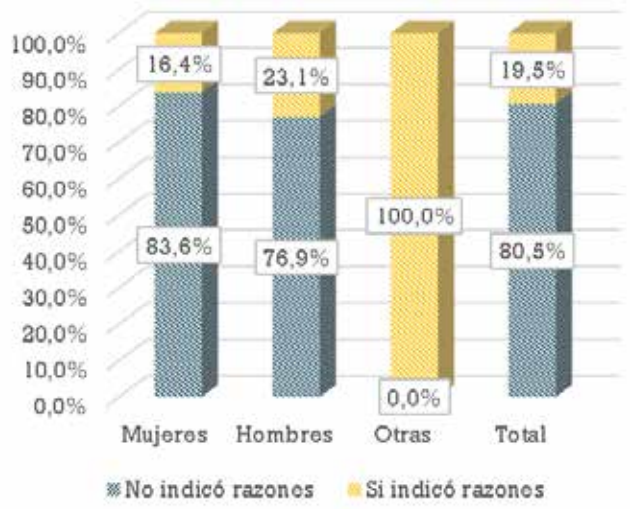


Figura 30 Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria, según sexo

Para el estamento administrativo la razón que obtiene mayor proporción para no realizar la denuncia es “miedo a represalias” (mujeres 7,3% y hombres 15,4%). El 1,8% de las mujeres señalan tanto el desconocimiento para llevar a cabo la denuncia, como el desconocimiento de la OIOEG (ver tabla 31).

Tabla 31 Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que indica alguna razón para no denunciar situaciones de discriminación arbitraria, según sexo

RAZONES PARA NO DENUNCIAR	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Desconocimiento de cómo realizar la denuncia.	1	1,8	0	0,0	1	1,2
Miedo a represalias.	4	7,3	4	15,4	8	9,8
Desconocimiento de la existencia de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.	1	1,8	0	0,0	1	1,2

Indicador 2. Proporción de mujeres y de hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de acoso, violencia o discriminación

Los datos del estamento administrativo respecto a no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, evidencian que falta mucho por instaurar en la UDA una cultura que promueva el buen trato y los Derechos Humanos. El 42,7% del personal administrativo indicó algún motivo para no realizar la denuncia, siendo más elevado el porcentaje de hombres que el de mujeres (ver figura 31).

SEXO	NO INDICÓ RAZONES	SI INDICÓ RAZONES
Mujeres	35	20
Hombres	12	14
Otras	0	1
Total	47	35

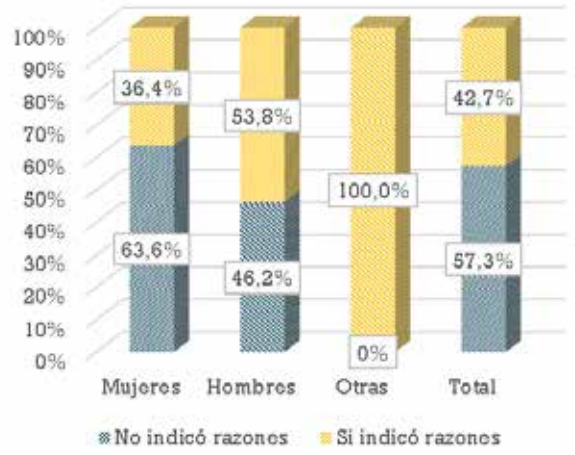
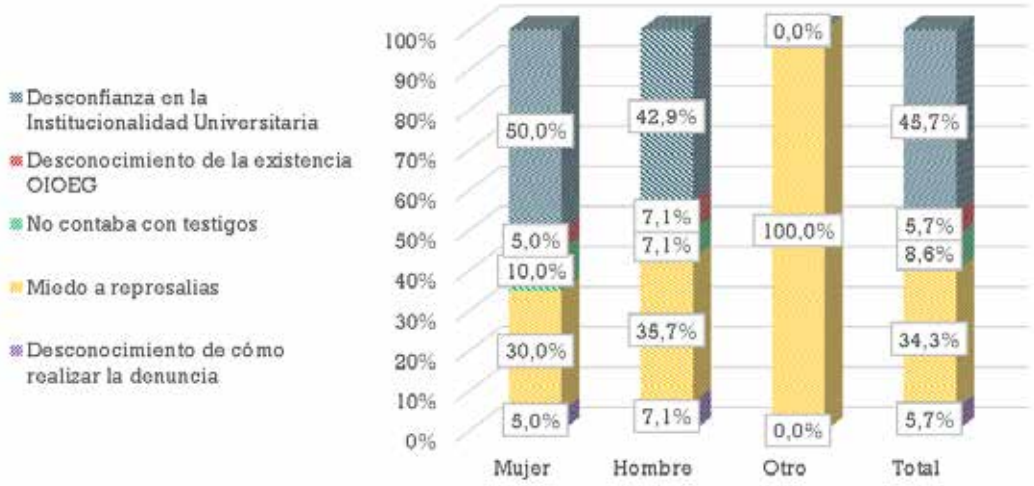


Figura 31 Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo

Al analizar los motivos que señalan para no denunciar se observa que, tanto para las mujeres como para los hombres, la desconfianza en la institución universitaria, seguido del miedo a represalias son las razones con mayores puntuaciones (ver gráfica 34). Mientras que, para la persona que no se identifica con categorías binarias, la razón que indica es la de miedo a represalias.

Gráfica 34 Porcentaje del estamento administrativo que indica alguna razón para no denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, por sexo



Dimensión de acciones afirmativas

Los resultados analizados en esta dimensión evidencian la importancia de generar acciones afirmativas para continuar avanzando en la cultura del buen trato desde una perspectiva de género.

El análisis del indicador 1 muestra que son escasas las denuncias que han realizado las personas que han vivido o presenciado situaciones de acoso, violencia y/o discriminación (ver tabla 32).

Respecto al indicador 2, para una mayor proporción del personal administrativo y de servicios es la discriminación arbitraria el tema de interés para participar en espacios de formación (ver gráfica 35).

Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres que realizan denuncias por situaciones de acoso, violencia y/o discriminación

Los datos muestran que son muy escasas las denuncias que realiza el personal del estamento administrativo y de servicios. Los datos muestran que existe un 3,6% de mujeres que han denunciado la situación de acoso, violencia y/o discriminación.

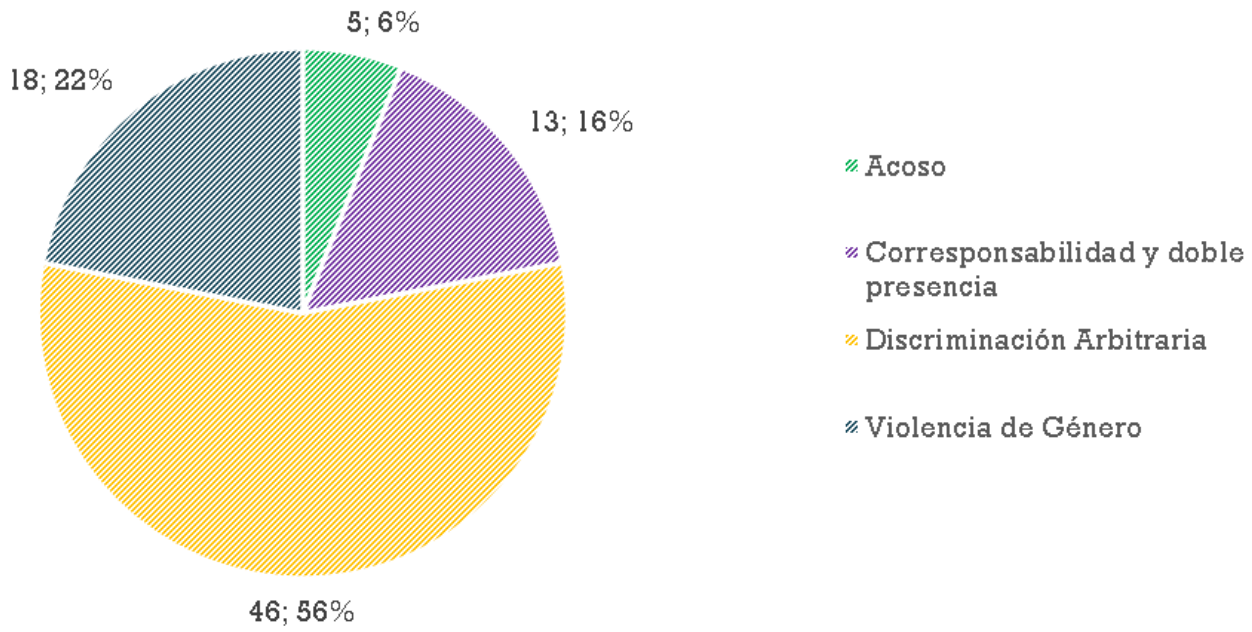
Tabla 32 Frecuencia y porcentaje del estamento administrativo que realiza denuncias por situaciones de acoso, violencia y/o discriminación

DENUNCIAR EL HECHO VIVIDO O PRESENCIADO		NO CONTESTA	SI	NO	TOTAL
Mujer	N	29	2	24	55
	%	52,7%	3,6%	43,6%	100,0%
Hombre	N	11	0	15	26
	%	42,3%	0,0%	57,7%	100,0%
Otro	N	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	N	40	2	40	82
	%	48,8%	2,4%	48,8%	100,0%

Indicador 2. Proporción de temáticas de interés para la formación o capacitación con perspectiva de género

Al consultar al personal administrativo y de servicios sobre temáticas que consideren relevantes para la creación de espacios de capacitación se señala mayoritariamente la discriminación arbitraria con un 56,1%, seguido de la violencia de género 22%, siendo el tema del acoso el que menos puntación obtiene 6,1% (gráfica 35).

Gráfica 35 Porcentaje de temas de interés para participar en espacios formativos desde una perspectiva de género, estamento administrativo



4.3.3 Registro de denuncias OIOEG

La OIOEG ha atendido a un total de 22 personas (17% del total de atendidos) que pertenecen al estamento administrativo, del total únicamente han solicitado la denuncia (en la OIOEG) 9 personas (18% de las denuncias generadas). Los profesionales que dirigen esta oficina señalan que la materia de denuncia principal en este estamento es el acoso laboral.

5. Conclusiones

El análisis desde la perspectiva de género que se realizó en esta investigación a nivel triestamental sobre las relaciones de género en la Universidad de Atacama, se ha logrado describir las situaciones de desigualdad y discriminación que persisten en esta institución. Además, de aportar información que permite contrastar los resultados obtenidos con otras Instituciones de Educación Superior tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Los resultados evidencian que en la Universidad de Atacama —en coherencia con lo que ocurre en otras IES a nivel nacional e internacional—, el acceso, la permanencia y el avance en las trayectorias tanto académicas como laborales no se dan bajo condiciones de equidad de género, sino que estas son permeadas por los roles y estereotipos de género tradicionales.

En la Universidad de Atacama se han desarrollado una serie de acciones tendientes a procurar relaciones de género más igualitarias entre las personas, sin embargo, los datos demuestran que incluso en el acceso, aunque en términos generales existe un porcentaje de hombres y de mujeres cada vez más equitativo en el ingreso a nivel triestamental (principalmente en el estamento estudiantil), esta equivalencia no se mantiene al momento de analizar la distribución de mujeres y de hombres en ciertas áreas disciplinarias y ocupacionales, ni tampoco al considerar las posiciones y condiciones que ocupan en los espacios de mayor reconocimiento o prestigio social, económico o político (segregación vertical).

En el estamento estudiantil en el año 2019, de las siete facultades que existen en la Universidad de Atacama, seis tienen una concentración de estudiantes de más del 60% de uno u otro sexo, coincidiendo con los mandatos socioculturales que están presentes en las sociedades occidentales. Esta situación también se puede observar en la distribución del personal académico y no académico. Las facultades en las que existe mayores diferencias son: Ciencias de la Salud, Ciencias Jurídicas y Sociales, Ingeniería y Tecnología (ver figura 32).

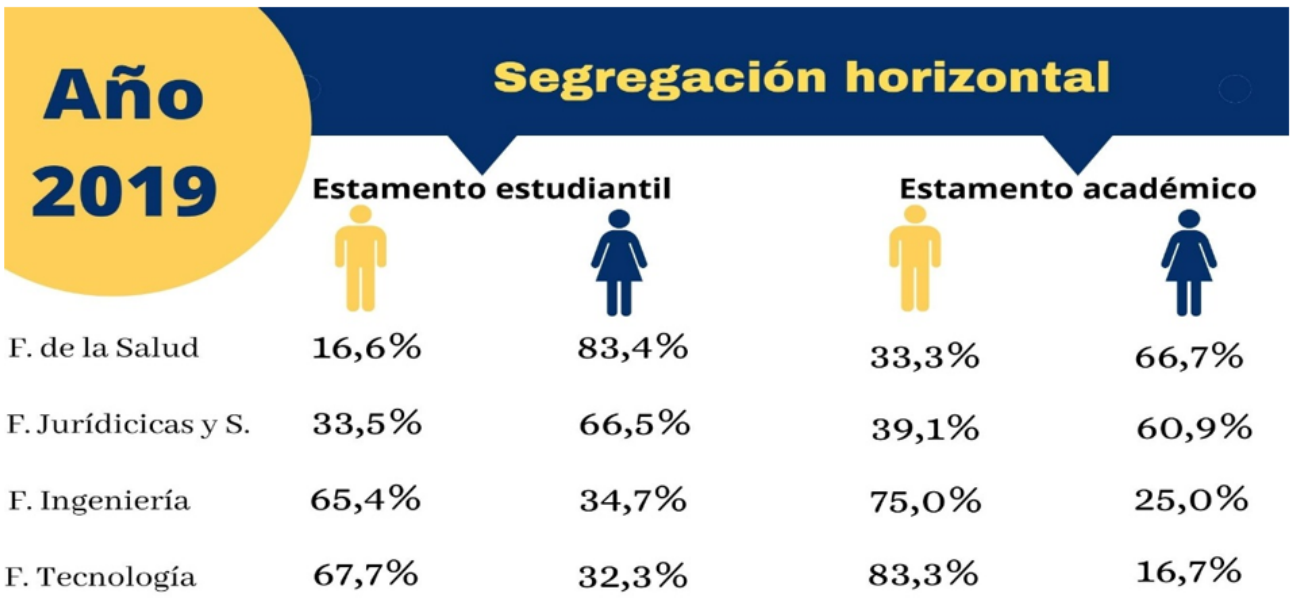


Figura 32 Distribución del estamento estudiantil y el estamento académico en facultades masculinizadas o feminizadas

Los resultados que se obtienen en la Universidad de Atacama no están alejados de lo que ocurre en otras IES. La Universidad Austral de Chile (UACh) en el 2015, de diez Facultades que aparecen en el informe, tres tienen una concentración de estudiantado hombres o mujeres con más de 60%, coincidiendo únicamente la Facultad de Ingeniería con mayor porcentaje de varones (80%), incluso siendo mayor la brecha de género que en la UDA. En el informe de la Universidad de la Frontera aparece esta concentración en tres de las 6 facultades existentes: en Ingeniería y Ciencias la Salud, la presencia de hombres tanto en el estamento estudiantil como en el académico, el porcentaje de hombres supera el 70%. En la Facultad de Medicina, la distribución en el estamento estudiantil es semejante a los resultados de la UDA; en el caso de la Facultad de Ciencias de la Salud, el 70% del alumnado son mujeres, mientras que en el caso del estamento académico la presencia de varones supera al de las mujeres (59% frente a 41% respectivamente).

Respecto al estamento administrativo y/o funcionariado, la segregación horizontal se puede reflejar en la concentración de mujeres ocupando puestos administrativos (72,4%), mientras que los hombres desempeñan principalmente puestos de auxiliares de servicio (73,3%). Los datos de la UACh, corresponden con lo encontrado en esta investigación, al mostrar que en la institución existe un índice de feminidad de 350 mujeres por cada 100 hombres en el personal de administración y de 39 mujeres por cada 100 hombres como asistentes de servicio.

Otro elemento que se ha logrado identificar con el análisis de los datos es la segregación vertical, pues se observa una escasa participación de mujeres en espacios de toma de decisiones y/o reconocimiento político, económico y social.

En la UDA son los hombres los que ocupan los principales puestos de gobierno universitario, de los 15 cargos de directivos superiores, la presencia de las mujeres corresponde al 13,3%. Cabe destacar que en los primeros 5 niveles de remuneración, únicamente aparece la representación de los varones y la presencia de mujeres aparece en los últimos niveles de remuneración (A6).

Estos datos no se distancian de lo que acontece a nivel nacional e internacional. De las 30 Universidades Estatales y Públicas no Estatales que conforman el CRUCH, solo 3 son encabezadas por mujeres. La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México (ANUIES) la conforman 180 instituciones afiliadas, las mujeres que tienen el cargo de Directora General o Rectora únicamente son 20 de las 180 instituciones afiliadas (citado por Ordorika, 2015).

En el informe de la Universidad de Valparaíso el porcentaje en “cargos directivos encabezados por mujeres no supera el 24%” (Marzi, 2018: 94). En la UACh, los cargos de autoridades unipersonales superiores son ocupados únicamente por hombres, resaltando que durante la historia de esta institución la presencia de mujeres en los cargos de Rectoras, Prorrectoras o Vicerrectoras ha sido nula (Diagnóstico de género y diversidad etapa 1, 2016).

La subrepresentación de las mujeres en puestos directivos superiores se traduce en menores posibilidades de acortar las asimetrías, producto del “techo de cristal” al que tienen que enfrentarse las mujeres, ante instituciones que invisibilizan los factores de la doble o triple presencia que, históricamente se ha asumido como una labor que han de realizar las mujeres. Autoras como Buquet (2016) y Brunet y Santamaría, (2016) alertan respecto a, cómo estas barreras se traducen en desigualdades a nivel de toma de decisiones, pero también de reconocimiento y de poder adquisitivo.

En materia de remuneraciones, el análisis de la distribución de hombres y de mujeres evidencia que conforme se avanza en el rango salarial se acrecientan las diferencias entre hombres y mujeres tanto del estamento académico (el rango de ingresos de más de 4 millones solo está la presencia de los varones), como del administrativo (remuneraciones entre 1 millón 500 y 2 millones -30% de brecha

de género). También se pudo constatar que los hombres en los dos estamentos tienen contrataciones que brindan mayor seguridad en el empleo, como se aprecia en la siguiente figura.

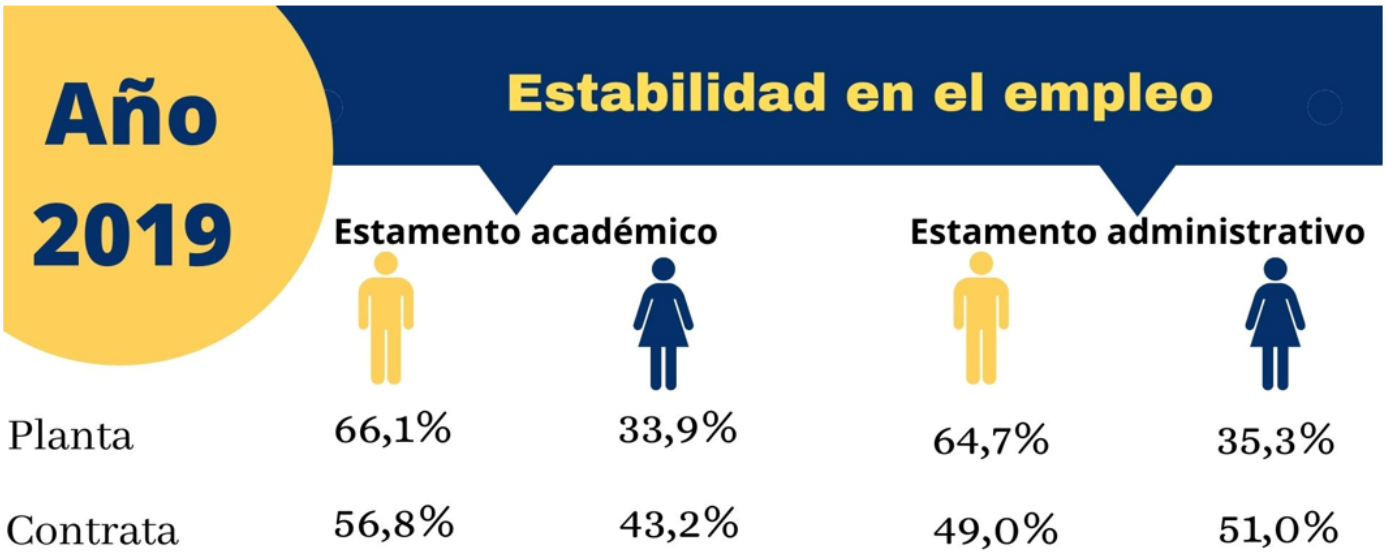


Figura 33 Distribución de mujeres y de hombres por calidad jurídica de la contratación, estamento académico y estamento administrativo

Se observaron ligeras diferencias al contrastar nuestros resultados con los que obtuvo la Universidad de Valparaíso (UV) respecto a la estabilidad laboral, con relación al personal docente el 67% de los contratos a planta los poseen los varones y en contrato a plazo fijo también existe un mayor porcentaje de académicos, respecto a las mujeres (60% y 40%). En cuanto al estamento administrativo en la UV se observaron menores brechas entre hombres y mujeres en el contrato a planta, en este sentido el 57,5% de los contratos a planta son hombres, frente al 42,5% de las mujeres; respecto al contrato a plazo fijo el porcentaje de mujeres se eleva a 57,4%, es decir 6,4 puntos porcentuales más que en la UDA.

Por otro lado, los resultados obtenidos de la encuesta aplicada evidencian que son las mujeres las más afectadas ante situaciones de discriminación, de sexismo y hostigamiento y/o acoso sexual.
El 50,7% de los y las estudiantes señalan haber sentido algún tipo de discriminación en la institución (146 estudiantes de los 288 encuestados); el personal administrativo percibe este tipo de situaciones en un 50% (41 personas de 82 participantes), mientras que el estamento del personal académico es el que en menor porcentaje ha percibido este tipo de situaciones 42,9%.

Los datos, respecto a la percepción de sexismo, muestran porcentajes más elevados en los tres estamentos, que, con respecto a las situaciones de discriminación, en este sentido el estamento administrativo y de servicios es el grupo que en una mayor proporción señala que perciben sexismo en la institución (70,7%).

Con relación al hostigamiento y/o acoso sexual vivido al interior de la universidad, se puede referir que son principalmente el personal administrativo y de servicios (56%) quienes han señalado la ocurrencia de alguna situación de agresión en sus diferentes modalidades (verbal, gestual y/o física), un 52% del estamento estudiantil declara haber sufrido este tipo de situaciones, siendo los y las docentes quienes en una menor proporción (30%) señalan ser afectados/as por este tipo de situaciones.

Al contrastar los resultados obtenidos en la UDA con los obtenidos en la UACh (2016) observamos que: respecto a la percepción de discriminación son principalmente el personal académico quienes

perciben este tipo de situaciones en la institución, siendo en la UDA el estamento que menos porcentaje obtiene (42,9%); por otro lado, en materia de hostigamiento y/o acoso sexual, son principalmente los y las estudiantes con un 43% los que señalan que han sufrido alguna situación de agresión en la institución, mientras que en la UDA es el estamento del funcionariado quien reporta el vivir este tipo de agresiones con 13 puntos porcentuales más.

El análisis teniendo en cuenta la variable del sexo evidencia, tal como señalábamos en párrafos anteriores, que son principalmente las mujeres las que reportan percibir o vivir situaciones de discriminación, sexismo y hostigamiento y/o acoso sexual (figura 34).

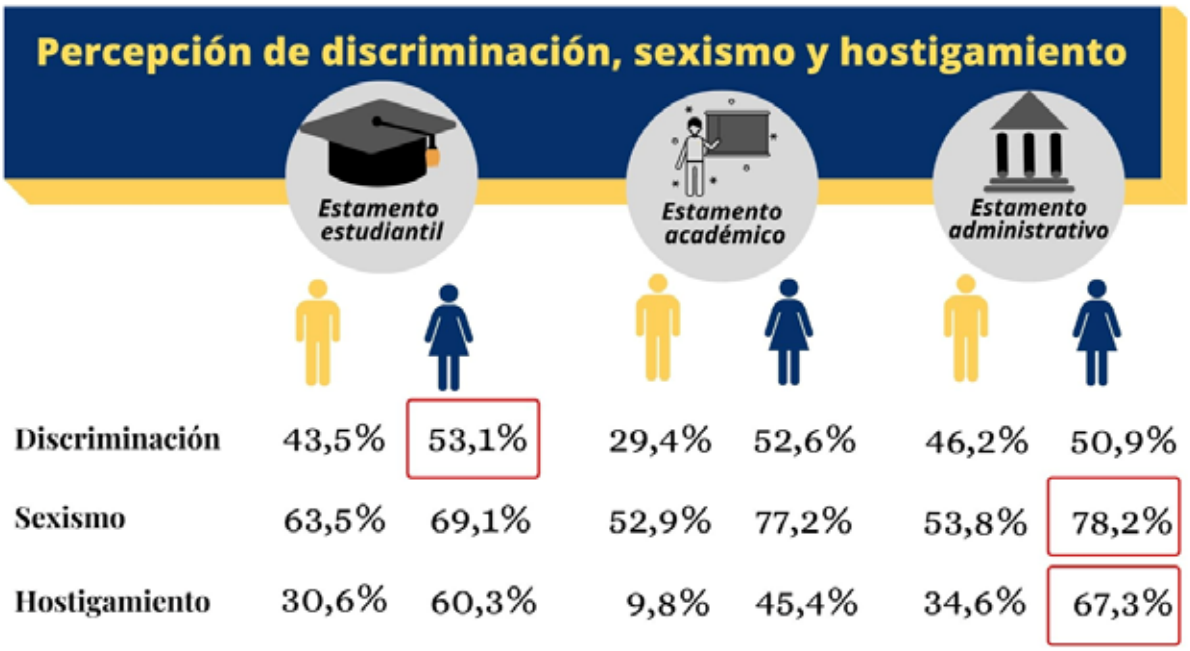


Figura 34 Distribución de las mujeres y los hombres de los tres estamentos sobre la percepción y/o vivencia de situaciones de discriminación, sexismo, hostigamiento

En este estudio, además de consultar sobre la percepción y/o vivencia en la institución de discriminación, sexismo y hostigamientos, también se analizaron las situaciones en que se dan este tipo de agresiones. Con ello se lograron identificar algunas diferencias en función del sexo. En este sentido, para las mujeres de los tres estamentos las principales formas de discriminación son: el sexo y el género, siendo las académicas las que en mayor porcentaje (32%) hacen referencia al género como la principal forma de discriminación. Las funcionarias y las estudiantes también señalan como una de las principales formas de discriminación la apariencia física. Los varones, por su parte, de los tres estamentos coinciden en ver la economía como una forma de discriminación en la institución.

La diferencia de trato es la forma de sexismo que más reportan los tres estamentos, cabe destacar que más de un 50% de académicas señala la invisibilización como forma de discriminación en la Universidad.

En el análisis se abordaron diversas formas de hostigamiento y/o acoso sexual (verbal, gestual, y/o físico), considerando también distintos niveles de gravedad, es preciso señalar que en todos los casos son las mujeres las que reportan en mayor proporción este tipo de agresiones, siendo las principales

en los tres estamentos, las de menor nivel de gravedad. No obstante, se debe tener presente que el sufrir este tipo de agresiones suelen suponer un daño físico, psicológico y/o social para las personas que las viven (Andrade, 2019). Por otro lado, es en los varones del estamento académico en quienes se observan las mayores diferencias.

Figura 35 Distribución de las mujeres y los hombres de los tres estamentos sobre la vivencia de situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual

Los resultados sobre los indicadores relativos a la discriminación, el sexismo y el hostigamiento y/o acoso sexual no corresponde con las respuestas que toman frente a estos actos, es decir, son muy escasas las personas que ante este tipo de vulneraciones de derechos toman medidas ya sea personales o institucionales para denunciar estas acciones. Los y las docentes son quienes reportan en mayor porcentaje realizar denuncias con un 4,5%, mientras que el 2% tanto de la población estudiantil como del personal administrativo y de servicio señala tomar esta medida.

Entre las razones principales para no denunciar aparece en los tres estamentos la falta de confianza en la institución universitaria para investigar este tipo de situaciones y el miedo a represalias.

Por otro lado, la información reportada en este estudio sobre el total de atenciones ante situación de malos tratos brindada por el equipo de la OIOEG (2020) es de 130 casos. El estamento que menos atenciones ha solicitado es el administrativo (22 personas), siendo el grupo que obtiene mayor porcentaje en la encuesta ante situaciones de acoso de mayor nivel de gravedad. Cabe destacar que el estamento estudiantil es el que en menor porcentaje ha continuado con la solicitud de la denuncia únicamente 33%. Las materias principales de atención son el acoso laboral, abuso de poder y la violencia de género. El total de denuncias solicitadas de los tres estamentos es de 49, únicamente el 55% de estas solicitudes han cumplido con los requisitos para continuar con la instrucción.

En este sentido, se puede elucidar que las diversas formas de discriminación, sexismo y acoso sexual, pese a que cada vez se visibilizan más (con cifras que superan el 50% de personas que refieren percibir o vivir alguna situación de agresión o violencia), no existe una cultura que rechace este tipo

de acciones; al contrario, estas situaciones son naturalizadas, asumidas y aceptadas como parte de la interacción social, considerándolas como "un acto privado" en el que deben de intervenir únicamente las personas implicadas. El avanzar hacia relaciones más equitativas supone abrir el diálogo con la comunidad universitaria para poder trasladar las situaciones de desigualdad al ámbito público y con ello visibilizarlo como una problemática social-colectiva, y como tal tenemos el compromiso de actuar para evitar que este tipo de situaciones se continúe perpetuando.

Algunas de las limitaciones que han surgido en el desarrollo de este estudio están asociadas principalmente a la estrategia de muestreo seguida. Debido a la situación de emergencia sanitaria que golpeó al país y al mundo en marzo de 2020 se procedió a realizar el levantamiento de información con técnicas de muestreo no probabilísticas, a través de una encuesta en formato online. Es prudente señalar que pueden existir sesgos de representación en relación con los estamentos considerados para el análisis, además de considerar que la participación de las personas encuestadas fue totalmente voluntaria, por ello es previsible que la participación sea representativa de los segmentos interesados en las temáticas de género.

Por otro lado, en este estudio no se aporta información de carácter más cualitativo que permita explicar si los datos se deben a una conciencia social por parte de la comunidad universitaria ante la identificación de situaciones que vulneran los derechos de las personas o responden a otro tipo de variables.

Otro aspecto, limitante a la hora de analizar la información fue el no contar con bases de datos unificadas, en lo que respecta a los tipos de contratación y las escalas de remuneración (al solicitar la información se realizó una negación de la existencia de esta brecha al argumentar que los sueldos son definidos por una normativa que favorece la igualdad de género) sería oportuno para futuros estudios poder analizar las remuneraciones percibidas con las asignaciones de incentivos para explicar detalladamente las posibles situaciones de discriminación y/o techo de cristal laboral en la institución.

Finalmente, en este estudio sobre las relaciones de género al interior de la UDA da cuenta del gran desafío que existe a nivel institucional para transformar este espacio en un entorno seguro, en el que las relaciones de desigualdad/poder y dominación/exclusión que afecta principalmente a las mujeres y a las personas que no se identifican en las categorías binarias se tornen en espacios que promuevan acciones para la prevención, la atención, la formación y la investigación con perspectiva de género. Esto no podrá llevarse a cabo sin el compromiso y acuerdo que se genere entre toda la comunidad universitaria. No obstante, a continuación, se bosquejan algunas sugerencias para ser abordadas en futuros trabajos:

Acciones para la prevención

- Establecer mecanismos que permitan acceder a la Universidad de manera equitativa.
- Promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Impulsar la paridad de género en los órganos de Gobierno Universitario.
- Difundir los protocolos y políticas generados para promover una cultura institucional más equitativa en la Comunidad Universitaria.
- Promover una cultura de la confianza que facilite a la Comunidad Universitaria la gestión de situaciones de discriminación, sexismo y violencia de género.

Acciones para la atención

- Garantizar la asignación de recursos anuales específicos, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género.
- Brindar mayor autonomía a la OIOEG para desarrollar los procedimientos de atención y denuncia de los casos asociados a las desigualdades y/o violencia de género.
- Gestionar el procedimiento de atención y denuncia de manera protocolizada con la finalidad de agilizar y dar respuestas oportunas ante situaciones de desigualdad y/o violencia de género.
- La creación de un plan de igualdad.

Acciones para la formación

- Promover espacios de sensibilización a nivel triestamental, mediante, el desarrollo de talleres, coloquios, seminarios, charlas informativas y campañas comunicacionales.
- Impulsar la formación y capacitación a nivel triestamental. Ofertar cursos de formación permanente sobre Derechos Humanos y violencia de género.
- Promover que dentro de los planes y programas de la oferta académica se incluya temas asociados a la perspectiva de género.
- Elaborar y distribuir materiales y recursos informativos en materia de igualdad de oportunidad y la cultura del buen trato.

Acciones para la investigación

- Promover, dentro y fuera de la Universidad, estudios e investigaciones relacionadas con la perspectiva de género.
- Desarrollar mecanismos y procesos de investigación en materia de acoso sexual.
- Generar información diagnóstica sobre la situación y condición de hombres y mujeres desde un enfoque de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información.
- · Desarrollar o mejorar las bases de datos con la información de la Comunidad Universitaria desagregada por sexo/género.

Bibliografía

Amorós, C. (2000). Tiempo de feminismo: Sobre feminismo, proyecto ilustradoy postomodernidad (2a. ed). Cátedra.

Amorós, C. (2010). Feminismo y filosofía (1ª ed). Síntesis.

Andrade, C. (Ed.). (2014). Del biombo a la cátedra: Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile. Universidad de Chile. http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/124395

Andrade, C. (Ed.). (2019). Estudio Acoso en el campus. El acoso sexual en la Universidad de Chile. Universidad de Chile. Dirección de Igualdad de Género.

Bárcena, A., Alonso, I. A., Sánchez, O. A., Soto, C., Perceval, M. C., León, I., Lozano, I. M. M., Máttar, J., Iraola, L. P., Poggi, M., Manuel, T. S. S., Seara, L., Martòri, M. S., & Valcárcel, A. (2011). Iberoamérica en la hora de la igualdad: VI Encuentro de Mujeres Líderes Iberoamericanas. Documentos de Trabajo (Fundación Carolina), 50, 1.

Bericat, E. (1998). La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Ariel.

Bosch, E., & Ferrer, V. A. (2003). Sobre la supuesta inferioridad intelectual de las mujeres: El caso de las teorías frenológicas en el siglo XIX. Clepsydra: revista de estudios de género y teoría feminista, 2, 119-136.

Bourdieu, P. (1998, [2000]). Existir para la mirada masculina: La mujer ejecutiva, secretaria y su falda (C. Bonfil, Trad.). Télérama. https://ssociologos.com/2013/03/31/pierre-bourdieu-la-mirada-masculina-ejecutiva-secretaria-y-falda/

Bravo, L. (1999). La escuela venezolana: Educación de masas, políticas y resultados a partir de 1958. Editorial Episteme.

Brunet, I., & Santamaría, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. Culturales, 4(1), 61-86.

Buquet, A. (2013). Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: Orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo. https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4657.1680

Buquet, A., Cooper, J., & Rodriguez, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. UNAM, PUEG, INMUJERES.

Buquet, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: Una aproximación interdisciplinaria. Nómadas, 44, 27-43. https://doi.org/10.30578/nomadas.n44a2

Butler, J. (1990). El género en disputa: El feminismo y la subversión de laidentidad (M. A. Muñoz, Trad.). Paidós.

Carrasco San Martín. (2018). Diagnóstico de relaciones de género al interior de la Universidad de Concepción (p. 362). Universidad de Concepción. http://degyd.udec.cl/sites/default/files/estudios/Informe_Diagnostico.pdf

Cobo, R. (2005). El género en las ciencias sociales. Cuadernos de trabajo social, 18, 249-258.

Comisión de igualdad. (2019). Ordenanza de actuación frente a conductas de acoso, violencia y discriminación arbitraria (p. 15) [Institucional]. Universidad de Atacama.

Comisión de igualdad. (2019). Política de igualdad de oportunidad y equidad de género (p. 57) [Institucional]. Universidad de Atacama.

CONICYT. (2018). Reporte de participación femenina 2018 (p. 32) [Institucional]. Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica. https://www.conicyt.cl/mujeres-en-ciencia-y-tecnologia/documentos/estadisticas-y-analisis/

De Barbieri, T. (1998). Género, una dimensión de la desigualdad social. Pensamiento Iberoamericano, 28, 7-11.

Delgado, G. (2003). Educación y género. En M. Berteley Busquets (Ed.), Educación, Derechos Sociales y Equidad (Tomo II, Vol. 3). Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C.

Duarte, C., & Rodríguez, V. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena / Policies of gender equality in Chilean higher education. Revista Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales, 19, 41-72.

González, N. R., Cotroneo, M. M., & Alvarado, A. V. (s. f.). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile Doing gender, doing academia: A feminist analysis of the academic work organization in Chile. 11.
Guerrero, R. (2007). Mujeres, educación superior e igualdad de género. CPU-e, Revista de Investigación Educativa. https://doi.org/10.25009/cpue.v0i4.122
Lagarde, M. (1996). Género y feminismo: Desarrollo humano y democracia. Horas y Horas.
Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría «género». Nueva Antropología, VIII(30), 173-198.
Lamas, M. (1995, diciembre). Perspectiva de género. Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE, 8, 14-20.
Lamas, M. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. Papeles de Población, 5(N° 21), 147-178.
Lizama-Lefno, A., & Quiñones, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: Estudio diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educacional Latinoamericana, 56, 1-14. https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.8
Lomas, C. (2008). El otoño del patriarcado?: Luces y sombras de la igualdad entre mujeres y hombres. Península.
Lozano, I., Martínez, M., & Martínez, M. Á. (2016). Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: Percepciones de las académicas en contextos masculinizados. La Manzana de la Discordia, 11, 41. https://doi.org/10.25100/lmd.v11i1.1633
Marx, K., & Engels, F. (2015). La ideología alemana. Ediciones AKAL.
Marzi Muñoz, D. (2018). Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso. Universidad de Valparaíso. Unidad de igualdad y diversidad.
Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. Revista de la educación superior, 44(174), 7-17.
Orellana, M. I. (2020). El lugar de la ciencia en la educación de las mujeres. Tomo I enseñanza secundaria y superior (1870-1950) (2da.). Museo de la Educación Gabriela Mistral.
Palermo, A. I. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. 37.
Palomar, C. (2017). Feminizar no basta. Orden de género, equidad e inclusión en la educación superior. ANUIES.
Ríos, N., Mandiola, M., & Varas, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, 16(2), 114-124. https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol16-Issue2-fulltext-1041
Rojas, C., Salvo, S., Aedo, C., & Vivallo, Ó. (2020). Diagnóstico de situación y relaciones de género en la Universidad de la Frontera (p. 247) [Institucional]. Universidad de la Frontera. Dirección de Equidad de Género.
Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la «economía política» del sexo (S. Mastrangelo, Trad.). Nueva Antropología, VIII(30), 95-145.
Sandoval, E., & Peña, J. C. (2019). Violencia de género y discriminación arbitraria en una universidad privada chilena: Una exploración inicial. Sophia, 15(2), 55-70. https://doi.org/10.18634/sophiaj.15v.2i.945
Segato, R. L. (2003). Las estructuras elementales de la violencia: Contrato y status en la etiología de la violencia. Universidade de Brasília, Departamento de Antropologia.
Universidad Autral de Chile. (2016). Diagnóstico de género y diversidad etapa 1 (p. 91) [Institucional]. Universidad Autral de Chile. Comité Paritario de Género y Diversidad.
Universidad Autral de Chile. (2018). Diagnóstico de género y diversidad etapa 2 (p. 67) [Institucional]. Universidad Autral de Chile. Comité Paritario de Género y Diversidad.
Valcárcel, A. (1991). Sexo y filosofía: Sobre «mujer» y «poder». Anthropos.

Anexos I. Información sobre dimensiones

Tabla.
Información sobre las dimensiones según el indicador en el estamento estudiantil

N.°	Dimensión	Indicador	Fuente
1	Igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia	Distribución de mujeres y hombres en matrícula estudiantil.	Registro administrativo
		Distribución de mujeres y hombres en carreras consideradas masculinas en relación con la matrícula total en esas carreras.	
		Distribución de mujeres y hombres en carreras consideradas femeninas en relación con la matrícula total en esas carreras.	
		Distribución de mujeres y hombres por titulación oportuna.	
2	Estereotipos y roles de género	Distribución de mujeres y hombres por facultad.	Registro administrativo
		Distribución de mujeres y hombres por carrera.	
		Distribución entre la población estudiantil sobre frases estereotipadas y sexistas	Encuesta
3	Autonomía y toma de decisiones	Distribución de mujeres y hombres con nota superior a 6.0 en los estudios.	Registro administrativo
		Distribución de mujeres y hombres con asignación de gratuidad.	
4	Acoso u hostigamiento sexual	Proporción de mujeres y hombres que perciben haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución.	Encuesta
		Diferencia entre hombres y mujeres en posibilidad de vivir agresión u hostigamiento sexual.	Encuesta
5	Discriminación	Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación.	Encuesta
		Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución.	
6	Acciones que obstaculizan	Proporción de mujeres y hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de discriminación arbitraria.	Encuesta
		Proporción de mujeres y hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de acoso, violencia o discriminación.	
7	Acciones afirmativas	Proporción de mujeres y hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de discriminación arbitraria.	Encuesta
		Proporción de temáticas de interés para la formación o capacitación con perspectiva de género.	

Información sobre las dimensiones según el indicador en el estamento académico

N.°	Dimensión	Indicador	Fuente
1	Igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia	Distribución de mujeres y de hombres en el total del escalafón académico y directivos académicos	Registro administrativo
		Distribución de mujeres y de hombres por jerarquía académica del escalafón académico	
		Distribución de mujeres y de hombres según tipo de contratación.	
2	Estereotipos y roles de género	Distribución de mujeres y de hombres del escalafón académico en las Facultades	Registro administrativo
		Rango de horas dedicadas al trabajo doméstico. Percepción sobre frases estereotipadas y sexistas del escalafón académico en el ambiente universitario	Encuesta
3	Autonomía y toma de decisiones	Distribución de mujeres y de hombres en cargos de dirección académica.	Registro administrativo
		Relación de los nombramientos inferiores respecto de los superiores en cargos de dirección académica	
		Distribución de mujeres y de hombres en escala de remuneración escalafón académico, directivo y directivo superior.	
4	Acoso u hostigamiento sexual	Proporción de mujeres y hombres que perciben haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución.	Encuesta
		Diferencia entre mujeres y hombres en posibilidad de vivir agresión u hostigamiento sexual.	Encuesta
5	Discriminación	Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación.	Encuesta
		Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución.	
6	Acciones que obstaculizan	Proporción de mujeres y hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de acoso, violencia o discriminación.	Encuesta
		Proporción de mujeres y hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de discriminación arbitraria.	
7	Acciones afirmativas	Proporción de mujeres y hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de discriminación arbitraria.	Encuesta
		Proporción de temáticas de interés para la formación o capacitación con perspectiva de género.	

Información sobre las dimensiones según el indicador en el estamento administrativo

N.°	Dimensión	Indicador	Fuente
1	Igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia	Distribución de mujeres y de hombres en el total del personal administrativo Distribución de mujeres y de hombres según tipo de contratación. Distribución de mujeres y de hombres según horas de contratación. Diferencia en el promedio de años de antigüedad de mujeres y de hombres	Registro administrativo
2	Estereotipos y roles de género	Distribución de mujeres y de hombres según escala administrativa. Rango de horas dedicadas al trabajo doméstico Proporción de hombres y mujeres que han escuchado frases sexistas en la institución educativa	Registro administrativo Encuesta
3	Autonomía y toma de decisiones	Proporción de mujeres y de hombres según escala de remuneración	Registro administrativo
4	Acoso u hostigamiento sexual	Proporción de mujeres y hombres que perciben haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual en la institución. Diferencia entre mujeres y hombres en posibilidad de vivir agresión u hostigamiento sexual.	Encuesta
5	Discriminación	Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución.	Encuesta
6	Acciones que obstaculizan	Proporción de mujeres y hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de discriminación arbitraria. Proporción de mujeres y hombres que indican alguna razón por la cual no denunciaron situaciones de acoso, violencia o discriminación.	Encuesta
7	Acciones afirmativas	Proporción de mujeres y de hombres que realizan denuncias por situaciones de acoso, violencia y/o discriminación. Proporción de temáticas de interés para la formación o capacitación con perspectiva de género.	Encuesta

Anexo II. Instrumento

UNIVERSIDAD DE ATACAMA
OFICINA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

ENCUESTA TRIESTAMENTAL EN MATERIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA

La Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género extiende la invitación a toda la comunidad universitaria a responder la presente encuesta, la cual será fundamental para la realización del Primer Diagnóstico Institucional en materias de Género, Violencia y/o Discriminación Arbitraria.
No existen respuestas buenas ni malas, sólo se solicita responder de manera sincera la totalidad de las preguntas.

Considerar que la encuesta presenta un carácter de total confidencialidad, por lo que las respuestas obtenidas sólo se utilizarán para la creación del Diagnóstico Institucional.

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

Encarecemos responder todos los ítems de acuerdo con su estamento:

1. ¿A qué estamento pertenece?

- Estudiantes
- Comunidad funcionaria
- Comunidad académica

2. indique la Facultad o unidad administrativa a la que pertenece

1. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
2. Facultad de Ciencias de la Salud
3. Facultad de Medicina
4. Facultad Tecnológica
5. Facultad de ingeniería
6. Facultad de Humanidades y Educación
7. Sede Vallenar
8. Facultad de Ciencias Naturales
9. Vicerrectoría Académica
10. Vicerrectoría de Asuntos Económicos
11. Vicerrectoría de Investigación y Pos Grado
12. DAE
13. DIVIC
14. Direcciones superiores DPI
15. DDI
16. DAC
17. DPI
18. Departamento Jurídico
19. Contraloría

3. Si es estudiante, ¿Qué año está cursando en la actualidad?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

4. Si pertenece a la comunidad funcionaria: ¿Cuál es su grado administrativo?

- A
- B
- C
- D
- E
- F

5. Si pertenece a la comunidad académica: ¿Cuál es su grado académico?

- B1 a B2
- B3 a B5
- B6 a B9
- B10 a B11
- B12
- B13 a B14
- Apoyo a la docencia

6. Si pertenece a la comunidad académica o funcionaria: ¿Cuál es su jornada laboral?

- Parcial (media jornada)
- Completa

7. Si pertenece a la comunidad académica o funcionaria: ¿Cuál es su calidad contractual?

- Planta
- Contrata
- Honorarios

8 ¿Qué tan conforme está con los siguientes aspectos de su desarrollo profesional?

	Totalmente Conforme	conforme	Ni conforme ni inconforme	inconforme	Totalmente inconforme
Apoyo institucional en mi trabajo	1	2	3	4	5
Reconocimiento y apoyo para esfuerzos e iniciativa	1	2	3	4	5
Nivel de escala administrativa actual	1	2	3	4	5
Salario actual	1	2	3	4	5
Ambiente laboral	1	2	3	4	5

9. Indica el rango etario en el que te encuentras:

Desde aquí todas las preguntas son dirigidas a los tres estamentos por igual.

1. 17 a 22
2. 23 a 28
3. 29 a 34
4. 35 a 40
5. 41 a 46
6. 47 a 52
7. 53 y más

10. ¿Con qué sexo se identifica? (revisar)

1. Mujer
2. Hombre
3. Prefiero no decirlo
4. No me identifico con ninguno
5. Otro

11. Si su respuesta fue otro, indique cuál.

12.¿Cuál es su orientación sexual?

1. Heterosexual
2. Homosexual
3. Bisexual
4. Pansexual
5. Asexual
6. Prefiero no decirlo
7. No me identifico con ninguno

13. ¿Cuál es su nacionalidad?

- Chilena
- Otra:

14. Si su respuesta fue otra, indique cuál es su nacionalidad

15. ¿Se identifica o pertenece a alguna etnia indígena?

- Si
- No

16. Si en la pregunta anterior seleccionó Sí, ¿A cuál etnia indígena pertenece?

- 1. Aymara
- 2. Colla
- 3. Diaguita
- 4. Mapuche
- 5. Quechua

17. Si su respuesta fue Sí, ¿Tiene el certificado de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena?

- 1. SI.
- 2. NO.

18. ¿Actualmente se encuentra alguna persona bajo su cuidado?

- 1. SI
- 2. NO

19.Si su respuesta fue afirmativa, indique respecto de quien.

1. Hijos o hijas
2. Persona en situación de discapacidad
3. Persona mayor
4. Persona con enfermedad crónica

20. Si está a cargo del cuidado de hijos o hijas, indique cuántos.

- 1
- 2
- 3 o más.

21. Indique su rango etario

- -0 a 5
- -6 a 10
- -11 a 15
- -16 o más.

22. ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a las siguientes labores?

Labores	Horas
Preparación de alimentos	
Compra de víveres	
Limpieza de la casa	
Arreglo y cuidado de la ropa	
Cuidado de otras personas	

23. ¿Actualmente en qué situación afectiva-sexual se encuentra?

24.Según su percepción ¿Cree que existe sexismo en la Universidad de Atacama?

- Si
- No

25. Si en la pregunta anterior marcó Sí ¿En qué situaciones lo ve reflejado?
Puede seleccionar más de una opción.

1. Diferencias en el trato, Exclusión, Hostilidad y violencia, Invisibilización, Omisió(5p)
2. Diferencias en el trato, Exclusión, Hostilidad y violencia, Invisibilización u omisión, (4p)
3. Diferencias en el trato, Exclusión, Hostilidad y violencia o invisibilización u omisión (3p)

26.Si su respuesta fue otra, indique en qué situación lo ve reflejado

R:

27. Alguna vez le excluyeron de alguna actividad, promoción o permiso en razón de su sexo y/o género?

- Si
- No

28. Si su respuesta anterior fue Sí, indique en qué situación le excluyeron

- Actividad
- Promoción
- Permiso
- Otra

29. Si su respuesta fue otra, indique cuál

R:

30. Si su respuesta anterior fue Sí ¿Ha realizado la denuncia del hecho?

- Sí
- No

31.Si su respuesta anterior fue No ¿Por qué razón no realizó la denuncia?

1. Desconocimiento de cómo realizar la denuncia.
2. Miedo a represalias.
3. No contaba con testigos.
4. Por orden de superior jerárquico.
5. Desconocimiento de la existencia de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.
6. Desconfianza en la Institucionalidad Universitaria para investigar este tipo de denuncias.

32.¿Ha vivido alguna de las siguientes situaciones en la Universidad de Atacama? Puede seleccionar más de una opción.

1. Piropos o comentarios sobre tu apariencia.
2. Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden.
3. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu orientación sexual y/o identidad de género.
4. Roces o contactos físicos no consentidos.
5. Otra:

33.Si su respuesta fue otra, indique cuál

R:

34. ¿Usted ha escuchado este tipo de comentarios en su Facultad y/o Unidad?

	Sí	No
"¿Qué puedes esperar?, es una mujer".	1	2
"Seguro logró este puesto gracias a su pareja".	1	2
"Seguro le dieron premio, estímulo, calificación o beca porque se acostó con alguien".	1	2
"Seguro está en sus días".	1	2
"Tiene que haber pasado el ramo porque se acostó con la o el profesor" "Detrás de un gran hombre hay una gran mujer"	1	2
"En nombre de la igualdad las mujeres intentan conseguir ciertos privilegios"	1	2
"Las mujeres tienden a confundir el acoso con la caballerosidad"	1	2
"Las mujeres son más sensibles que los hombres"	1	2
"Los hombres deberían anteponer las necesidades de su mujer a las propias"	1	2
"Las mujeres tienen mejor gusto que los hombres".	1	2

35. ¿Usted ha presenciado este tipo de conductas en su Facultad y/o Unidad?

	Sí	No
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a las mujeres.	1	2
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a los hombres.	1	2
Bromas o comentarios estereotipados que denigran a las disidencias.	1	2
Piropos o comentarios sobre tu apariencia.	1	2
Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden.	1	2
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu orientación sexual, vida amorosa y/o identidad de género.	1	2
Roces o contactos físicos no consentidos.	1	2
Presión para aceptar invitaciones a encuentros, citas, llamadas telefónicas, mensajes no deseados fuera del trabajo y/o horario de clases.	1	2

36. ¿Usted ha sentido algún tipo de discriminación en función de las siguientes razones en la Universidad de Atacama?
Puede seleccionar más de una opción.

- Pertenencia a alguna etnia indígena
- Sexo
- Género
- Edad
- Discapacidad
- Religión
- Económico
- Política
- Nacionalidad
- Embarazo
- Orientación sexual
- Apariencia Física
- No he sentido ningún tipo de discriminación en la Universidad de Atacama

37. Si en una de las afirmaciones de las preguntas 34 y 35 contestó Sí, ¿realizó la denuncia del hecho?

- Sí
- No

38. Si su respuesta anterior fue No ¿Por qué razón no realizó la denuncia?

- Desconocimiento de cómo realizar la denuncia.
- Miedo a represalias.
- No contaba con testigos.
- Por orden de superior jerárquico.
- Desconocimiento de la existencia de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.
- Desconfianza en la Institucionalidad Universitaria para investigar este tipo de denuncias.

39.¿Conoce usted los siguientes instrumentos normativos de la Universidad?
Puede seleccionar más de una opción.

- Ordenanza de derechos y deberes de los alumnos.
- Reglamento de Higiene y Seguridad.
- Estatuto Administrativo.
- Ordenanza de Actuación frente a conductas de Acoso, Violencia y/o Discriminación Arbitraria.
- Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.
- Fuero Maternal o Parental para estudiantes.
- No conozco ninguna de las opciones.

40. Para finalizar ¿Sobre qué tema te gustaría que se realizará una campaña preventiva/educativa en la Universidad de Atacama?

- Acoso sexual
- Violencia de Género.
- Perspectiva de Género.
- Discriminación Arbitraria.
- Corresponsabilidad y doble presencia.

¡GRACIAS POR SU RESPUESTA!

UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO