



DIAGNOSTICO CON PERSPECTIVA DE GENERO, QUE IDENTIFICA BRECHAS EXISTENTES EN DISTINTOS CONTEXTOS, UNIVERSITARIOS, LABORALES Y TERRITORIALES, EN MARCO DE LEY 21369 EN LA UMAG.

Dra. Pamela Caruncho Franco

Consultora, experta en transversalidad de Género.

Centro de Estudios Regionales

Dirección de Género Equidad y Diversidad de la Universidad de Magallanes

Marzo, 2025

|       |                                                                                                                                         |    |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | INTRODUCCIÓN .....                                                                                                                      | 4  |
| 2     | METODOLOGÍA .....                                                                                                                       | 6  |
| 2.1   | OBJETIVO .....                                                                                                                          | 7  |
| 3     | CONTEXTO .....                                                                                                                          | 8  |
| 4     | SOBRE LAS BRECHAS Y LOS HALLAZGOS .....                                                                                                 | 11 |
| 5     | INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS CUALITATIVOS POR ESTAMENTO .....                                                                            | 17 |
| 5.1   | INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DEL FOCUS GROUP CON AUTORIDADES DE LA UMAG .....                                                             | 17 |
| 5.1.1 | Brechas identificadas en violencia, discriminación y acoso sexual.....                                                                  | 18 |
| 5.1.2 | Contradicciones entre visibilización y desconocimiento de protocolos .....                                                              | 19 |
| 5.1.3 | Recomendaciones .....                                                                                                                   | 20 |
| 5.2   | INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DEL FOCUS GROUP CON EL ESTAMENTO ACADÉMICO .....                                                             | 21 |
| 5.2.1 | Brechas identificadas en violencia, discriminación y acoso sexual.....                                                                  | 22 |
| 5.2.2 | Contradicciones entre visibilización y desconocimiento de protocolos .....                                                              | 23 |
| 5.2.3 | Tensiones entre prevención, promoción y sanción .....                                                                                   | 23 |
| 5.3   | INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DEL FOCUS GROUP SOBRE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL CON EL ESTAMENTO FUNCIONARIO/A..... | 24 |
| 5.3.1 | Contradicciones entre visibilización y desconocimiento de protocolos .....                                                              | 25 |
| 5.3.2 | Propuestas emergentes desde los participantes (estamento funcionario/a)...                                                              | 26 |
| 5.4   | INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DEL FOCUS GROUP SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES CON EL ESTAMENTO ESTUDIANTIL ..... | 27 |
| 5.4.1 | Violencia horizontal y vertical: Entre pares y jerarquías .....                                                                         | 28 |
| 5.4.2 | Propuestas del estudiantado de los estudiantes para abordar las brechas ..                                                              | 29 |
| 6     | CONCLUSIONES DATOS CUALITATIVOS (FOCUS) .....                                                                                           | 30 |
| 7     | INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS CUANTITATIVOS .....                                                                                         | 31 |
| 7.1   | Caracterización del total de las respuestas recibidas.....                                                                              | 32 |
| 7.2   | CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTAMENTOS .....                                                                                                 | 34 |
| 7.3   | DEL ESTAMENTO ACADÉMICO: .....                                                                                                          | 35 |
| 7.3.1 | Sobre Discriminación por razones de género .....                                                                                        | 37 |
| 7.3.2 | SOBRE LA PERCEPCION DE DISCRIMINACIÓN ESTAMENTO ACADÉMICO UMAG 2025 .....                                                               | 41 |
| 7.4   | DEL ESTAMENTO FUNCIONARIO .....                                                                                                         | 55 |

|       |                                                                                               |     |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.4.1 | SOBRE LA PERCEPCION DE DISCRIMINACIÓN ESTAMENTO<br>FUNCIONARIOS- FUNCIONARIAS UMAG 2025 ..... | 57  |
| 7.5   | ESTAMENTO ESTUDIANTIL: .....                                                                  | 71  |
| 7.5.1 | SOBRE LA PERCEPCION DE DISCRIMINACIÓN ESTAMENTO<br>ESTUDIANTIL UMAG 2025 .....                | 74  |
| 8     | CONCLUSIONES DATOS CUANTITATIVOS (FOCUS) ENCUESTAS.....                                       | 96  |
| 9     | RECOMENDACIONES FINALES .....                                                                 | 98  |
| 10    | REFERENCIAS .....                                                                             | 100 |

## 1 INTRODUCCIÓN

El presente informe, tiene como finalidad presentar los hallazgos encontrados en la consultoría “Diagnóstico con perspectiva de género, que identifica brechas existentes en distintos contextos universitarios, laborales y territoriales, en el marco de ley 21.369 en la Universidad de Magallanes”. Dicho informe es un insumo que sirve a la Institución para evaluar el impacto de dicha ley en las instituciones de Educación Superior.

El 15 de septiembre de 2021 fue publicada en el Diario Oficial la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior. Dicha ley se ha promulgado para intentar dar respuesta a la petición histórica que surge de los movimientos feministas, en particular de las mujeres universitarias, en relación con la naturalización de los diversos tipos de violencia y discriminación a las que han sido y son expuestos estos grupos. La ley señala que “constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento es aislado o reiterado. Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ley N°21369, que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior. Revisado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

Con ello, la ley mandata a las instituciones de educación superior que deben adoptar medidas conducentes a promover políticas integrales, es decir, prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, además de proteger y reparar a las víctimas.

En este informe se presentan los resultados que arroja el estudio realizado mediante una metodología mixta, exploratoria y descriptiva con alcance relacional a partir de las percepciones e impacto que ha tenido la implementación de la ley 21369 en la Universidad de Magallanes.

El diagnóstico de brechas realizado en la UMAG, en el año 2021, reconoce la existencia de situaciones de discriminación y desigualdad que se viven al interior de la institución, por lo tanto, la tarea de disminuir estas disparidades no es un asunto de resolver a corto plazo, pues se trata de cambios culturales que comprometen a toda la Institución de manera vertical y horizontal.

Toda universidad u organización de enseñanza superior es, en sí misma, una organización jerárquica en la que existen culturas y subculturas, así como subjetividades que emergen de sus interacciones, lo que, sin duda, opera como un factor importante en la construcción de relaciones sociales y por ende es necesario considerar para la disminución de brechas.

En el presente informe se proporcionan algunas sugerencias para mejorar aquellas interacciones que se han identificado en la cultura de la UMAG. Entre ellas se puede mencionar la percepción, en todos los estamentos, de que existe un profesorado y personal muy mayor que no está dispuesto a cambiar la cultura institucional con enfoque de género, porque fueron formados de otra manera y por lo tanto no se sienten motivados por la idea de capacitarse en esas temáticas, lo que dificulta la interacción y cumplimiento de las acciones que tributan a una “universidad más inclusiva y respetuosa comprometida con la perspectiva de género”.

## 2 METODOLOGÍA

La metodología utilizada para este estudio ha sido una metodología mixta (cuantitativa/cualitativa), exploratoria y descriptiva con alcance relacional. Los instrumentos que se consideraron para reunir la información fueron, desde lo cuantitativo a través de una encuesta virtual, aplicada durante el mes de octubre hasta el 15 de diciembre de 2024 a toda la comunidad UMAG. Para estimular una mayor participación de todos los estamentos, se instaló un stand de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad en cada facultad del campus, con la finalidad de invitar y explicar el objetivo de la encuesta. Además, se enviaron correos institucionales, *banner* en la página de la universidad y, por último, a través de la boletina informativa de la Dirección de Género se invitó a contestar esta encuesta por medio de código QR.

La muestra correspondió a una estratificación del estamento estudiantil de 100 respuestas, el estamento de funcionarios correspondió a 88 respuestas, siendo el estamento académico el que menos entregó respuestas, solo 37 (pese a la insistencia por medio de correos y banner institucional, llamados a jefaturas de carrera, entre otros). Por lo tanto, si el universo total de los tres estamentos de la UMAG corresponde a 5349 personas, la tasa de respuesta fue del 4,2% de toda la comunidad.

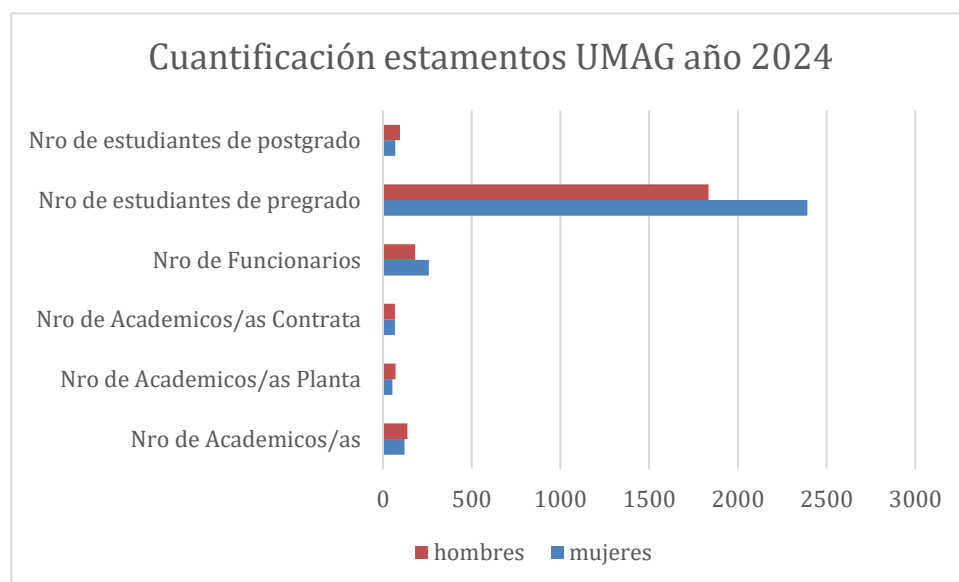


Gráfico N°1: Dirección de Análisis Institucional Universidad de Magallanes

En tanto la metodología cualitativa consistió en la aplicación de cuatro focus group con representantes de los distintos estamentos que componen la institución, (académicos, funcionarios y estudiantil) también se realizó una entrevista en profundidad a las autoridades de la UMAG (rector, prorectora, vicerrectoras, secretaria general) durante el mes noviembre de 2024. En total fueron 27 personas quienes participaron en los focus group, todas las cuales firmaron los respectivos consentimientos informados.

El carácter participativo de la consulta, como la ley lo exige, ha permitido no solo identificar las brechas aun existentes en torno a la violencia y discriminación por razón de género, el acoso sexual en espacios universitarios (Ley 21.369) y en los distintos estamentos, sino también ha permitido reconocer y visualizar hallazgos importantes que permiten planificar acciones que deberán desarrollar o reforzar desde la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la UMAG con el respaldo de las máximas autoridades para instalar en toda la comunidad una conciencia plena y un compromiso efectivo de todas y todos para disminuir las brechas existentes en relación al acoso sexual, violencia y discriminación de género en esta casa de estudios.

Para el análisis de la encuesta, se utilizó el programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para definir frecuencias y porcentajes acumulados.

## **2.1 OBJETIVO**

El objetivo de este estudio es analizar cómo la Universidad de Magallanes ha abordado la Ley 21.369, considerando, por tanto, el marco normativo vigente, lo que contribuye a observar y señalar los desafíos que implica la implementación de dicha ley y los apoyos requeridos para su comprensión. Se espera que este análisis le permita a la institución evaluar el desarrollo de la misma para la mejora.

Es importante destacar que la recogida de datos responde a una metodología participativa, es decir, se entrevistaron a informantes clave, además de la encuesta

en línea, por lo tanto, los procedimientos y técnicas respondieron a un carácter participativo que incorporó el enfoque de género, lo que significa que se propició un criterio paritario (igual N° de hombres y mujeres participantes en las entrevistas), se incorporó las experiencias y los roles sociales, tanto de mujeres como de hombres, en cada focus group, si bien la participación en la convocatoria a los focus no fue la esperada, pese a la insistencia por parte de la Institución, el criterio paritario no se cumplió al 100%, en todos focus, sin embargo, con la participación alcanzada y la información recopilada, este informe ha logrado identificar las brechas existentes en los distintos estamentos y contextos universitarios, laborales y territoriales de la UMAG en el marco del proyecto mag 2395.

### **3 CONTEXTO**

La Universidad de Magallanes es la única universidad estatal de la región más austral de Chile, la Patagonia Subantártica y Antártica chilena, por lo tanto, constituye un referente en el ámbito formativo, social y político en el territorio, al estar en una geografía distante y aislada de los centros neurálgicos del país, requiere de necesidades acorde a la geografía física y social.

A partir de las demandas del estudiantado, principalmente femenino, desde mayo de 2018 se ha seguido un camino de institucionalización del enfoque de género, con el fin de crear estructuras e instrumentos técnicos que orienten la implementación de una política de género cuyo soporte sean leyes específicas, tales como la Ley N°20.609 (2012) que establece medidas contra la discriminación, la Ley N°21.094 (2018) sobre Universidades Estatales, la Ley N°21.120 (2018) que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, entre otras. Así mismo el soporte de la política integral de género es la Ley 21.369.

En relación a la violencia hacia las mujeres, se señala que en el periodo 2023-2024, la violencia de género en Punta Arenas y la Región de Magallanes ha mostrado una realidad alarmante que requiere atención urgente. Según datos publicados por La Prensa Austral en julio de 2024, cuatro de cada diez mujeres en Magallanes sufren maltrato por parte de sus parejas, una estadística que revela la magnitud del

problema en la zona austral. Esta situación se traduce en más de 500 denuncias por violencia intrafamiliar registradas solo en la primera mitad de 2024, lo que significa que diariamente se presentan más de dos casos en la región. Particularmente preocupante resulta que Magallanes haya reportado una de las tasas más altas de victimización por explotación sexual a nivel nacional, con 113 víctimas documentadas entre 2022 y 2023, siendo Punta Arenas la ciudad más afectada con 116 casos, según informó El Pingüino en mayo de 2025. Esta violencia no solo afecta a las mujeres adultas sino que también impacta directamente a niños, niñas y adolescentes, creando un círculo de violencia intergeneracional que perpetúa patrones de abuso y vulnerabilidad en la comunidad magallánica.

La respuesta a nivel institucional ha sido diálogos participativos para el rediseño de la estrategia nacional contra la violencia de género, reconociendo la particularidad territorial de Magallanes y la necesidad de adaptar las políticas públicas a su contexto específico. A pesar de estos avances, la región continúa liderando estadísticas preocupantes en materia de violencia sexual, lo que evidencia la necesidad de fortalecer no solo los mecanismos de respuesta sino también las estrategias preventivas y educativas que aborden las causas estructurales de la violencia, incluyendo aquellas manifestaciones menos visibles pero igualmente dañinas como la violencia soterrada.

La violencia soterrada constituye un conjunto de comportamientos y actitudes que, sin manifestarse como agresión física evidente, socavan sistemáticamente la autonomía, autoestima y bienestar emocional de las víctimas, principalmente mujeres. Se caracteriza por su naturaleza sutil, normalizada y difícil de identificar, ya que opera a través de mecanismos como el control psicológico, la manipulación emocional, el aislamiento social progresivo, la desvalorización constante y la imposición de roles estereotipados. En Punta Arenas, esta forma de violencia adquiere dimensiones particulares debido al aislamiento geográfico de la región, las dinámicas familiares tradicionales y las condiciones climáticas extremas que pueden intensificar el confinamiento doméstico durante largos períodos.

Es fundamental atender la violencia soterrada por múltiples razones. Primero, constituye la base del iceberg de la violencia de género, siendo frecuentemente el preludio de manifestaciones más explícitas y graves. Segundo, su carácter normalizado la hace especialmente perniciosa, pues tanto víctimas como perpetradores pueden no reconocerla como violencia, considerándola parte natural de las relaciones. Tercero, genera daños psicológicos profundos y duraderos que afectan la salud mental, la capacidad de toma de decisiones y el desarrollo personal de quienes la sufren. Cuarto, su invisibilidad la excluye frecuentemente de las estadísticas oficiales y de las políticas públicas, creando un vacío en la protección integral contra la violencia de género.

En el contexto magallánico, donde las cifras de violencia explícita ya son alarmantes, resulta imperativo desarrollar estrategias específicas para identificar, prevenir y abordar la violencia soterrada. Esto implica fortalecer la educación en igualdad desde edades tempranas, capacitar a profesionales de primera línea (salud, educación, servicios sociales) para detectar señales sutiles, crear espacios seguros para la expresión y validación de experiencias, y diseñar campañas de sensibilización que visibilicen estas formas de violencia normalizadas. **Solo mediante un abordaje integral que reconozca y atienda todas las manifestaciones de la violencia de género, incluidas las más invisibilizadas, será posible avanzar hacia una sociedad magallánica más igualitaria y libre de violencia. Dicho lo anterior, la Universidad de Magallanes, ha sido un referente, en la región en cuanto a la visibilización y prevención de todo tipo de Violencias, en particular el trabajo sostenido que ha realizado el equipo la Dirección de Género Equidad y Diversidad por más de seis años, da cuenta de ello.** Pues como lo ha señalado el Rector José Maripani.

“Me recuerdo yo que tuvimos por proceso de paro, de toma, eh pero nadie más se inmutaba, entonces esto fue a costo muy alto de la institución, porque siempre se dice que las instituciones cuando sufren estos procesos se ven muy complicadas, porque los estudiantes no tienen entrada porque dice [...] mire, y uno miraba el entorno y nadie más se inmutaba. No existía nada. O sea, esto solamente existía dentro de nosotros, dentro de la UMAG. Entonces, cuando uno es pionero en tratar de desarrollar algunas medidas que pueden haber sido buenas, yo recuerdo que tuvimos muchos consejos académicos que empezamos a generar los primeros, le llamábamos manuales de las políticas

Entonces creo yo que si uno mira y con el esfuerzo que esto se desarrolló y con y con lo que significó desde el punto de vista del sacrificio de los estudiantes, académicos para después recuperar, se generaron los primeros esfuerzos en la región a nivel de educación superior para tener mecanismos para prevenir bajo esa perspectiva. [...] Y afuera era como que esto no era un tema, no existía. Yo creo que si uno empieza a mirar a la luz del tiempo y en las otras instituciones como que no hace sentido y en la universidad se hizo notorio y empezaron a aparecer los casos y empezaron a denunciarse, claramente al comienzo, esto fue una denuncia masiva y posteriormente uno empezó a decantar, a decantar y tuvimos procesos muy lentos además para llevar adelante todo este tema y eso después podemos ir viendo cómo la universidad puede avanzar en esos temas, se desarrollaron el tema de una fiscalía, un montón de procesos que permitieron que esto que surgió, muy fuerte a nivel mundial, ¿no? Con el me too y después de alguna manera nosotros aquí en la región fuimos los pioneros en esta temática ,a marcha forzada, por supuesto [...] Entonces, si usted nos pregunta, ¿cuál fue nuestro antecedente y compromiso de que la Universidad llevara adelante esto y cuál fue el aporte hacia la educación superior ? Podemos decir que fuimos los primeros en la región en generar mecanismos que contribuyan a esta importante temática como es todo lo que tiene que ver con la discriminación, la violencia y el acoso sexual.”

En relación con la aceptación y comprensión de la comunidad de la diversidad sexual (LGTBIQA+), la comunidad UMAG se muestra bastante abierta y tolerante con estas expresiones. En la encuesta a la población estudiantil, solo una persona de un total de 100 respuestas se declaró transexual y en los tres estamentos solo se marcaron las alternativas binarias mayoritariamente. Se sugiere realizar acciones que permitan visibilizar y acompañar, sin prejuicio, a esta población y así generar espacios seguros y de convivencia entre todos, todas y todes para que nadie o bien la mayoría se sienta acogido/a y respetado por su identidad de género.

#### **4 SOBRE LAS BRECHAS Y LOS HALLAZGOS**

En términos de acoso sexual, violencia y discriminación debido al género en el contexto de la Universidad de Magallanes, la respuesta a la consulta de la comunidad UMAG fue débil en relación con el número total de personas que trabajan, estudian y habitan en dicha institución pese a la persistente insistencia y mediación de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad.

La falta de participación podría responder a dos razones que surgieron en torno a las entrevistas realizadas, en al menos dos estamentos, una de ellas es que las temáticas de género (Violencia, discriminación y acoso sexual) resulten cansadoras y un tema ya alcanzado, con merma hacia los hombres Cis Género principalmente

"han venido muchos estudiantes a hablar conmigo que me dicen que efectivamente ellos no se ven acogidos por la dirección de género. Solamente acogen a la persona que dijo que había sido violentada, pero no acogen a la persona que finalmente fue señalada y que la verdad tampoco tiene un acompañamiento porque realmente es fuerte que te denuncien [...] eso ha sido muy criticado tanto por los estudiantes de nuestra universidad y me decían, "La verdad es que nosotros nos sentimos discriminados." Ahí aparece la discriminación Exacto, hacia esa persona. Entonces, la verdad es que yo no soy un delincuente". (estamento autoridades)

al mismo tiempo se observa que aunque se han realizado acciones "nadie sabe mucho que hacer" es decir, indiferencia y resistencia.

Se hizo esta unidad de género para tener algún conducto donde poder llegar, pero aun así, esto es del 2018. Entonces, por lo tanto, han pasado los años y hay muchas personas que no saben todavía de la existencia quizás de la unidad y van directamente hasta sus carreras, las carreras quizás tampoco están totalmente informadas que el jefe de carrera va a decir,

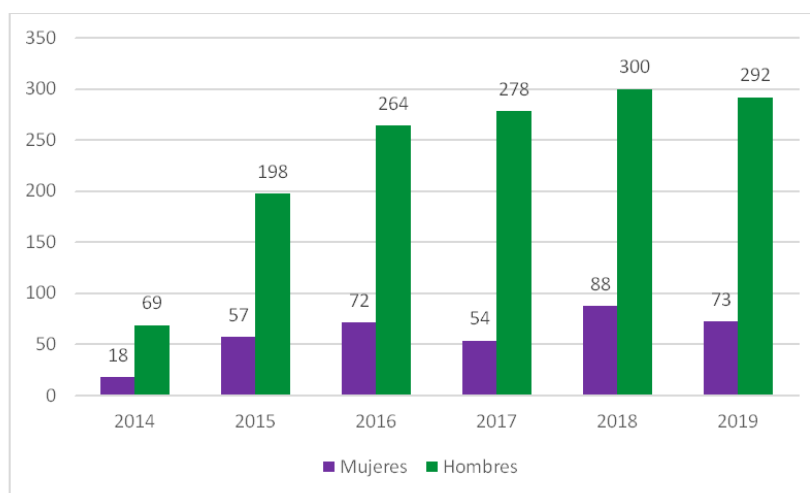
"¿Sabes qué? Te pasó esto, anda la unidad de género, anda a hablar con la abogada, anda a hablar con la psicóloga." Nadie te dice! Así como, "Ay, vamos a ver, vamos a hacer esto." Pero no hay como un algo que tú digas, "Sí, hay que hacer esto." Lo primero que hay que hacer, como todos deberían saber, hay que dirigirse a la jefa de carrera. Después hay que ir con la directora y con después de la directora quizás la dirección de género. Nadie sabe lo que hay que hacer realmente." (estamento estudiantil)

Por otra parte, el estudio sobre las brechas de género de la UMAG realizado en noviembre del 2021 arrojó que existe una mayoritaria presencia de mujeres en la institución, en términos globales, pero cuando se desagregan los datos por estamento, existe una menor presencia de mujeres en el estamento académico, lo que sugiere la ausencia de participación por parte de los hombres que pertenecen a este estamento, es decir, una resistencia porque no se sienten involucrados e interpelados en éstas temáticas, pese a los llamados a formarse e indagar en estas

temáticas por parte de la DIGEN de la UMAG.

El informe de brechas del año 2021 señala que “se puede concluir que los hombres tienen mayor participación, mejores grados y jerarquías, con el mayor número de contratos a jornada completa, con una brecha en el ingreso en todos los años observados, todo esto en comparación con las mujeres, quienes tienen bajísimas publicaciones y, por ende, menor participación en investigaciones académicas”. (Informe de brechas 2021, UMAG).

Participación promedio de académicas/os en publicaciones (total) entre 2015 y 2019



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

Nota: Este dato se calcula dividiendo la cantidad de publicaciones por la cantidad de mujeres u hombres que participaron en ese año.

Una de las posibles respuestas a esta conclusión es la internalización de una política de género que sea coherente y consecuente con las actividades curriculares y de mediación que requiere la integración y transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer universitario: docencia, extensión y vinculación con el medio, gestión e investigación. Sin embargo, lo que se observa en esta consulta, es que si bien existe un reconocimiento a la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la UMAG en cuya política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales, establece entre sus principios rectores la “no discriminación por género o diversidad sexual” así como la “Dignidad de trato” y “No violencia de género” (UMAG, 2021, p.12), se observa un distanciamiento de dichos principios en la percepción que tienen los diversos estamentos, esto puede deberse a la falta de ejemplos significativos y acciones principalmente por el equipo rectoral o bien las propias

autoridades de la institución.

[...]“creo que también ha sido de forma paulatina y gradual porque efectivamente no todo el mundo comprende estas temáticas. Nos cuesta a los que también somos de otras generaciones o criados en otras generaciones o en otros contextos. Son también pasos graduales que lo van entendiendo, ¿no es cierto? ¿Cuáles son estas nuevas formas de ver nosotros las relaciones entre las diferentes personas?” (Equipo rectoral)

[...]“tal vez a mí no me ha tocado vivir directamente esa experiencia, pero sí conozco situaciones que le han tocado principalmente a estudiantes y que se repiten y como que están un poco tal vez normalizadas y desde ahí yo entiendo que de parte de las personas que, no sé, que tal vez realizan estas acciones, no tiene... que no pasa porque hay un tema de no sé, voy a decirlo así como de maldad, no? como de malas intenciones, sino que tal vez es netamente porque hay y desconocimiento, porque tienen una cultura distinta, creencias en el fondo a la base que los hacen actuar de esa manera y no tienen conciencia de que eso no es adecuado, que hoy día está penado, o bueno, regulado, tal vez no todo está penado, pero está regulado y que tiene consecuencias negativas para las personas que reciben este tipo de tratos.” (Estamento funcionario/a)

[...]“igual está un poco en cómo las personas lo que comprenden como violencia porque tal vez ya hechos como más físicos de violencia o como de acoso directo, como muy explícitos, son cosas que uno, o sea, yo por lo menos que llevo menos tiempo la carrera, que ya existía la dirección de género y todo ...Yo por lo menos no he presenciado tanto, pero sí quizás como en las comunicaciones con la profesora y como tratos más implícitos como que incluso las mismas personas no se dan cuenta que están ejerciendo algún tipo de discriminación o algo así” (Estamento estudiantil)

[...]“De hecho, yo no siento o no me ha tocado ver como discriminación evidente tanto en el ambiente estudiantil como académico o de los funcionarios. Debe ser porque desde antes que se crea la Dirección, nosotros ya veníamos trabajando con temática del enfoque de género o la perspectiva de género y además por también por interés del estudiante a aprender acerca de la educación sexual integral, la infancia transgénero. Entonces ya veníamos haciendo muchas acciones desde antes, pero fue por una necesidad, porque también teníamos muchos estudiantes o no tantas, pero sí habían estudiantes que pertenecían a las disidencias. (Estamento académico, Educación)

En relación con las acciones y visibilización que tiene la comunidad UMAG respecto de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la misma, existe una percepción consensuada de que esta temática ha sido bien llevada por dicha Dirección desde

su instalación en el año 2018.

[...]“lo que sí hemos visto que hace 7 años de la implementación de esta, de la Dirección...Y de toda esta temática, si bien quedó instalado, hoy día yo creo que nadie desconoce esta, lo que sucede, las conductas, qué es acoso, qué es abuso, qué es discriminación, ¿cierto? Pero efectivamente lo que nos ha sucedido hoy día, por lo menos institucionalmente y por eso hemos solicitado que se vuelquen al interior, es que hay poco interés en participar en la actividad. Hemos tenido varias actividades, incluso con reserva de horario. Para que los académicos concurren o nuestros estudiantes concurren, la verdad es que llega muy poca gente. Pero sí está instalado hoy día” (Equipo rectoral)

[...]“en torno al alcance o el trabajo de la Dirección de Género eh yo siento que han hecho bastante, o sea, se nota la... Bueno, desde que se creó la dirección de género que creo tengo entendido que una de las primeras es la universidad en Chile, yo siento que ha habido muchos cambios desde que está la dirección de género”. (estamento académico)

[...]“Por ejemplo, cuando yo era estudiante vi temas de violencia de género, de acoso, de desigualdades explícitas. Al grado de que un compañero golpeó a una compañera en la universidad, ese mismo había tenido, había acosado a un par de compañeras. No se le hizo ningún tipo de acusación porque era hijo de un académico. Y ahora, a lo que voy, posterior a mucho tiempo, a casi dos décadas, la Unidad de Género fue una alerta, yo creo que para muchos, así como que por fin se está haciendo algo!. O sea, yo lo digo por fin! porque yo nunca lo busqué, en realidad. Pero obviamente hay gente que lo necesitaba” (Estamento académico)

[...]“yo recuerdo que en la toma feminista que hubo en el año, si no me equivoco, 2019 o 2018. Sí. En esa toma se implementó la unidad de género y se dieron muchos casos a la luz donde había discriminación, violencia, acoso y nadie tenía dónde recurrir. Entonces, ¿qué se hizo en esa toma? Se hizo esta unidad de género para tener algún conducto donde poder llegar, pero aun así, esto es del 2018. Entonces, por lo tanto, han pasado los años y hay muchas personas que no saben todavía de la existencia quizás de la unidad y van directamente hasta sus carreras, las carreras quizás tampoco están totalmente informadas que el jefe de carrera va a decir, “¿Sabes qué? Te pasó esto, anda la unidad de género, anda a hablar con la abogada, anda a hablar con la psicóloga. (Estamento estudiantil)

[...]“nosotros nos regimos por estatuto entonces...cuando salió la ley Karim, dijeron, ya ahora en 30 días está todo solucionado. Pero eso es para el privado. Entonces, nosotros hemos tenido que hacer varias charlas informando del nuevo protocolo. Y ahí tratamos de nivelar un poco las expectativas porque, desde que

una persona denuncia, hablando del estamento de nosotros, cuando una colega denuncia, hombres y mujeres que están denunciando, no siempre es hacia una jefatura, de repente se denuncia en el que pares, o una jefatura hacia un subordinado, nos ha pasado en todas la líneas...pero el disgusto hoy en día es por la demora en los procesos, porque es todo muy burocrático, mucha administración; lo recibe un comité, después el comité de rectoría, después al contralor, pasa por muchos períodos hasta que empiezan a hacer las llamadas para investigar es como un mes. Sí. Y después en hacer toda la análisis, hasta seis meses se han demorado” (Estamento funcionario/a)

Sin embargo, y pese a las acciones sostenidas y permanentes de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la UMAG, se observa una contradicción entre dicha visibilización y el desconocimiento de los protocolos que se han elaborado para disminuir las brechas existentes, ello podría responder a dos procesos: el primero la necesidad de una visibilización más explícita por parte del equipo rectoral frente a estos temas, segundo procesos culturales que son complejos de desmontar, dado que persiste una cultura patriarcal que impide la completa igualdad y derechos sustantivos para hombres, mujeres y diversidad sexual.

“creo que también ha sido también de forma paulatina y gradual porque efectivamente no todo el mundo comprende estas estas temáticas. Nos cuesta los que también somos de otras generaciones o criados en otras generaciones o en otros contextos” [...] en el caso de la universidad tenemos un espectro etario importante, ¿no es cierto? Y eso también influye y también cultural, porque nosotros no es solamente etario, sino que también tenemos de diferentes condiciones, con diferentes grados de posibilidades de estudio, ¿no es cierto? De bagaje intelectual, de bagaje social y eso por supuesto que hace que el desafío igual sea un desafío importante. (Equipo rectoral)

Al mismo tiempo existe un reconocimiento de toda la comunidad de que la violencia hacia las mujeres no es solo física, por lo tanto, el transversalizar estas temáticas en las mallas curriculares de todas las carreras de pregrado es una tarea pendiente y no fácil, debido a las resistencias políticas y administrativas. A su vez el reconocimiento de la falta de interés y la poca participación, sobre todo de los estamentos académicos y funcionarios/as para poner en discusión, práctica y reflexión estas temáticas.

Surge la necesidad imperiosa y urgente de capacitar/formar **de manera obligatoria y permanente** a todos los estamentos de la institución, en particular al cuerpo académico, funcionariado y autoridades. Si bien se valora muchísimo la promoción y prevención sobre la violencia y discriminación de género, y acoso sexual, ello exige mayor dotación presupuestaria y permanente. Es decir, se debe contar con personal capacitado y formado fuertemente en estas temáticas, como ya lo es el equipo de la Dirección de Género Equidad y Diversidad de la UMAG, sin embargo, se hace necesario que las propias autoridades se formen, eduquen y sean coherentes con los discursos asociados a esta temática. Esto significa que exista un compromiso explícito con la Dirección de Género, mejorando y ampliando sus recursos humanos y materiales. No basta solo una dupla psicosocial, una dupla que forme y capacite, se requiere además análisis institucional con perspectiva de género, la implementación curricular en las mallas de las distintas facultades y la integración de cursos obligatorios y permanentes para los y las académicos/as que imparten cátedra en las distintas disciplinas de la UMAG.

## **5 INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS CUALITATIVOS POR ESTAMENTO**

A continuación, se expone un resumen de los focus realizados con autoridades universitarias y se entregan recomendaciones para acortar las brechas que dicen relación con la Ley 21.369

### **5.1 INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DEL FOCUS GROUP CON AUTORIDADES DE LA UMAG**

Las autoridades reconocen que la universidad ha sido pionera en la región en la implementación de políticas de género, especialmente desde el movimiento feminista de 2018, entre las que destacan:

- La creación de la Dirección de Género y protocolos contra la violencia y discriminación.
- La incorporación de la perspectiva de género en el currículum (ej. asignaturas obligatorias, tesis con enfoque de género).
- Campañas de sensibilización y lenguaje inclusivo.

Estas mismas autoridades consideran que si bien, ha habido avances, persiste una brecha entre la institucionalización formal y la cultura organizacional observable en las resistencias internas entre algunos estamentos (especialmente hombres y generaciones mayores) que aún naturalizan conductas discriminatorias. También argumentan falta de participación de estos mismos en actividades de sensibilización que tienen muy baja convocatoria, lo que sugiere fatiga o desinterés tras la fase inicial de alta visibilidad. Este último punto se mejora notablemente con la visibilización explícita por parte del equipo rectoral frente a estas temáticas dado que el resto de los estamentos percibe que las autoridades solo cumplen con lo solicitado por la Ley, estableciendo solo un cumplimiento mas no se observa un compromiso real con estas temáticas.

### **5.1.1 Brechas identificadas en violencia, discriminación y acoso sexual**

Las autoridades señalan cuatro desafíos críticos que aportarían a la mejora. El primero es el sesgo en la atención por parte de la Dirección de Género que es percibida como exclusiva para mujeres, dejando fuera a hombres y disidencias, a pesar de los reiterados llamados, por parte de esta, a integrar hombres hetero CIS y personas de las disidencias sexuales en su equipo. Ello da cuenta que sigue anclada la visión y prejuicio que estas temáticas son de exclusiva responsabilidad de las mujeres, lo que presenta una complejidad no menor, dado que se confirma lo expuesto anteriormente, que los cambios culturales y estructurales en la UMAG y en la región transitan a un paso muy lento, debido a la falta de compromiso explícito y real de las dirigencias. Lo segundo, acerca de los procedimientos sancionatorios, refieren falta de acompañamiento a los denunciados asegurando que quienes son acusados quedan en un “vacío institucional”, mientras que, por otro lado, se acusa indemnidad para denuncias infundadas ya que no hay consecuencias para quienes realizan acusaciones falsas, generando desconfianzas. Esto da cuenta de que no existe una línea o discurso homogéneo y sostenido entre las autoridades y la Dirección de Género en tanto, no se refuerza desde la autoridad, que las Violencias de género se realizan y se reiteran principalmente por parte de varones hacia mujeres, ello da cuenta toda la literatura existente sobre esta temática, los acuerdos y reconocimientos internacionales (CEDAW), entre otros.

En tercer lugar, se menciona que las medidas de protección son inefectivas o difíciles de aplicar, tratándose de una universidad pequeña en la que es prácticamente imposible hacer cumplir el alejamiento total entre las personas involucradas. Esto es una tarea pendiente de la propia institución dado la obligatoriedad de la Ley 21.369.

El cuarto desafío se refiere a los casos externos a la institución, pues la universidad no puede actuar ante acusaciones ocurridas fuera del campus y suelen ser muy recurrentes los casos de violencia entre parejas de estudiantes. Aquí la tarea de prevención corresponde a todos los servicios que operan en la Región no solamente la Universidad, dado que responde a situaciones de carácter penal.

Al mismo tiempo, se sugiere que existe una tensión entre la reparación a víctimas y los derechos de los denunciados. En este sentido se sugiere un enfoque equilibrado, como, por ejemplo, una mediación previa a sanciones. Pero esta tarea no es de exclusiva responsabilidad de la DIGEN sino del equipo rectoral. En tanto, no se rompe con el prejuicio y rumor de excesiva judicialización de conflictos, dado que las instituciones de Educación Superior responden a protocolos que se activan en cuanto se comete un abuso, sin bien se debe privilegiar el diálogo sobre la denuncia, esta última, es la única herramienta que tienen las personas que sufren acoso y discriminación al interior de la institución, a partir de ahí se realiza una investigación con el personal adecuado para ello. Lo que se sugiere es una campaña permanente por parte de las autoridades que transmita seguridad y presunta inocencia en todo el proceso de investigación, lo que ayudaría fuertemente a romper con el clima de desconfianza que se genera entre las autoridades y los distintos estamentos en relación con la prevención y sanción que realiza la Dirección de Género Equidad y Diversidad.

### **5.1.2 Contradicciones entre visibilización y desconocimiento de protocolos**

De acuerdo a lo señalado por las autoridades, si bien existe la política de género, protocolos y normativas, estas debieran ser conocidas por todos los estamentos, hay problemas de implementación, se insiste en el prejuicio de que estas temáticas “*solo les compete a ellas y que no se acoge de manera parcial a los posibles victimarios.*”

En este sentido cuando se ha insistido por parte de la Dirección de Género Equidad y Diversidad que esta problemática tiene una base en Derechos Humanos, por lo tanto, le compete a toda la población, no se ha logrado integrar a varones ni disidencias en el equipo de la DIGEN. Se perpetua así la idea de que esta temática solo le compete a mujeres, en este sentido, se sugiere e insiste en no caer en el falso dilema que “solo se protege a las mujeres”. Solo la capacitación transversal, sostenida y recurrente, principalmente al estamento funcionario/a como el académico/a, es crucial puesto que una mayoría silenciosa de estos estamentos desconoce cómo actuar ante denuncias o aplicar sanciones sin vulnerar derechos. Por último, la instalación de un modelo punitivo en lugar de preventivo, no es una buena señal de la comprensión cabal que deben tener los equipos rectorales sobre estas temáticas. Si se priorizan las sanciones sobre la prevención lo que sucederá es una rigidización de las relaciones en la convivencia universitaria y ciudadana.

Un buen ejemplo de esto último, lo menciona un docente al decir “*que ya no abraza a sus estudiantes por miedo a malas interpretaciones*”, esto refleja la falta de reflexión y conversaciones necesarias sobre esta temática entre los distintos estamentos.

### **5.1.3 Recomendaciones**

A partir de las brechas identificadas, se proponen las siguientes acciones:

- 1. Reformular el enfoque de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad**, por medio de la promoción de acciones que incluyan a hombres y disidencias en las campañas y el equipo, ello impulsaría la creación de un protocolo de acompañamiento para las personas denunciadas, sin embargo, la sanción social, muchas veces transita más rápido que las investigaciones y sanciones establecidas
- 2. Fortalecer la prevención y mediación**, se sugiere promocionar talleres sobre nuevas masculinidades, tanto para el equipo rectoral, de la Dirección de Género como para los distintos estamentos de la UMAG, de la misma manera

se sugiere fomentar talleres sobre resolución de conflictos antes de escalar a denuncias, potenciando el diálogo y las diferencias con altura de miras en un contexto de ciudadanía. Por último, en esta misma línea se sugiere promover capacitaciones a docentes en liderazgo con perspectiva de género sin miedo a sanciones.

**3. Potenciar el equipo de la Dirección de Género Equidad y Diversidad incorporando recursos para tener un área comunicacional específica** que se encargue de promover y adaptar nuevas estrategias de comunicación masiva, usando formatos más dinámicos como redes sociales, focus group, testimonios y otros para llegar sobre todo a la población más jóvenes pero ello no excluye que existe una necesidad comunicacional mucho más activa a todos los estamentos.

## **5.2 INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DEL FOCUS GROUP CON EL ESTAMENTO ACADÉMICO**

El estamento académico entrega también su percepción sobre los avances institucionales en género y reconocen que la UMAG ha dado pasos significativos desde 2018, especialmente con la creación de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad y la implementación de protocolos. Entre los avances, destacan los cambios normativos como el uso del lenguaje inclusivo, el reconocimiento de nombres sociales y los ajustes curriculares con perspectiva de género, especialmente en las carreras de Pedagogía y Salud. También mencionan el apoyo a las víctimas que encuentran acceso rápido a asesoría legal y seguimientos por parte de la Dirección de Género en casos de violencia o discriminación.

Si bien observan y describen los avances que se han logrado, los y las académicas y académicos también refieren que persiste una brecha entre la formalidad y la práctica. Esta se resumen en:

- **Resistencias generacionales:** Académicos y académicas mayores (especialmente en carreras como Ingeniería o Salud) siguen naturalizando conductas discriminatorias (Por ejemplo: comentarios sexistas, exigencia de

evaluaciones físicas invasivas).

- **Falta de recursos:** Campañas de prevención son limitadas por presupuesto y baja participación, el estamento académico declara que las campañas que se distribuyen (afiches, imágenes) dentro de la UMAG son poco visibles para el estudiantado, sugieren más impacto en dichas campañas, esto lo refuerza con que un alto porcentaje 45,3% del total de los encuestados sostiene no haber visto la campaña sobre violencia en el pololeo en la UMAG.

### **5.2.1 Brechas identificadas en violencia, discriminación y acoso sexual**

Los y las académicos/as señalaron dos situaciones que consideran problemas críticos, siendo el primero, el acoso en las carreras de salud, es decir, estudiantes (especialmente mujeres y personas trans) que son obligados por sus profesores a exponer sus cuerpos en evaluaciones. También mencionan casos de violencia entre pares. Ejemplo: *“En Kinesiología, estudiantes trans fueron hostigados por negarse a evaluaciones en ropa interior. Aunque se creó una normativa para usar muñecos de simulación”*, algunos docentes aún resisten el cambio.

El estamento de académicos/as también menciona que las sanciones son ambiguas frente a denuncias por acoso o violencia, sanciones que son percibidas como *“invisibles”* sobre todo cuando se traslada de cargo a un denunciado en lugar de ser destituido.

También aluden a discriminaciones implícitas en el uso del lenguaje para referirse a las mujeres con términos como *“señorita/señora”* en documentos oficiales, mientras que a los hombres no se les categoriza por su estado civil.

### **5.2.2 Contradicciones entre visibilización y desconocimiento de protocolos**

Los y las académicos/as reconocen la existencia de políticas, sin embargo, observan que su aplicación es desigual para hombres y mujeres. Mencionan que la Dirección de Género es percibida como un espacio “*femenino*” que deja fuera a hombres y disidencias. Nuevamente se explicita un prejuicio que dice relación con las temáticas de género, es decir, existe una resistencia y desinformación explícita e intencionada de que esta temática solo compete a mujeres. Esta desinformación y prejuicio es sostenido por todos los estamentos y da cuenta de lo lento que son los procesos culturales aún más en territorios extremos.

Por otro lado, el estamento académico reconoce falta de capacitación en contenidos de mediación de conflictos y orientación clara ante denuncias recibidas.

Por último, se menciona una cultura de silencio referido a que estudiantes y funcionarios evitan denunciar situaciones por temor a represalias o descreimiento como en aquellos casos donde otros dicen “*fue solo una broma*”. Por ejemplo: “*Un académico mencionó que, tras una denuncia falsa, no hubo acompañamiento para el denunciado, lo que generó desconfianza en los protocolos*”.

### **5.2.3 Tensiones entre prevención, promoción y sanción**

El estamento académico plantea problemáticas claves posibles de solución a mediano y largo plazo, una de ellas es la prevención insuficiente, declaran que los talleres son esporádicos y no llegan a toda la comunidad. El cuerpo académico propone integrar género en mallas curriculares obligatorias, tarea que ya está implementando la Vicerrectoría académica, así mismo este estamento plantea que las sanciones son necesarias pero imperfectas. Se critica la lentitud de los procesos y la falta de transparencia en los resultados. Se sugieren sanciones ejemplificadoras “*sin vulnerar derechos*”. Por último, relatan una promoción fallida. Las campañas no logran impacto que se requiere porque los estudiantes no leen los afiches ni lo que está frente a sus narices. Se propone usar redes sociales y testimonios reales.

### **5.3 INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DEL FOCUS GROUP SOBRE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL CON EL ESTAMENTO FUNCIONARIO/A**

Los participantes del focus group del estamento funcionario evidencian una desconfianza generalizada hacia las autoridades universitarias y la Dirección de Género, Equidad y Diversidad. Su percepción descansa en los escasos avances institucionales en género (el manejo institucional de la violencia, discriminación y acoso sexual).

De acuerdo con sus relatos argumentan falta de transparencia observable en los procesos disciplinarios, lo que genera la percepción de impunidad (*“No hay información sobre sanciones; solo rumores”*). También temas de revictimización, pues las víctimas temen repercusiones laborales o sociales si denuncian, especialmente en un entorno donde el victimario puede tener redes de poder (*“Si denuncio, me expongo a que mi situación laboral empeore”*). Todo esto en un sistema altamente burocrático donde los protocolos son percibidos como engorrosos y lentos que desincentivan las denuncias (*“El proceso tarda meses, y el daño psicológico no se repara”*).

Por otra parte, la falta de publicidad de las sanciones alimenta la idea de que *“no se hace nada”*. Esto se alinea con estudios que señalan que la opacidad en los procesos de denuncia reduce la confianza institucional (Lipsky, 1980). Además, la revictimización refleja un problema estructural, el de que las jerarquías universitarias reproducen dinámicas de poder que silencian a las víctimas (Bourdieu, 1998).

Los participantes también destacan que la prevención es insuficiente, que no hay capacitación sistemática para funcionarios, por ejemplo, las secretarías, que no saben cómo actuar o atender las denuncias que reciben.

Se señala que las autoridades cumplen con la ley de manera cosmética reflejando una cultura institucional patriarcal, sin compromiso real (*“Es un cumplimiento político, no una transformación cultural”*).

Además, cuando se refieren al rector y a los equipos directivos se les acusa de falta de liderazgo visible, pues no abordan los temas públicamente, lo que debilita su impacto (*“Por eso la autoridad tal vez no lo vive, no lo hace carne. Claro, no está tan presentes o no tiene un compromiso tan vívido, no se observa una convicción “lo creo”, no! Solo es “lo tengo que cumplir”, pero ¿lo creen realmente? ¿Creen realmente que esto va a va a transformar a las personas? No, no es tan así. Yo creo que la autoridad cumple... o sea, yo nunca he escuchado al rector hablar de algo así”*)

Por todo lo anterior, se produce una tensión entre prevención y sanción que revela un dilema institucional. Mientras algunos participantes piden sanciones ejemplificadoras (para disuadir), otros enfatizan que estas son insuficientes si no van acompañadas de cambios culturales, como, por ejemplo, a través de la participación en talleres obligatorios. Además, se critica la “meritocracia de género” (nombrar mujeres en cargos, sin tener las competencias suficientes para estas temáticas) que coincide con estudios feministas sobre la cooptación institucional de las demandas de equidad (Fraser, 2013).

### **5.3.1 Contradicciones entre visibilización y desconocimiento de protocolos**

El estamento de funcionarios/as desconoce los procedimientos o los consideran inaccesibles (*“Es público, pero no se comunica activamente”*). También se muestran muy críticos respecto de la relación entre estamentos, una brecha que demuestra que estudiantes y funcionarios tienen experiencias muy distintas y que, por otra parte, mientras algunos docentes son proactivos, otros reproducen violencias (*“Hay profesores denunciados que siguen en cargos altos”*).

Finalmente, también denuncian la existencia de un tipo de docentes que normalizan microviolencias, con conductas como no saludar o el envío de mensajes inapropiados que, aunque se minimizan, generan climas laborales hostiles.

En definitiva, la falta de internalización de los protocolos refleja un problema de comunicación organizacional (Schein, 2017). Además, la normalización de ciertas violencias como comentarios sexistas muestra que la institucionalidad no ha logrado instalar una ética del cuidado (Tronto, 1993). Esta tarea no compete solo al equipo de la Dirección de Género sino y principalmente a las autoridades.

### **5.3.2 Propuestas emergentes desde los participantes (estamento funcionario/a)**

El estamento funcionario levantó algunas sugerencias emergentes que podrían ayudar a la UMAG en relación con la percepción que tiene el estamento respecto de la Dirección de Género y con las propias autoridades de la Institución, propuestas como:

- a) **Transparencia controlada:** Esto dice relación con informar sobre las sanciones que realiza la DIGEN, sin exponer identidades, pero demostrando acción.
- b) **Capacitación situada:** Se sugiere implementar de forma permanente, talleres prácticos para funcionarios y funcionarias (por ejemplo: cómo derivar denuncias, manejar situaciones límite). Aun sabiendo que esta información está disponible en la DIGEN, el funcionariado hace hincapié en que si no se les direcciona de manera permanente la información se pierde, llama la atención la poca autonomía con que se sitúa el funcionariado en el sentido en que desea que todo se movilice hacia sus necesidades pero poco se escucha u observa a que el propio cuerpo funcionario se organice para comprometer acciones que sean de beneficio para todas y todos.
- c) **Liderazgo activo:** se sugiere fuertemente que sean las autoridades quienes modelen el cambio (por ejemplo: rectoría comunicando avances). Que se visibilice su actuar como un ejemplo a seguir por todas y todos, situación que ellos y ellas observan que “poco se ve”.

- d) **Protocolos claros y accesibles:** Si bien existe un protocolo y acciones a seguir, el funcionariado declara que no son conocidas ni visibles por todas y todas por lo tanto, sugieren que se preparen guías específicas por estamento (por ejemplo: secretarías, jefaturas), que ayuden a seguir los pasos frente a una situación de acoso, violencia o discriminación en función del género.

#### **5.4 INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DEL FOCUS GROUP SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES CON EL ESTAMENTO ESTUDIANTIL**

El estamento estudiantil no es menos crítico que los otros estamentos respecto del manejo institucional sobre los casos de violencia, discriminación y acoso sexual, como declaran en el focus, aún existe un alto porcentaje de estudiantes que no saben dónde acudir ni qué hacer cuando ocurren situaciones de este tipo, al mismo tiempo que se instala la desconfianza hacia las autoridades universitarias en cuanto observan que los procesos sancionatorios son largos, burocráticos y poco efectivos.

En primer lugar, señalan que los protocolos son desconocidos e ineficaces.

En segundo lugar, la sensación de revictimización porque las denuncias no garantizan protección y las víctimas terminan compartiendo espacios con sus agresores (*“Denuncié, pero mi acosador sigue en mí misma sala”*).

En tercer lugar, se percibe burocracia y lentitud en los procesos disciplinarios engorrosos y sin resultados tangibles (*“Investigaciones que duran meses y no llegan a sanciones”*).

Siguiendo la misma línea, se puede mencionar algunos hallazgos claves que servirán para mejorar la comunicación e interacción de la institución hacia este estamento, estos son:

- **Prevención insuficiente:** El estamento estudiantil percibe que la prevención es insuficiente en tanto no se exija de manera obligatoria una capacitación tanto para el cuerpo académico como para el estudiantado, en donde se establezcan de manera clara y precisa, los límites y las consecuencias en relación a la violencia de género. Esta petición es reiterada, al mismo tiempo que no se

declara solo en este estamento, como se ha mencionado anteriormente, el funcionariado tanto eleva esta solicitud, “obligatoriedad en capacitarse y formar al cuerpo docente sobre los límites de su ejercicio, el uso y abuso del poder. Por ej enviar mensajes de wsaap o correos a horas que no corresponden, peticiones (de tipo insinuaciones o “tallas”) fuera de contexto dentro del aula y fuera de ella.

- **Cultura machista normalizada:** El estamento estudiantil percibe que precisamente es el profesorado (especialmente varones) quienes reproducen las conductas abusivas sin consecuencias (“*Profes denunciados vuelven años después*”). Esta situación va mermando la confianza en la Institución y en los canales para realizar las denuncias.
- **Falta de liderazgo:** El estamento estudiantil observa que cuando las propias autoridades de la institución no abordan públicamente el tema, reduciéndolo solo a un “cumplimiento legal”, sin una convicción o compromiso real, se produce un distanciamiento y descreimiento de toda acción “publicitaria” en torno a estas temáticas.

La tensión entre prevención y sanción revela un vacío estructural. Mientras los estudiantes exigen sanciones ejemplares (como, por ejemplo, la desvinculación de docentes), la universidad argumenta limitaciones legales (derecho al trabajo versus la integridad). Aquí la sugerencia para salir de esta tensión, es mayor presencia, vigilancia y respaldo de las autoridades hacia la Dirección de Género Equidad y Diversidad.

#### **5.4.1 Violencia horizontal y vertical: Entre pares y jerarquías**

Los estudiantes observan que la violencia vertical (docente-estudiante) es ejercida en mayor medida por varones (acoso sexual, comentarios sexistas). En cambio, las mujeres docentes usan violencia psicológica (a través de la degradación, el uso de un lenguaje pasivo-agresivo).

Respecto de la violencia horizontal que se da entre estudiantes se observa naturalizada especialmente en grupos masculinos, tanto en sus formas de relacionarse con sus compañeras, verbalizar y en el uso de las redes (por ejemplo,

chats con fotos íntimas de compañeras).

La endogamia universitaria (docentes formados en la misma institución) perpetúa prácticas violentas. La fraternidad masculina (Amorós, 2000) explica la complicidad entre varones para silenciar abusos. La universidad reproduce estructuras patriarcales al no priorizar la integridad sobre el “derecho a la educación” del agresor. Este es un nudo crítico, la mayoría de las veces sin posibilidad de resolución a corto ni mediano plazo, dado que se requiere una transformación estructural profunda que no compete solo a la Universidad, sino a la sociedad completa.

#### **5.4.2 Propuestas del estudiantado de los estudiantes para abordar las brechas**

a) **Capacitación obligatoria y evaluada:** Nuevamente se insiste en la capacitación obligatoria o bien talleres semestrales para docentes en donde se les ejemplifique de manera simple y directa cuales son los marcos conductuales en los que puede y debe moverse un/a docente (ej.: límites en redes sociales, comunicación no violenta). Así mismo se sugiere incorporar evaluaciones estudiantiles anónimas sobre conductas (no solo desempeño académico), con un fin preventivo más que sancionador.

b) **Transparencia y sanciones visibles:**

Este punto vuelve a aparecer de manera crítica y reiterada, es decir, protocolos claros para separar víctimas y agresores (Por ejemplo: horarios distintos).

Información precisa sobre procesos “judiciales”, ello reforzaría el interés y voluntad por parte de la institución de mostrar eficacia en su accionar. Aquí la sugerencia nuevamente es hacia una comunicación efectiva y permanente sobre los alcances y límites que tiene la Institución en relación al “debido proceso”.

c) **Cambio cultural desde la base:**

Esta sugerencia compete principalmente a la Institución de manera transversal en su calidad de agente que posibilita cambios estructurales desde la educación, es decir, se hace un llamado a ejercer una educación en género desde primer año (Por ejemplo: talleres sobre masculinidades no violentas). Al mismo tiempo que se solicita involucrar a toda la comunidad de la UMAG en la co-creación de políticas (Por ejemplo: comités mixtos e interestamentos), cuestión que se implementó desde la Dirección de Género Equidad y Diversidad pero que no se ha percibido como

efectiva en el estamento estudiantil.

Las soluciones deben combinar enfoques top-down (normativas claras) y bottom-up (participación estudiantil). La ley 21.369 es un avance, pero su implementación requiere recursos: psicólogos y abogados dedicados; voluntad política, en este sentido Rectoría y los equipos directivos deben liderar el cambio y, por último, un enfoque interseccional que considere diferencias entre carreras (Por ejemplo: STEM versus Humanidades).

## **6 CONCLUSIONES DATOS CUALITATIVOS (FOCUS)**

El estudio revela que, pese a los avances normativos, persisten brechas culturales y operativas, el equipo de autoridades señala que existen logros y desafíos. Un logro es la universidad como un referente regional y territorial en políticas de género y un desafío, es superar la polarización (víctimas/victimarios) y avanzar hacia un modelo integral que combine prevención, sanción justa y reparación.

Por otro lado, el estamento académico señala que es necesario fortalecer la prevención a través de la implementación de talleres obligatorios para académicos y estudiantes, enfocados en mediación y lenguaje no violento. También en la necesidad de incluir la perspectiva de género en proyectos educativos de todas las carreras (como ya lo hace Pedagogía).

Se propone, también mejorar protocolos sancionatorios creando un canal de acompañamiento para denunciados que garantice imparcialidad, estableciendo además consecuencias claras para denuncias falsas, ampliando el equipo de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, por medio de la incorporación de hombres y disidencias en su composición para romper con los estereotipos.

Asimismo, el estamento académico propone designar encargados/as de género por facultad para articular acciones locales; abordar brechas territoriales en carreras con alta violencia y realizar intervenciones específicas con equipos clínicos y hospitalarios. También, habilitar baños inclusivos y señalética con lenguaje no binario en todos los campus. Por último, sensibilizar sobre diversidad generacional a través de talleres para académicos mayores que resisten cambios, usando

ejemplos de buenas prácticas internacionales.

A su vez, el estamento de funcionarios/as revela que las brechas de violencia y discriminación en la universidad se sostienen porque existen en su interior estructuras opacas que protegen a victimarios aunado a una falta de articulación entre prevención, sanción y reparación. También perciben resistencias culturales del propio entorno laboral jerarquizado.

Por último, el estamento estudiantil revela que las brechas de violencia en la Universidad de Magallanes persisten por una arraigada institucionalización de la impunidad mediante protocolos no vinculantes y sanciones invisibles. Además, coinciden con otros estamentos en la percepción de una cultura machista arraigada por la que docentes y estudiantes normalizan las microviolencias, y plantean la necesidad de educar a las comunidades en género y una formación transversal en derechos humanos que asegure comprensiones comunes.

## **7 INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS CUANTITATIVOS**

Para interpretar y discutir los resultados que ha arrojado la encuesta (análisis cuantitativo) y cruzarlos con el análisis cualitativo, antes expuesto, es importante comprenderlos en el contexto de los objetivos que se plantean en este diagnóstico.

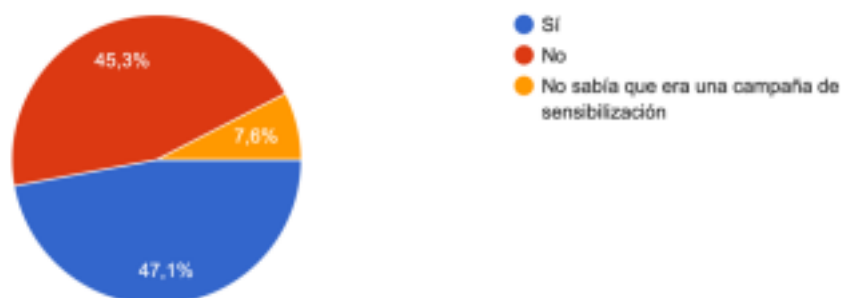
La participación de la comunidad UMAG en la encuesta sobre la Ley 21.369 fue de 225 respuestas, es decir un 4,2% del total de todos los estamentos de la universidad. Para la interpretación de los datos recibidos fue necesario limpiar las respuestas que se consideraron válidas. Por lo tanto, se han considerado sólo las encuestas que fueron respondidas en su totalidad, vale decir, aquellas en que los y las participantes contestaron toda la encuesta. A continuación, se presenta una descripción de aquellos datos.

## 7.1 Caracterización del total de las respuestas recibidas

Cabe señalar que las personas que participaron en la “Consulta institucional sobre discriminación, violencia de género y acoso sexual” de la Universidad de Magallanes, ejecutada por el Centro de Estudios Regionales (CER) y la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la misma casa de estudios, contó con un consentimiento informado que fue aceptado por todos y cada uno de las personas que contestaron esta encuesta, de acuerdo a la reglamentación institucional e internacional respecto a las consultas que se aplican a las comunidades para investigación y políticas públicas.<sup>2</sup>

Primeramente, se les consultó a quienes respondieron si es que acaso vieron una campaña realizada por la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la UMAG en relación con la violencia en el pololeo.

Usted conoció/vio esta campaña?  
225 respuestas

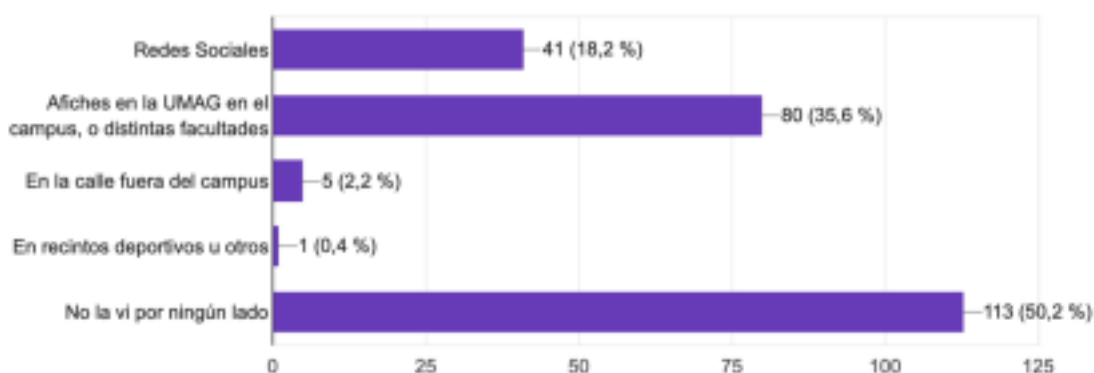


Del universo de respuestas, el 47,1% declaró haber visto la campaña de sensibilización, casi un 8% afirma no haberla visto ni enterarse de dicha campaña. Se observa un alto porcentaje de 45,3% que sostiene no haber visto tal campaña.

<sup>2</sup> La normativa sobre consentimiento informado para la recolección de datos estadísticos en la Universidad de Magallanes se encuentra en el Manual de Ética de la Investigación de la UMAG y en la Política de Protección de Datos Personales de la institución. También se puede contactar directamente a la Unidad de Ética o al Comité de Protección de Datos de la UMAG para obtener información más específica y asistencia en la implementación de estos procedimientos.

Si usted vio esta campaña. Marque dónde la vio (puede marcar mas de una opción)

225 respuestas



Es interesante observar que en la visualización de la campaña de sensibilización, quienes declaran haberla visto más en imágenes físicas o analógicas (afiches dentro del Campus) dobla el número de personas que lo vieron en el espacio virtual, tan utilizado e inmediato, sobre todo con personas más jóvenes y particularmente del estamento estudiantil, ello podría significar dos cosas, 1) que es necesario fidelizar a un grueso del estudiantado vía online incorporando por ejemplo, micro cápsulas y testimonios de los mismos (TikTok, instagram) en relación a estas temáticas y 2) implementar más folletería y afiches cuando se realiza una campaña, no solo al interior del campus si no fuera del mismo y sobre todo en recintos deportivos.

Dicho lo anterior, parece existir una contradicción interesante entre los datos cualitativos y cuantitativos respecto a este punto, por un lado los datos cuali nos dicen que las personas requieren más visibilidad y presencialidad cuando se realizan campañas de sensibilización, es decir, redes sociales, Tik Tok, cápsulas, es decir, contenidos masivos en RR.SS, sin embargo, el afiche, la imagen, el poster al interior del Campus y de los espacios universitarios tuvo más impacto y visibilidad, de acuerdo a la respuesta de la encuesta.

## 7.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTAMENTOS

¿A qué estamento pertenece?  
225 respuestas



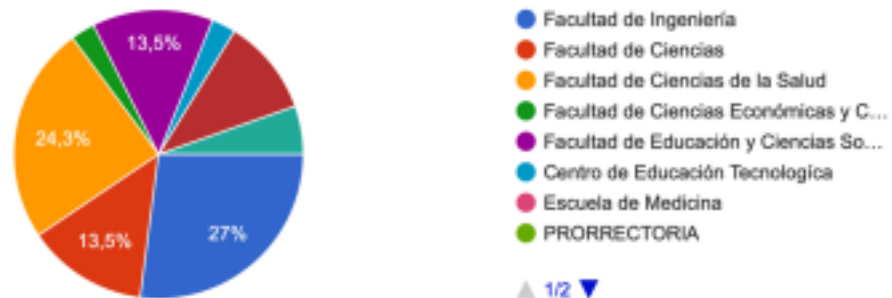
De acuerdo con este gráfico, se observa una alta tasa de respuesta y participación principalmente del estamento estudiantil, esto puede responder a la campaña *in situ*, o puerta a puerta que se desarrolló en cada facultad del campus, durante el mes de noviembre de 2024. La invitación incluyó a todos los estamentos, sin embargo, tanto el estamento académico como el de funcionarios creyó que la encuesta era solo para el estudiantado, restándose muchas veces de la consulta. Esta aseveración se respalda con la misma acción *in situ*, dado que cada vez que se instaló un módulo de la DIGEN en los diferentes edificios y facultades se explicitaba a todos y todas que la encuesta no era solo para el estudiantado. La acción “puerta a puerta” fue para todos y todas en todos los espacios, cuando se les explicaba al funcionariado y al cuerpo académico (en todas las oficinas de los distintos departamentos) sobre la encuesta, la mayoría de ellos y ellas declaraba que pensaba que esta encuesta era solo para el estudiantado, sin embargo muchos y muchas luego señalaba que había recibido más de algún correo en relación a esta encuesta, con todo se convencía que no estaba dirigida al estamento al cual pertenecían.

A pesar de que se les informaba que la consulta era para toda la comunidad UMAG.

### 7.3 DEL ESTAMENTO ACADÉMICO:

¿A qué Facultad o Unidad se encuentra adscrito/a ?

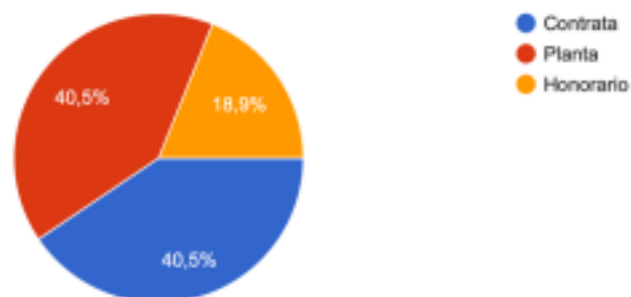
37 respuestas



La participación, a pesar de su pequeño número, fue bastante representativa dada la variedad de facultades y vicerrectorías.

¿Cuál es su tipo contrato?

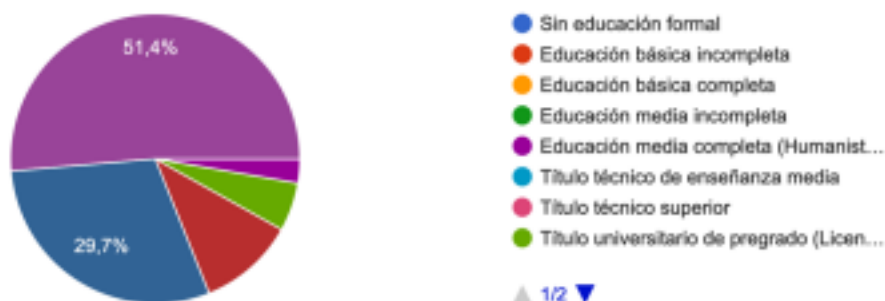
37 respuestas



En cuanto a la situación contractual llama la atención el alto porcentaje de académicos/as honorario que realizaron la encuesta, ello corrobora el interés por involucrarse en las temáticas de la UMAG. Ello se corrobora con la participación e intervención en el focus group de dicho estamento.

¿Cuál es su grado académico más alto alcanzado?

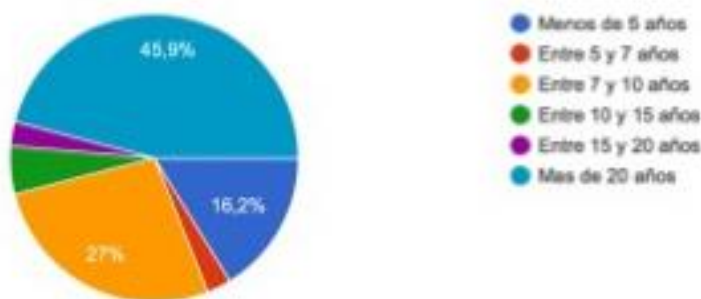
37 respuestas



Es interesante esta información dado que, al disgregar los datos, estos nos informan que 26 mujeres académicas respondieron la encuesta en relación con 11 de sus colegas hombres, es decir, la participación por parte de las mujeres dobla el número de sus colegas varones

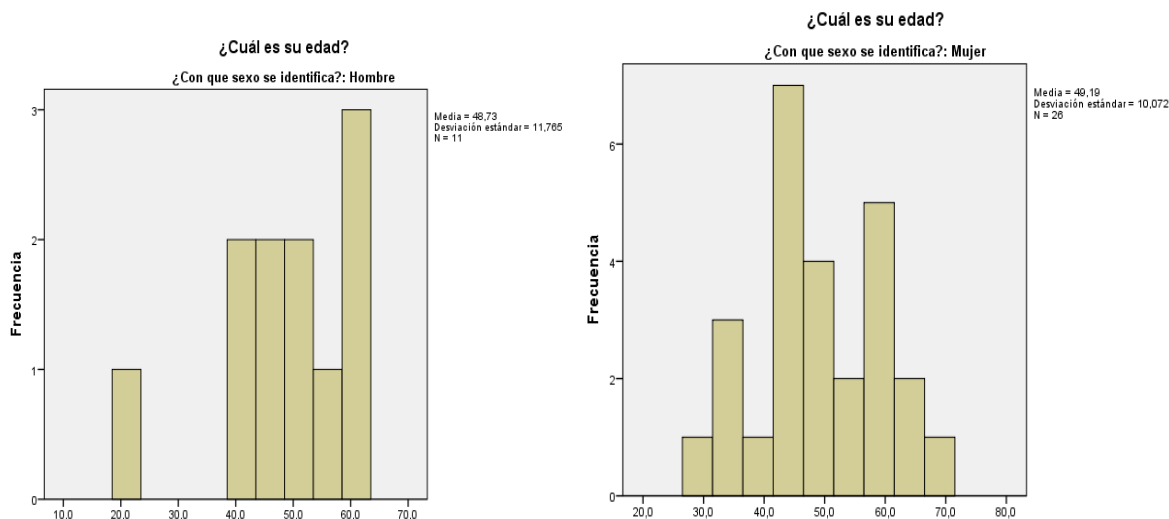
¿Hace cuánto tiempo ejerce labores en la UMAG?

37 respuestas



Como se ha señalado en los focus group de los tres estamentos, existe un número importante de académicos/as que llevan más de 20 años en la institución, ello podría coincidir con resistencias a los cambios requeridos en lo relativo a las temáticas de género, discriminación y acoso sexual.

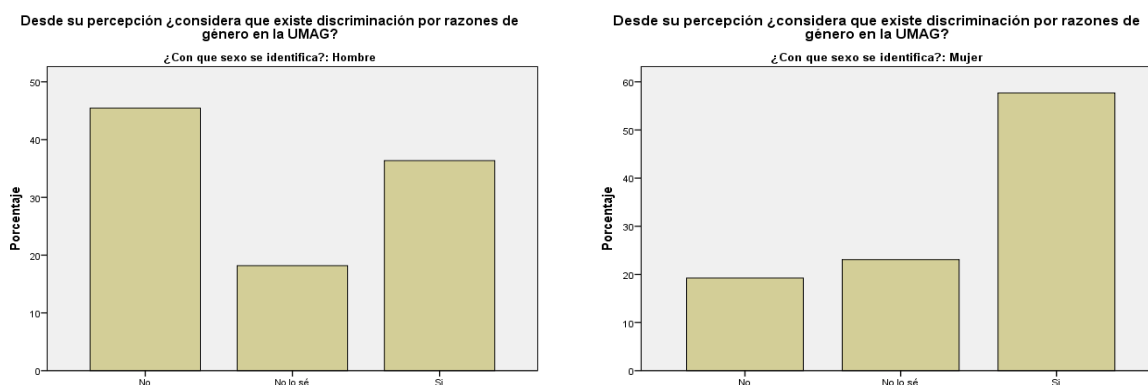
En cuanto a la edad del estamento académico



La edad promedio de los académicos hombres es de 48 años, en las académicas mujeres es de 49 años. El 97,3% de las y los encuestados se declara heterosexual, solo un 2,7% prefiere no declarar su orientación sexual.

### 7.3.1 Sobre Discriminación por razones de género

Respecto de la pregunta sobre si considera usted que existe discriminación por razones de género en la UMAG

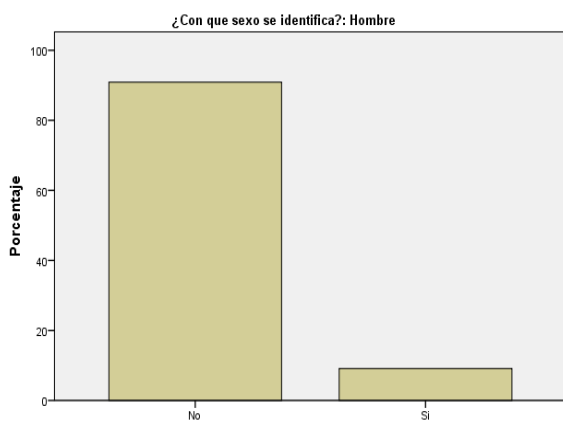


Se corrobora, de acuerdo con el análisis cualitativo y en coherencia con el Informe de Brechas de 2021, que las mujeres perciben una mayor discriminación por

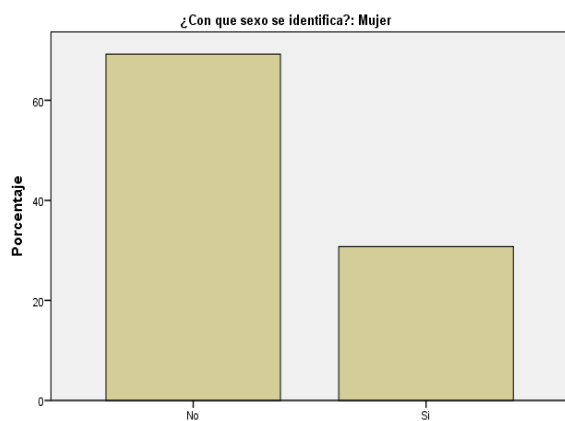
razones de género en la institución (casi un 60%) en comparación con los hombres (35%).

A la pregunta sobre su experiencia personal, ¿Alguna vez le han excluido, y/o limitado su acceso en alguna actividad, premio, permiso o promoción por su género y/o su orientación sexual?

Desde su experiencia personal ¿alguna vez le han excluido, y/o limitado el acceso en alguna actividad, premio, permiso o promoción por su género y/o su orientación sexual?

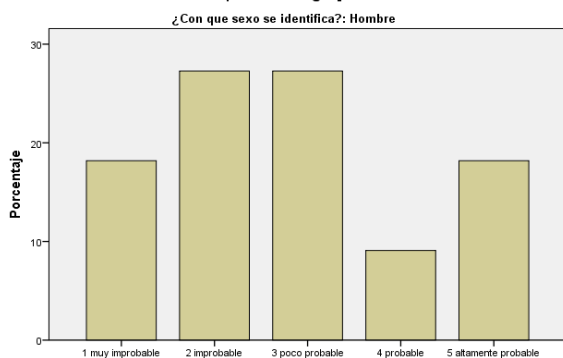


Desde su experiencia personal ¿alguna vez le han excluido, y/o limitado el acceso en alguna actividad, premio, permiso o promoción por su género y/o su orientación sexual?

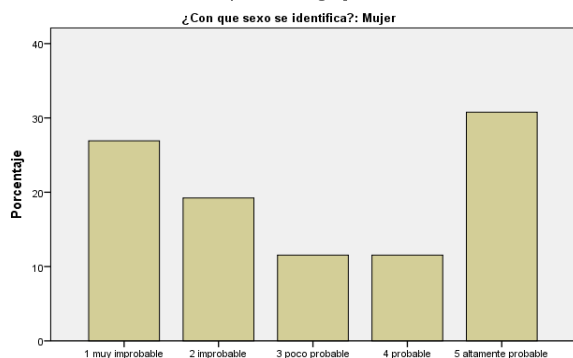


Existe un consenso en las personas que respondieron la encuesta que sí han percibido explícitamente una discriminación debido a género u orientación sexual. Las mujeres declaran un 35% de exclusión en comparación con la percepción de los varones, que alcanza un 7%.

Desde su experiencia personal y su percepción en la institución. [Siento que mis temas de interés en la docencia/investigación no son suficientemente valorados por mis colegas]



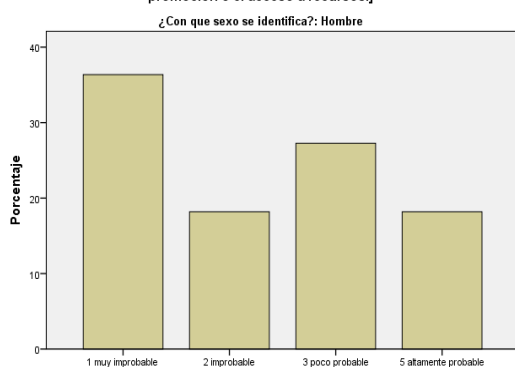
Desde su experiencia personal y su percepción en la institución. [Siento que mis temas de interés en la docencia/investigación no son suficientemente valorados por mis colegas]



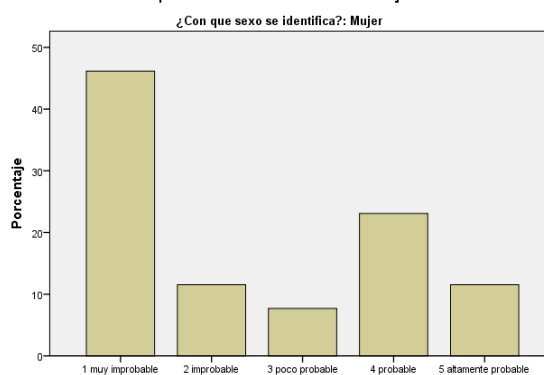
En lo que sigue de acuerdo a las respuestas y la gráfica, en relación a las preguntas sobre discriminación implícita, (docencia, investigación, temáticas de interés, innovación, etc). Se observa que existe una percepción sostenida por parte de las

mujeres mayoritariamente quienes declaran sentir una discriminación implícita.

Desde su experiencia personal y su percepción en la institución. [Prefiero no expresar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte mi promoción o el acceso a recursos.]

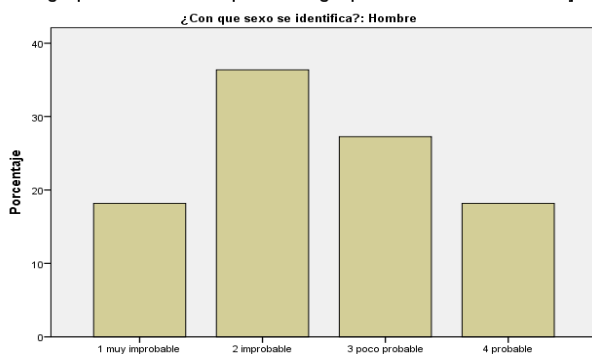


Desde su experiencia personal y su percepción en la institución. [Prefiero no expresar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte mi promoción o el acceso a recursos.]

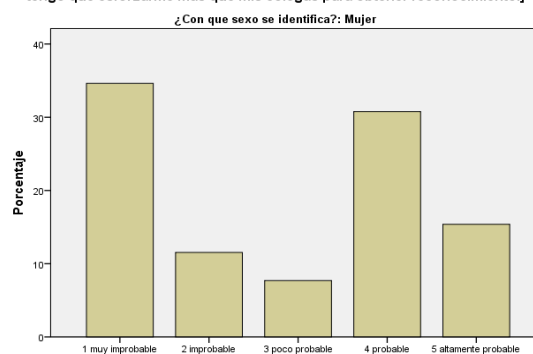


Se observa aquí una percepción inversa, son los académicos (hombres) quienes se sienten amenazados si declaran un malestar o inconformidad.

Desde su experiencia personal y su percepción en la institución. [Siento que tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento.]

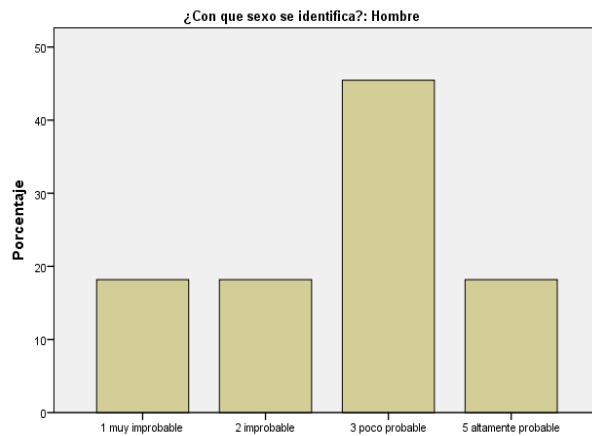


Desde su experiencia personal y su percepción en la institución. [Siento que tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento.]

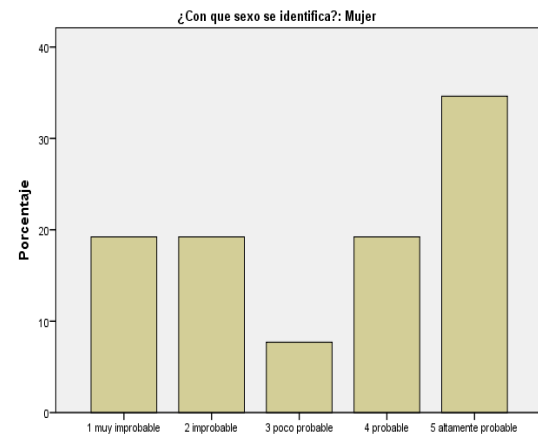


Se observa aquí la percepción por parte de las académicas mujeres, las cuales declaran sentir una discriminación implícita en relación al reconocimiento, percepción casi universal por parte del género femenino en todas las áreas y disciplinas.

Desde su experiencia personal y su percepción en la institución. [Siento que mi área de conocimiento no es lo suficientemente valorada en la institución]



Desde su experiencia personal y su percepción en la institución. [Siento que mi área de conocimiento no es lo suficientemente valorada en la institución]



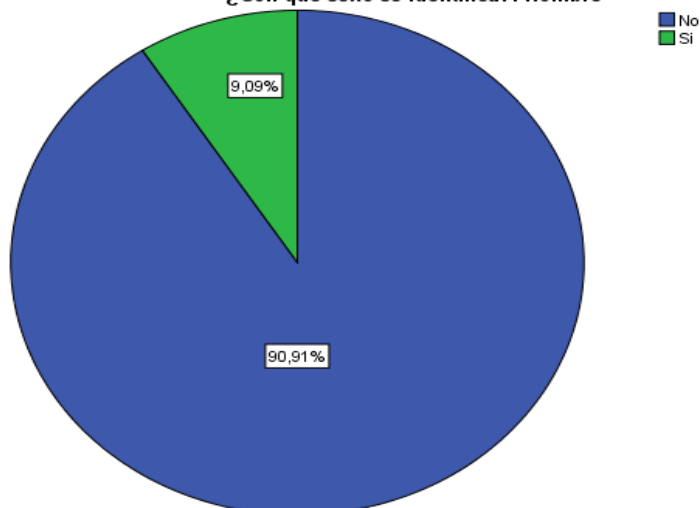
En relación al área del conocimiento, es decir división del trabajo intelectual, las mujeres académicas declaran infravaloración por su actividad y aportes, esto se corrobora cuando se observa las disciplinas en relación al género, o bien desde las teorías de género, las disciplinas o áreas del conocimiento mal llamadas ciencias “duras o blandas”, asignándoles lo duro a lo masculino (ingenierías, STEM, ciencias exactas) y lo blando a lo feminizado (Ciencias de la Salud y Educación/humanidades).

### 7.3.2 SOBRE LA PERCEPCION DE DISCRIMINACIÓN ESTAMENTO ACADÉMICO UMAG 2025

A continuación, se exponen los datos cuantitativos en modo de gráfico circular o torta, de acuerdo a las respuestas en relación a la percepción de discriminación relativo a lo que establece la ley 21.369 del estamento académico

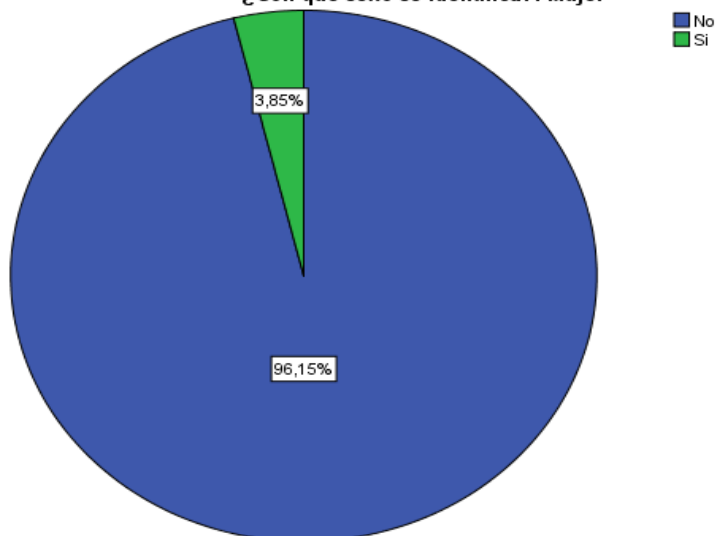
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Difusión de imágenes de connotación sexual o sexista a través de medios físicos (carteles, revistas, etc.) o digitales/virtuales (fotos o videos en redes sociales, publicidad, etc.)]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



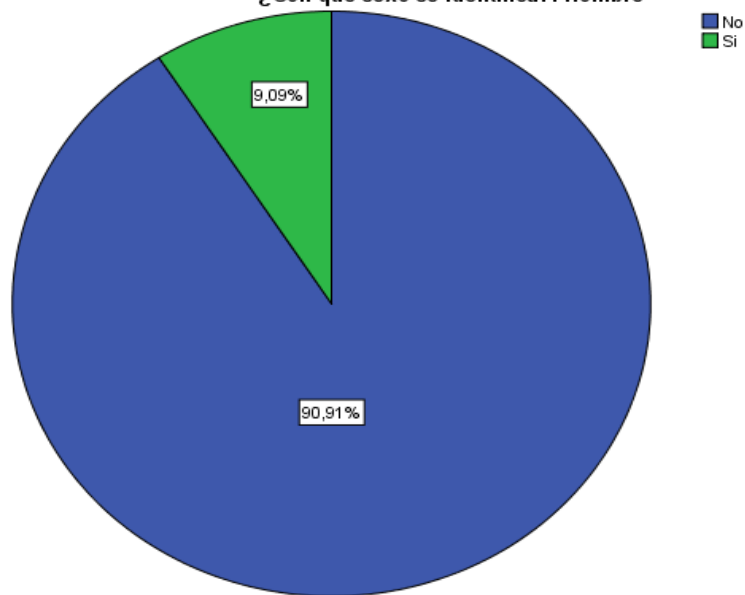
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Difusión de imágenes de connotación sexual o sexista a través de medios físicos (carteles, revistas, etc.) o digitales/virtuales (fotos o videos en redes sociales, publicidad, etc.)]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



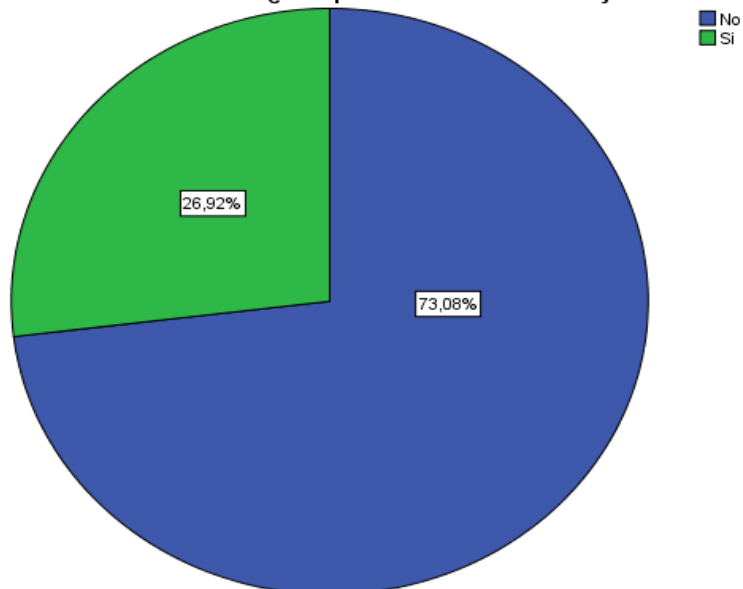
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Miradas o gestos morbosos que le incomoden]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



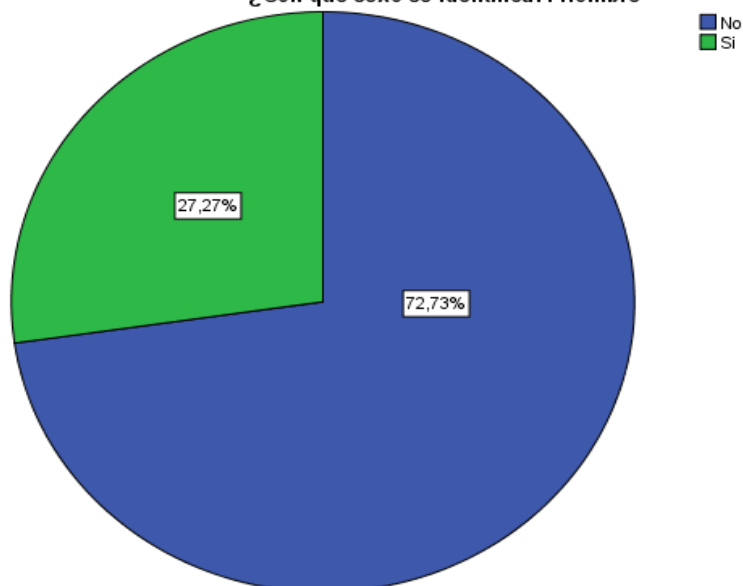
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Miradas o gestos morbosos que le incomoden]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



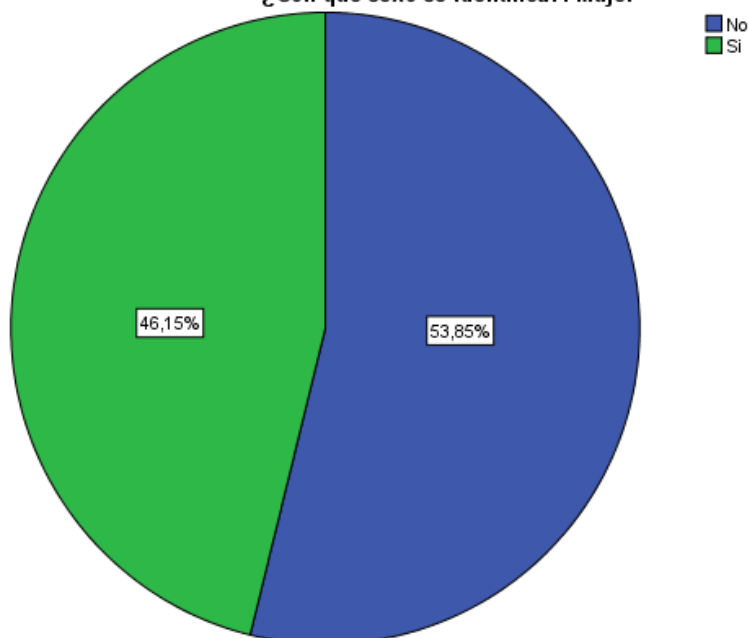
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Comentarios sexistas dirigidos hacia usted u otras personas]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



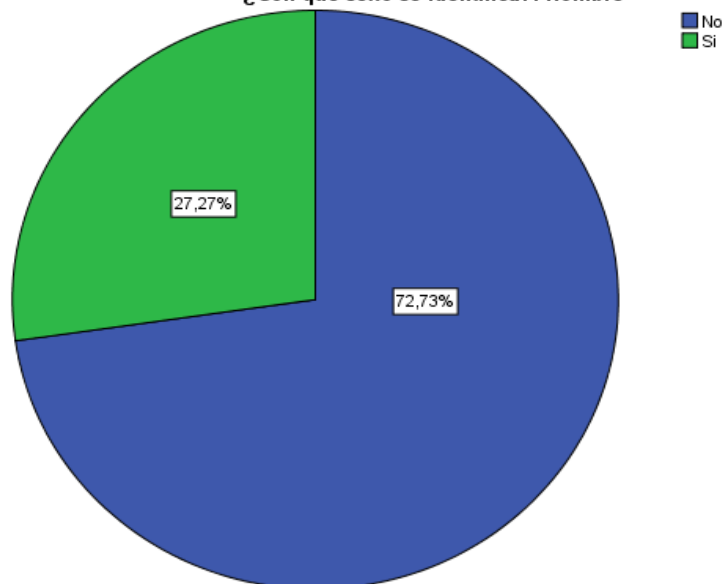
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Comentarios sexistas dirigidos hacia usted u otras personas]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



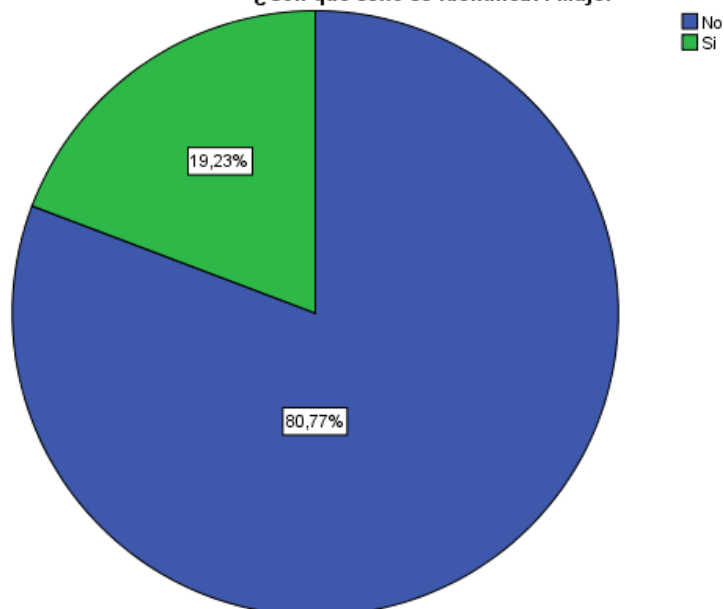
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Piropos o comentarios no deseados sobre su cuerpo, vestimenta u otro de connotación sexual]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



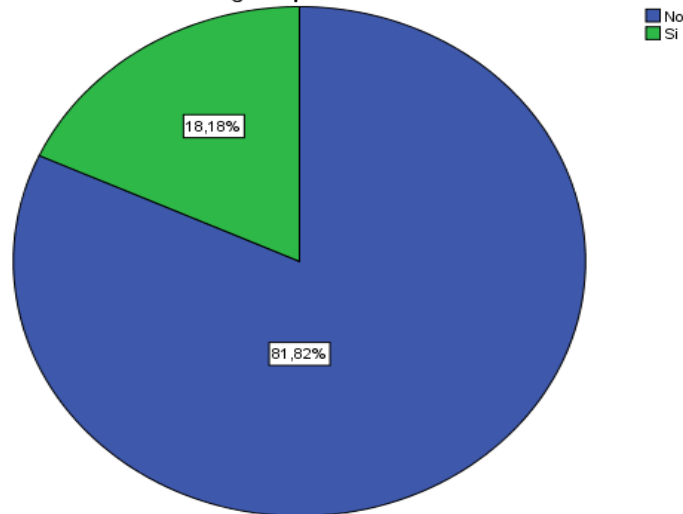
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Piropos o comentarios no deseados sobre su cuerpo, vestimenta u otro de connotación sexual]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



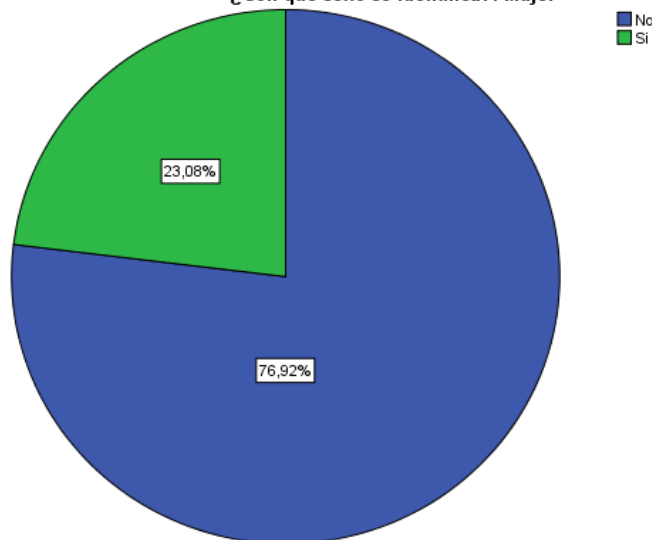
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre

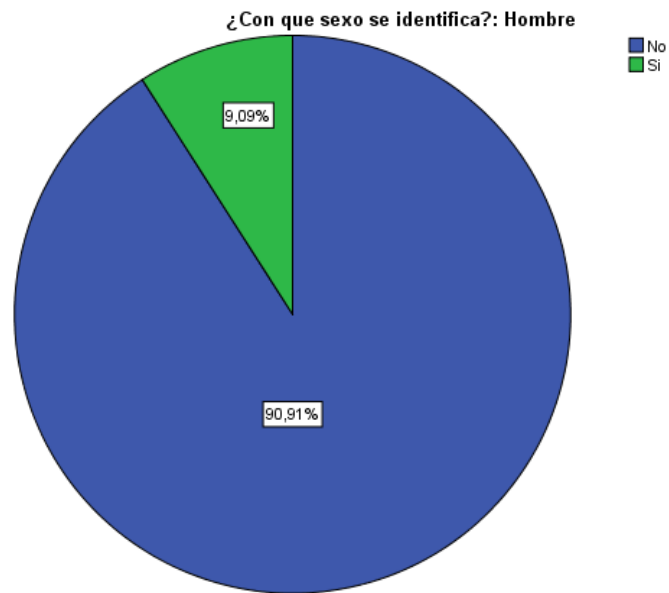


Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa]

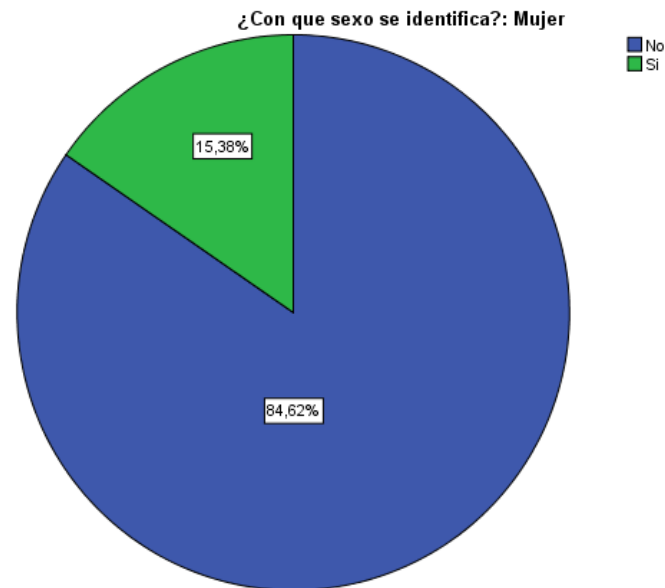
¿Con que sexo se identifica?: Mujer



Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Burlas, bromas y ofensas homofóbicas o transfóbicas]

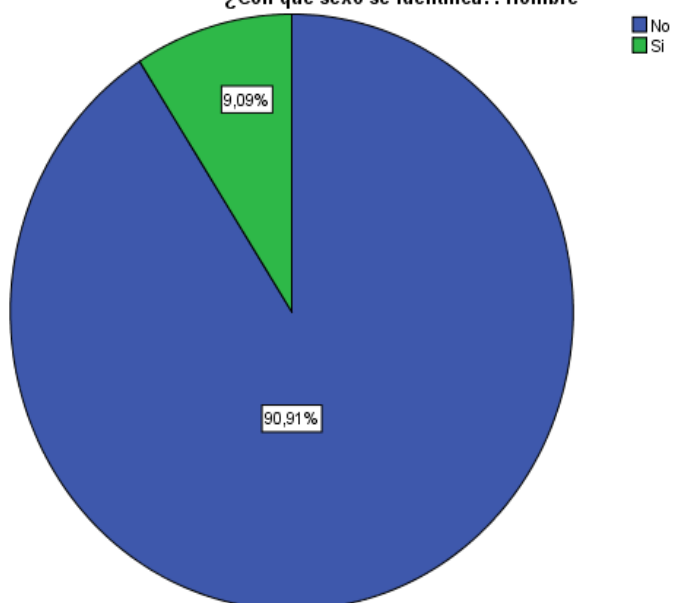


Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Burlas, bromas y ofensas homofóbicas o transfóbicas]



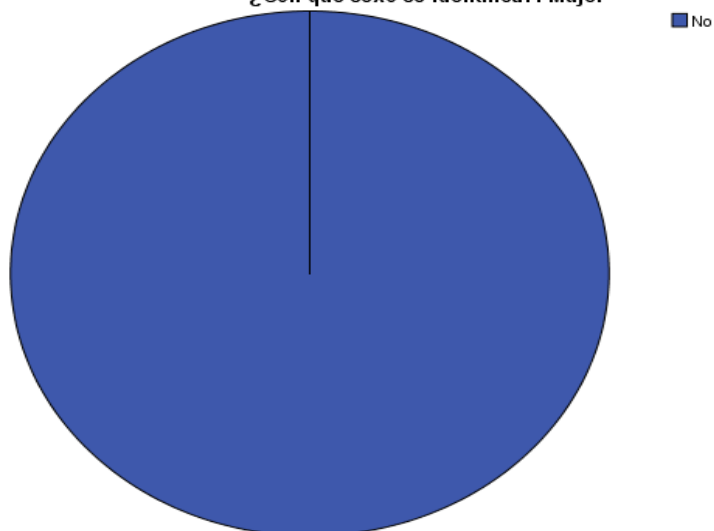
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Mensajes o llamadas de connotación sexual no deseados, a través de cualquier medio]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre

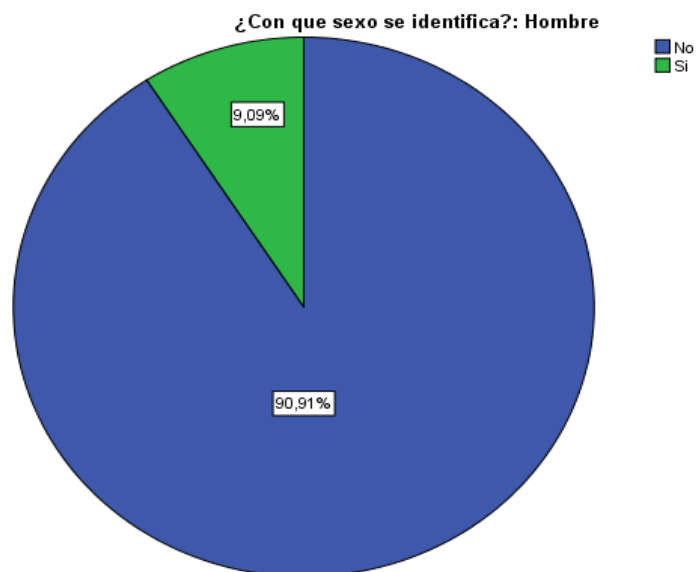


Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Mensajes o llamadas de connotación sexual no deseados, a través de cualquier medio]

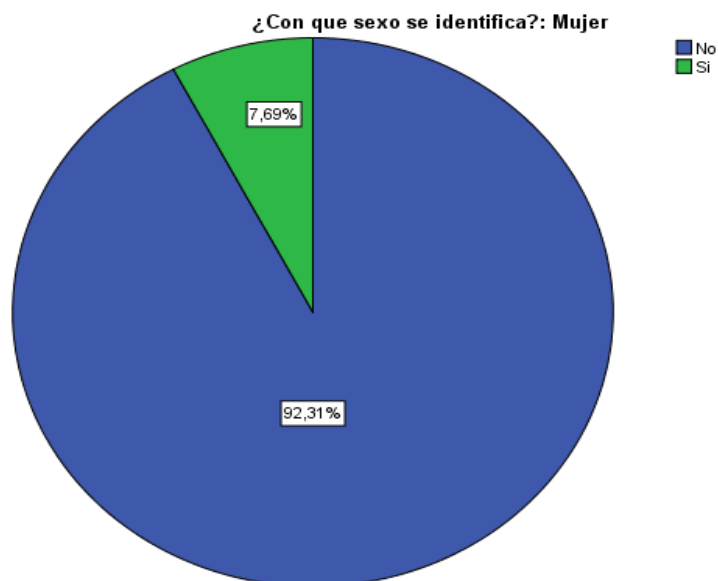
¿Con que sexo se identifica?: Mujer



Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas]

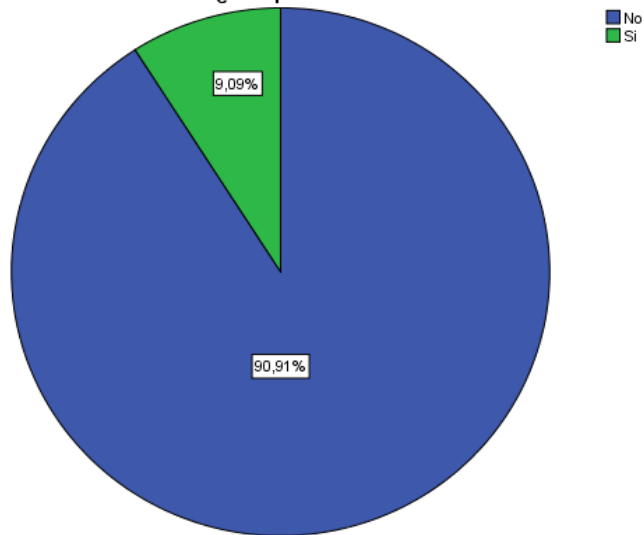


Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas]



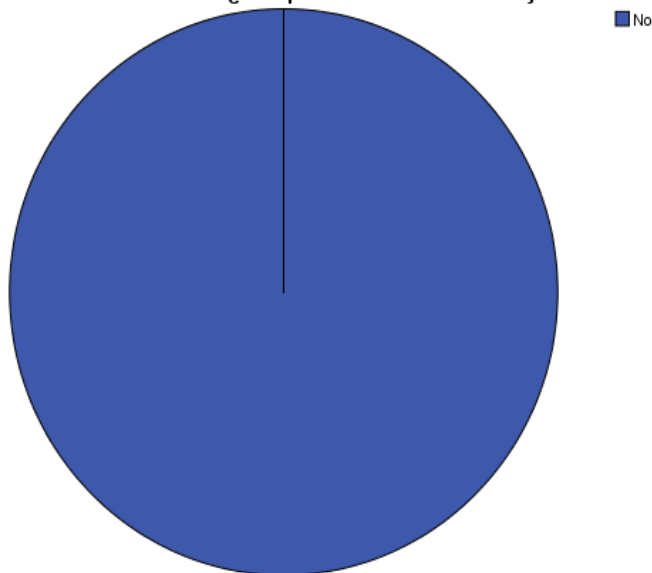
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Amenazas por no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



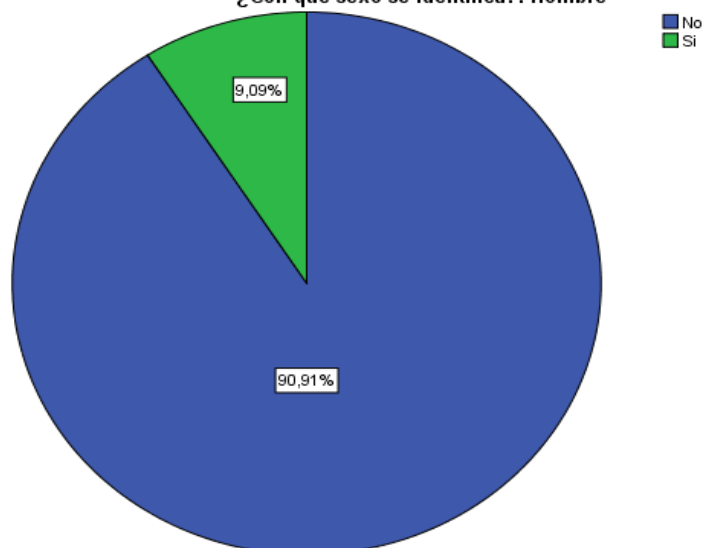
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Amenazas por no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



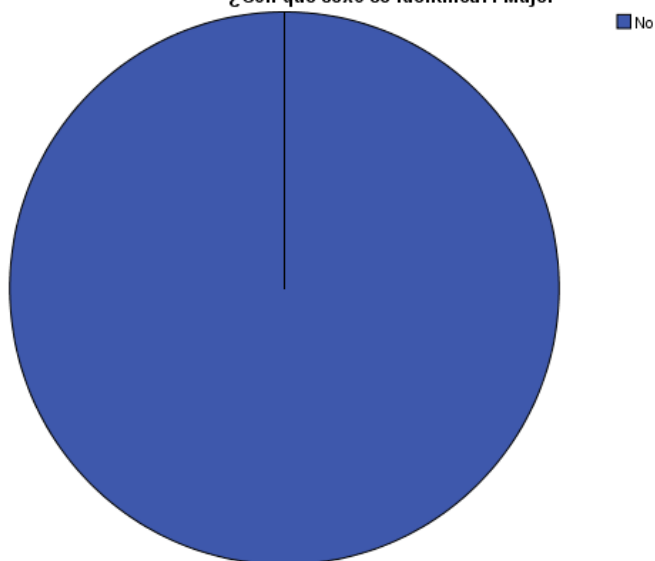
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Represalias, explícitas o implícitas, por no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas.]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



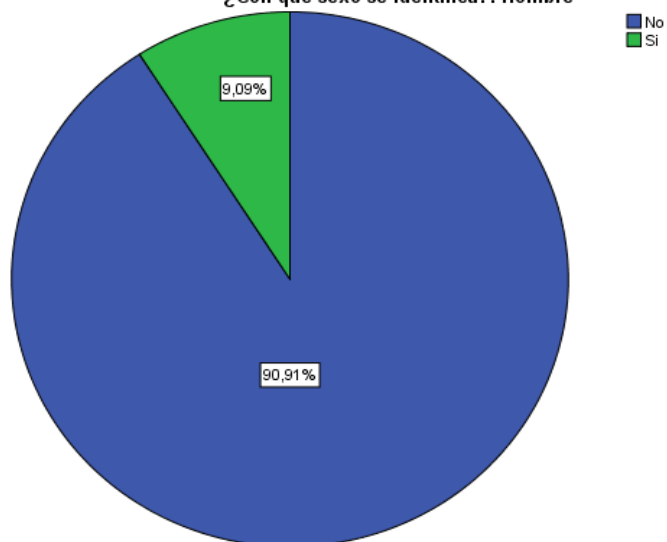
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Represalias, explícitas o implícitas, por no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas.]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



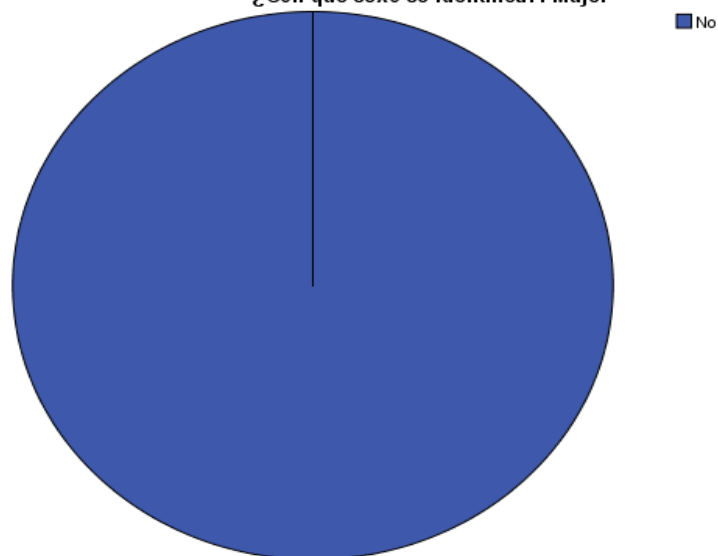
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Presión verbal u obligación de realizar acciones de connotación sexual]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Presión verbal u obligación de realizar acciones de connotación sexual]

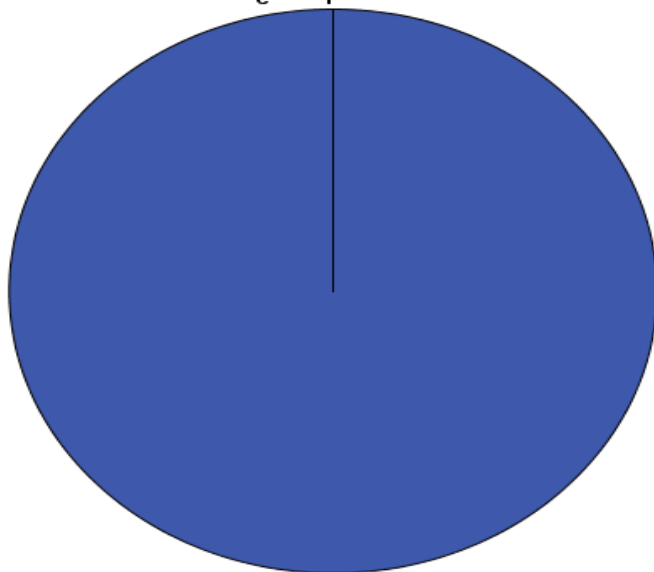
¿Con que sexo se identifica?: Mujer



**Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as).[Manipulación o engaño para realizar actos de connotación sexual]**

**¿Con que sexo se identifica?: Hombre**

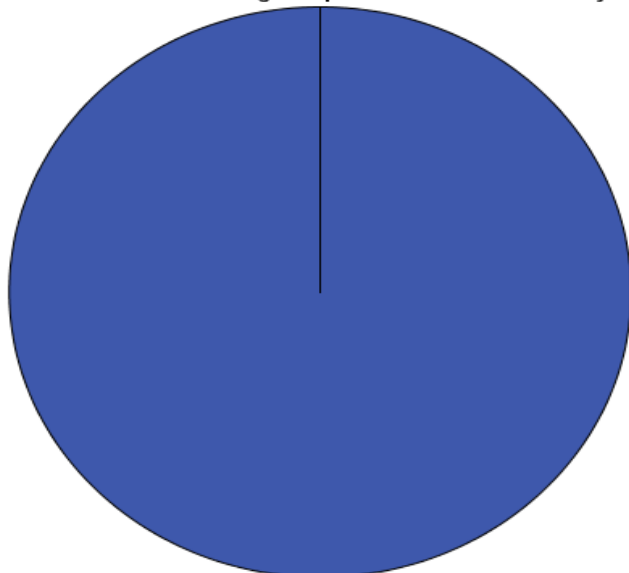
■ No



**Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as).[Manipulación o engaño para realizar actos de connotación sexual]**

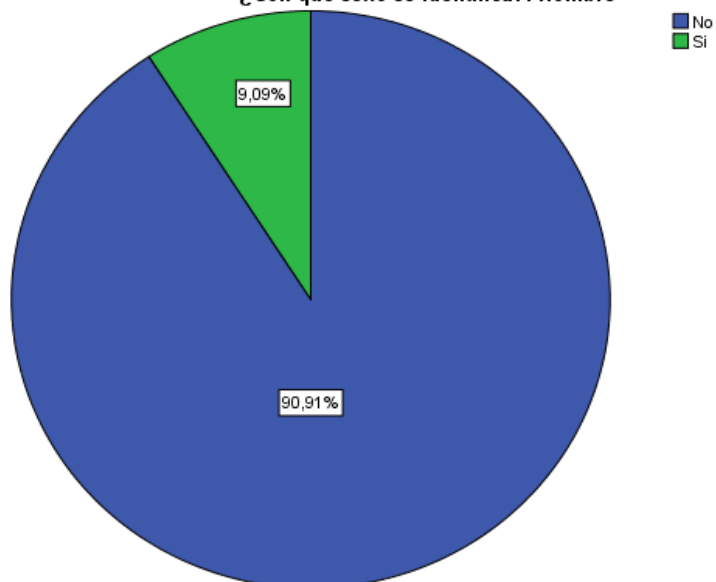
**¿Con que sexo se identifica?: Mujer**

■ No



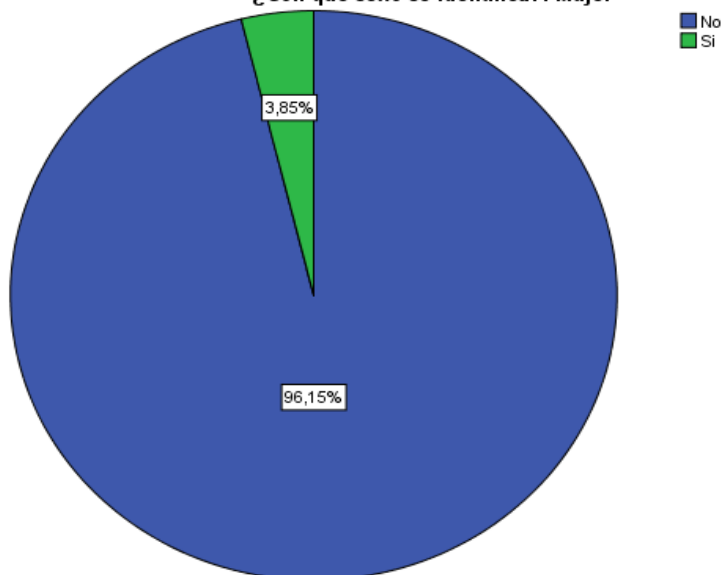
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Roces o contacto físico u otras interacciones de connotación sexual no deseadas]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



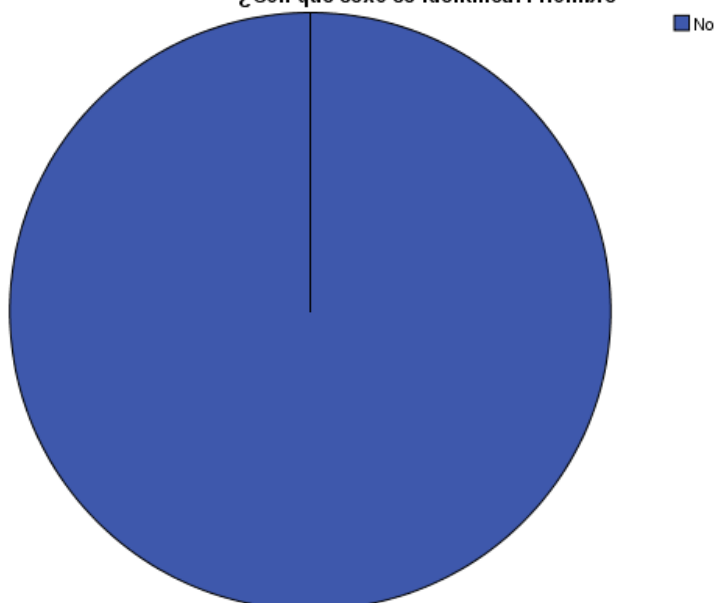
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Roces o contacto físico u otras interacciones de connotación sexual no deseadas]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



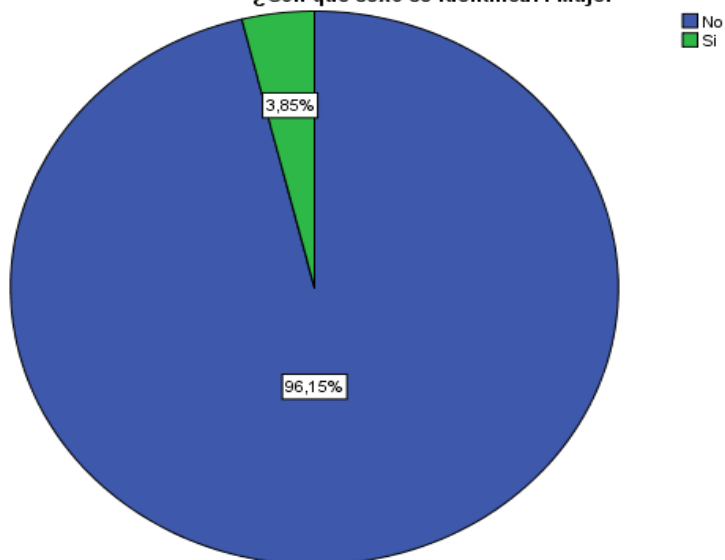
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as).[Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as).[Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer

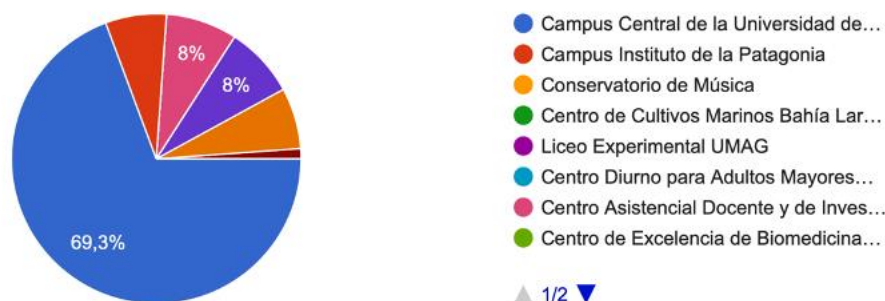


## 7.4 DEL ESTAMENTO FUNCIONARIO

### Caracterización

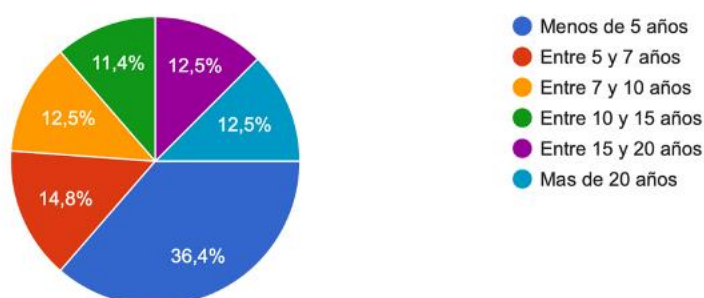
A continuación se exponen los datos cuantitativos, en gráficos, de acuerdo a las respuestas del estamento funcionario, en relación a la percepción de discriminación relativo a lo que establece la ley 21.369.

¿En qué sede desempeña sus labores?  
88 respuestas



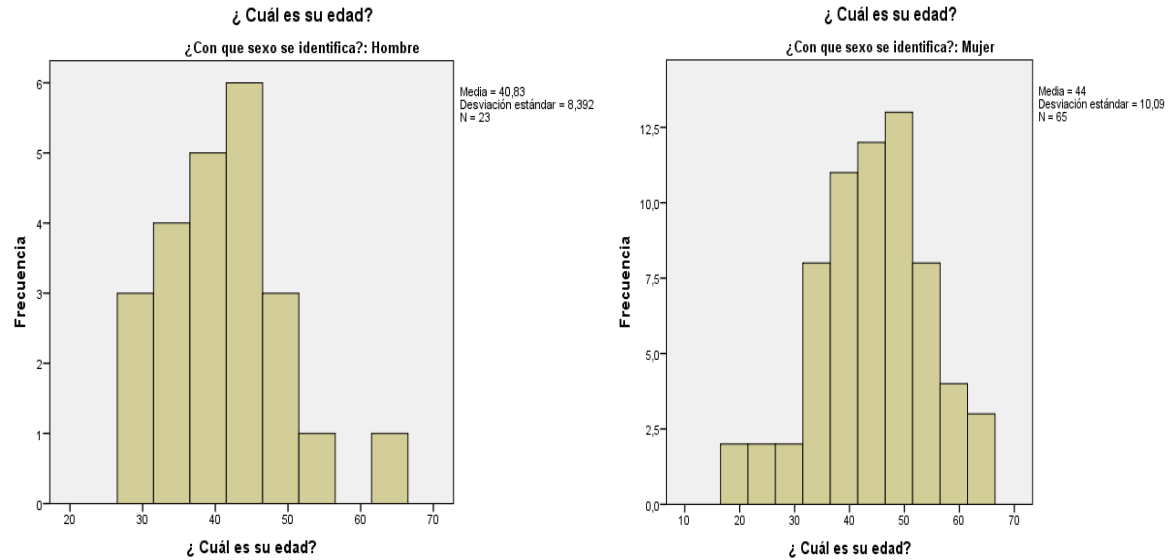
Casi el 70% de los funcionarios profesionales y no profesionales de la UMAG desempeña sus labores en el Campus central de Punta Arenas.

¿Hace cuánto tiempo es ejerce labores en la UMAG?  
88 respuestas



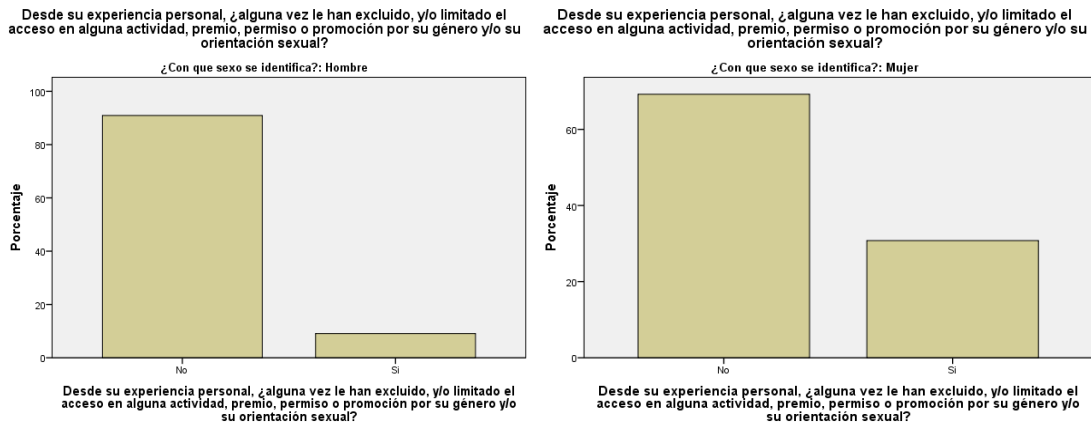
Existe un dato interesante aquí, dado que el 36,4% declara ejercer labores en la UMAG hace menos de 5 años, es decir, renovación de personal variado, pero si consideramos que la instalación e implementación de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad tiene ya 7 años, la pregunta es ¿cómo estos nuevos profesionales y técnicos que se integran a la UMAG han internalizado las temáticas de género?

Respecto de la edad, desagregado por género en la UMAG, el estamento funcionario



De los 23 hombres que respondieron la encuesta la media de edad se encuentra en los 40 años, en el caso de las mujeres 75 respuestas válidas, la media de edad se encuentra en los 44 años.

A la pregunta sobre su experiencia personal, ¿Alguna vez le han excluido/a, y/o limitado en el acceso en alguna actividad, premio, permiso o promoción por su género y/o su orientación sexual?

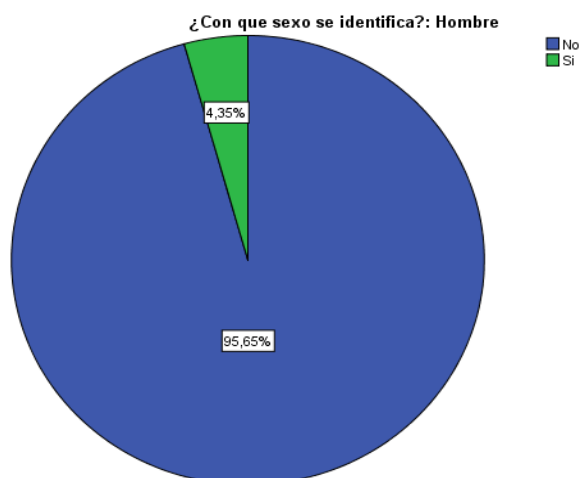


Existe un consenso entre las personas de estamento funcionario/a, que respondieron la encuesta, que no han percibido explícitamente una discriminación debido a género u orientación sexual. Sin embargo, en este estamento, existe al

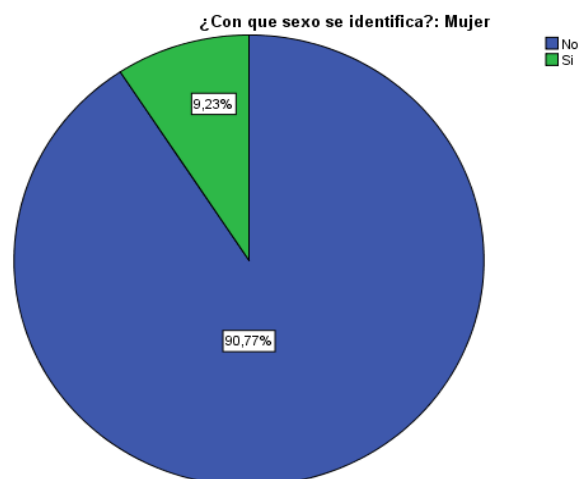
menos un 7% de las respuestas que marca la opción “prefiero no decirlo”. Esto refuerza lo declarado en los focus en relación con la apertura y aceptación por parte de la comunidad UMAG respecto a las diversidades sexo-génericas.

#### 7.4.1 SOBRE LA PERCEPCION DE DISCRIMINACIÓN ESTAMENTO FUNCIONARIOS- FUNCIONARIAS UMAG 2025

Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Difusión de imágenes de connotación sexual o sexista a través de medios físicos (carteles, revistas, etc.) o digitales/virtuales (fotos o videos en redes sociales, publicidad, etc.)]

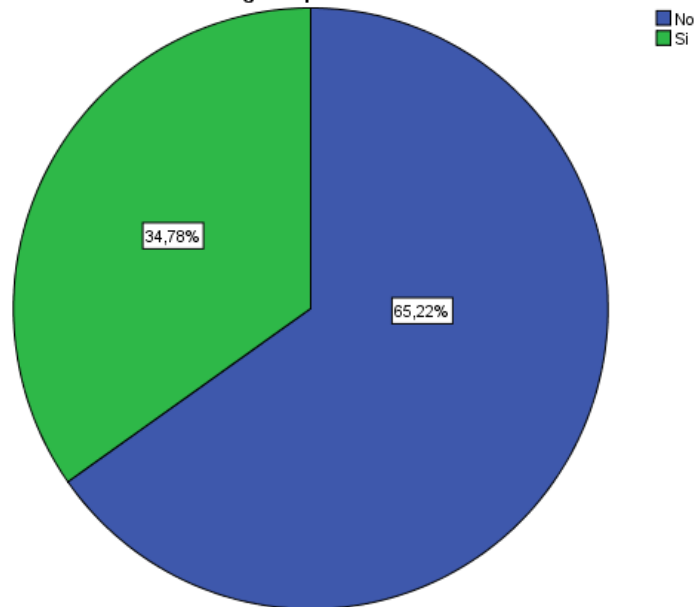


Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Difusión de imágenes de connotación sexual o sexista a través de medios físicos (carteles, revistas, etc.) o digitales/virtuales (fotos o videos en redes sociales, publicidad, etc.)]



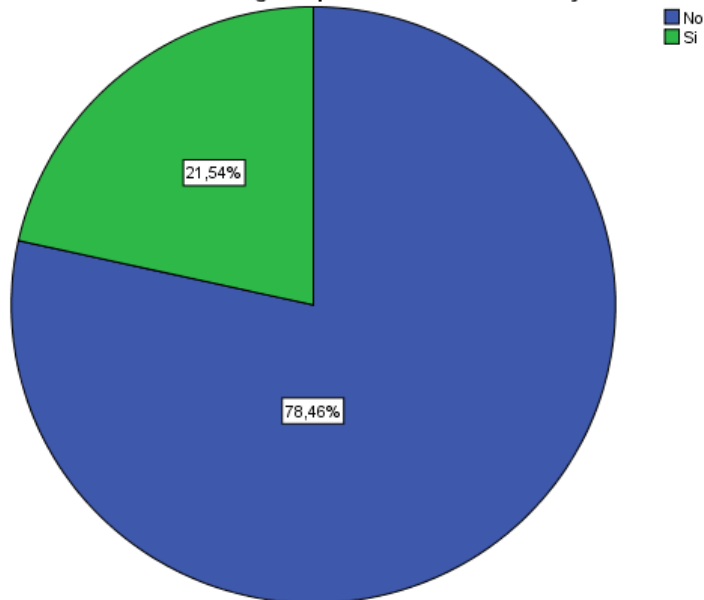
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Miradas o gestos morbosos que le incomoden]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



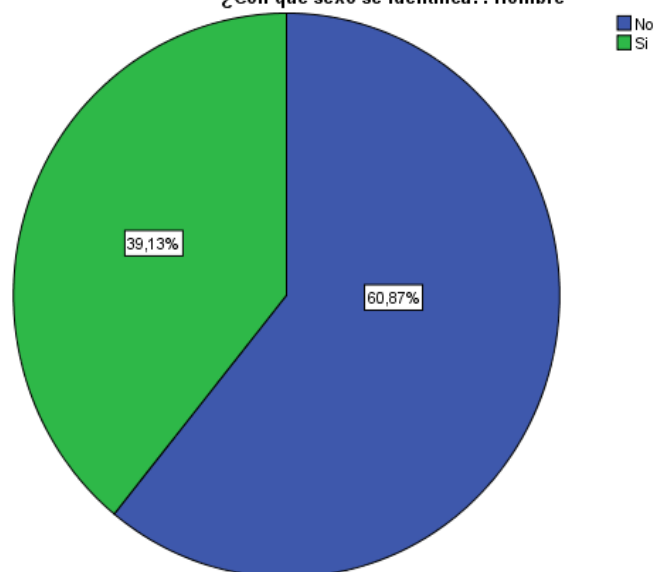
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Miradas o gestos morbosos que le incomoden]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



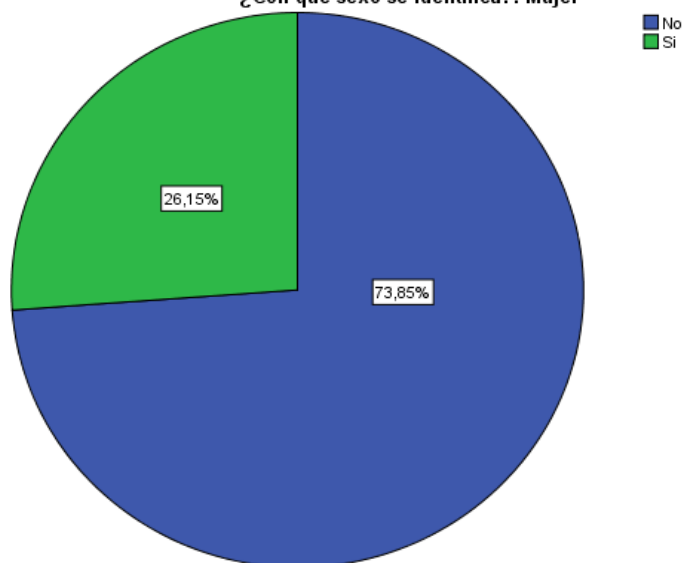
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Comentarios sexistas dirigidos hacia usted u otras personas]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



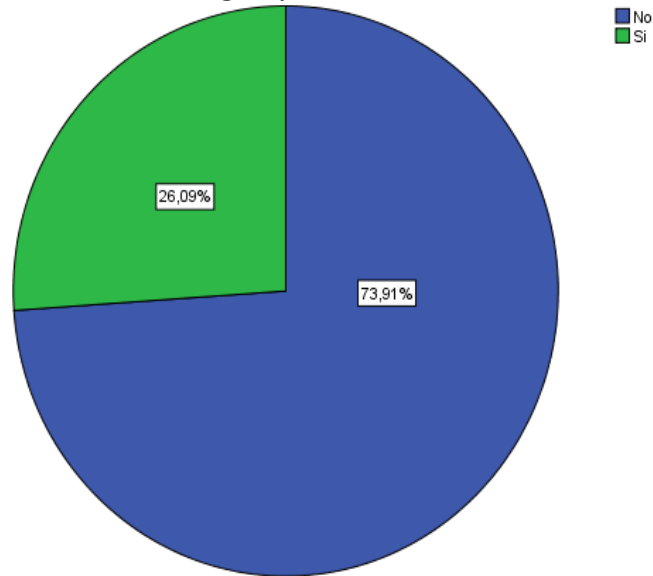
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Comentarios sexistas dirigidos hacia usted u otras personas]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



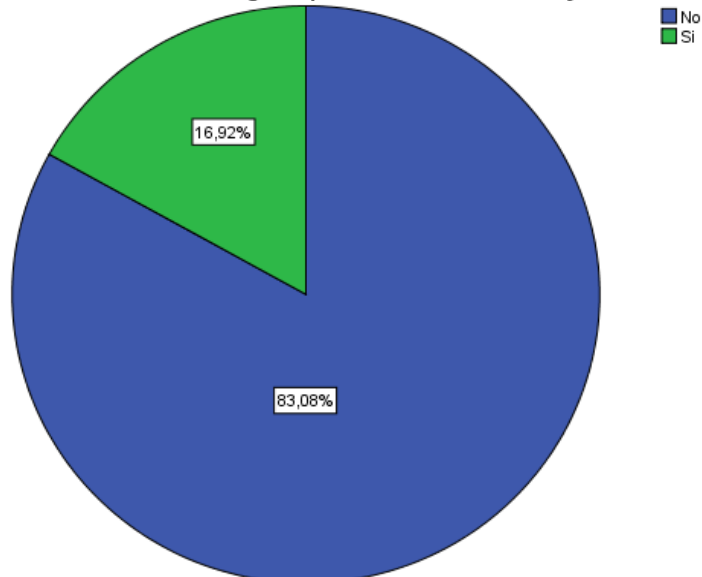
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Piropos o comentarios no deseados sobre su cuerpo, vestimenta u otro de connotación sexual]

¿ Con que sexo se identifica?: Hombre



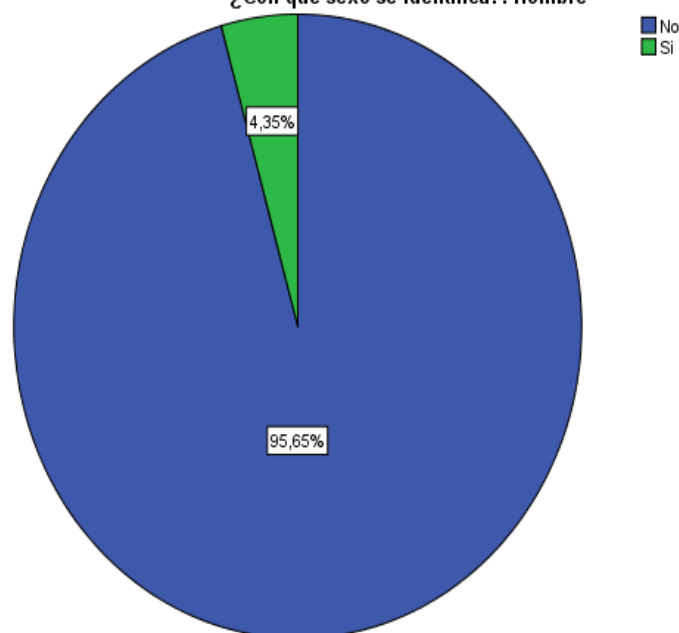
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Piropos o comentarios no deseados sobre su cuerpo, vestimenta u otro de connotación sexual]

¿ Con que sexo se identifica?: Mujer



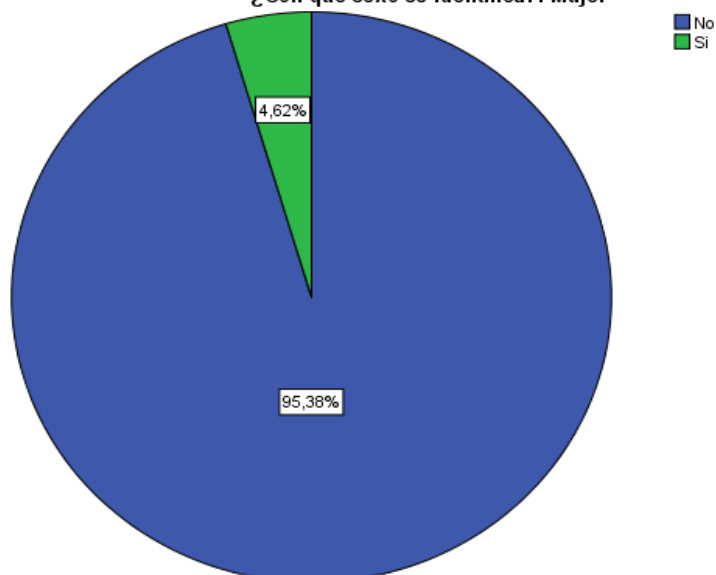
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as).[Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



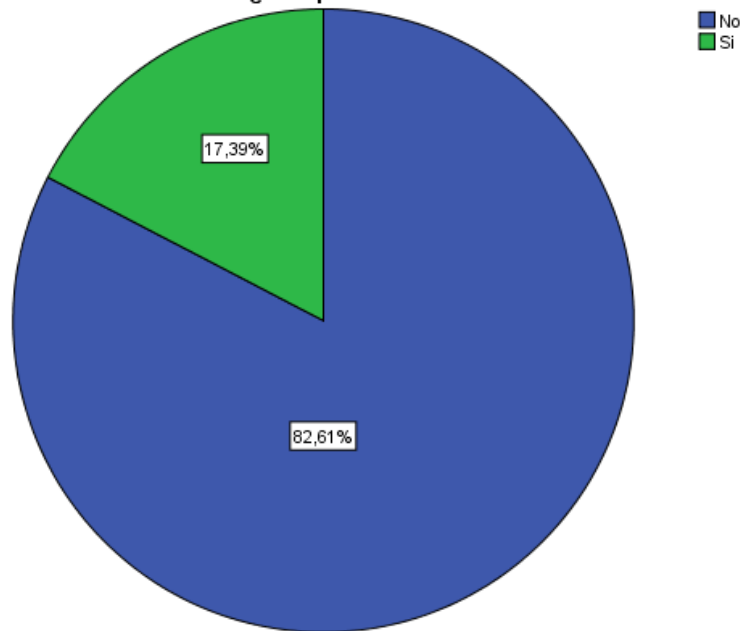
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as).[Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



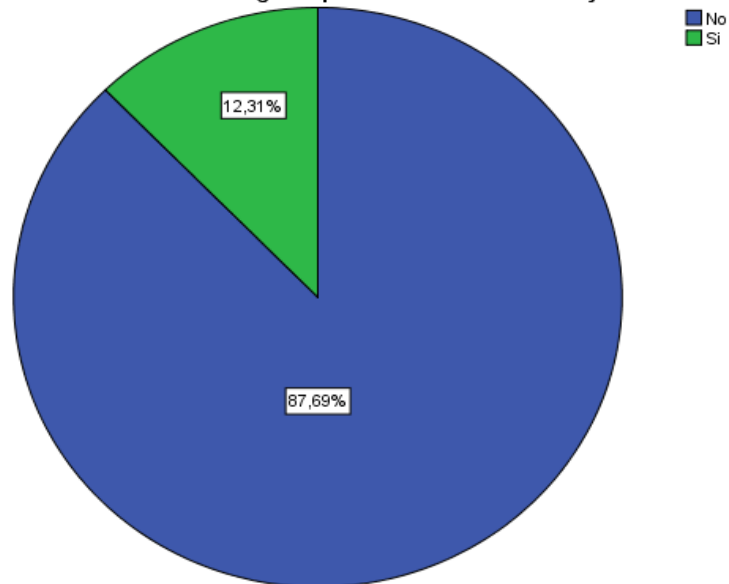
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



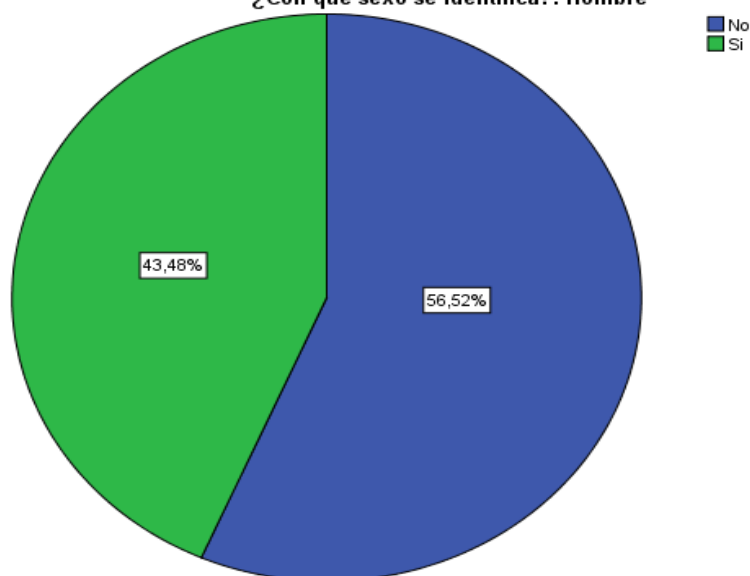
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



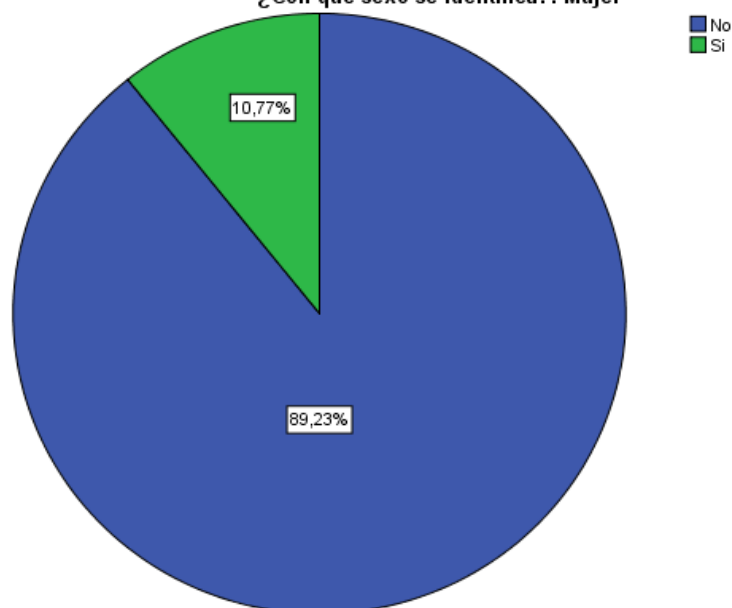
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Burlas, bromas y ofensas homofóbicas o transfóbicas]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



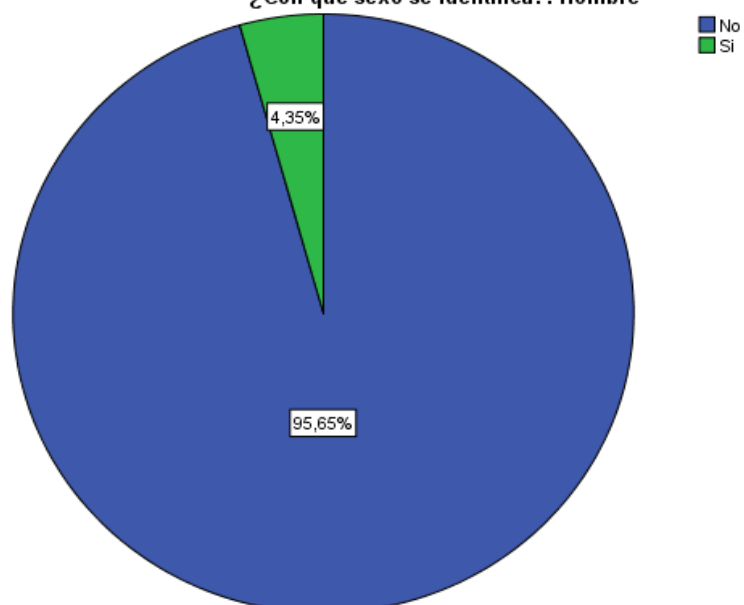
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Burlas, bromas y ofensas homofóbicas o transfóbicas]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



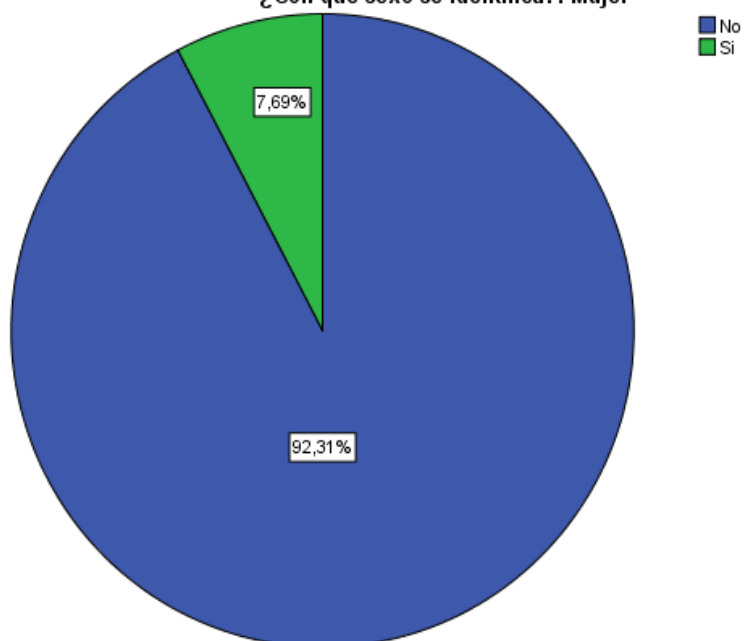
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Mensajes o llamadas de connotación sexual no deseados, a través de cualquier medio]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Mensajes o llamadas de connotación sexual no deseados, a través de cualquier medio]

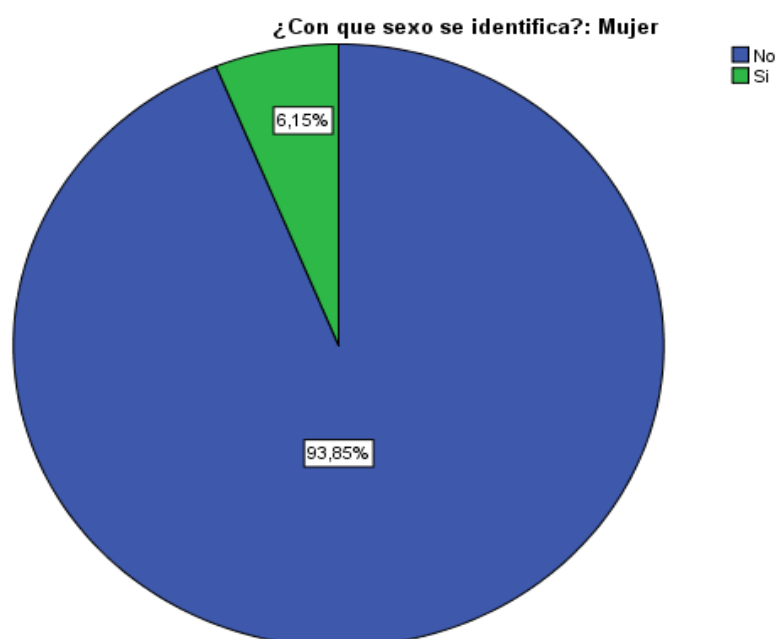
¿Con que sexo se identifica?: Mujer



Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas]

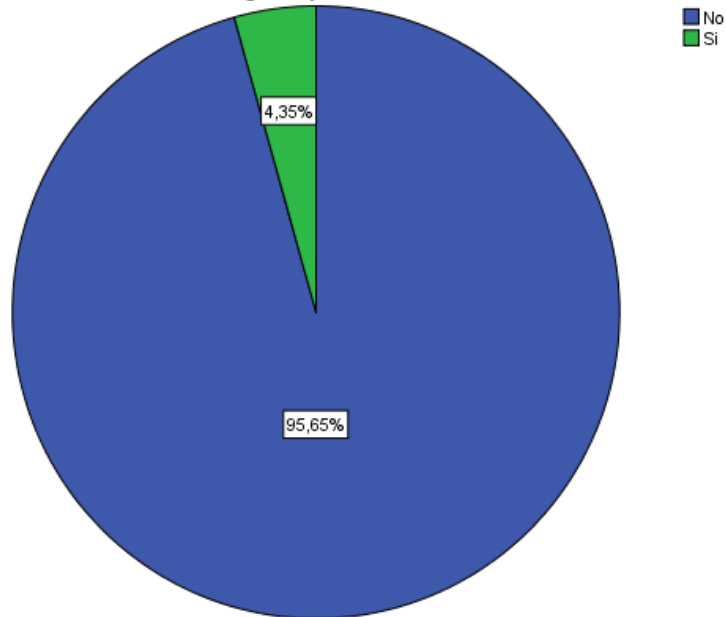


Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas]



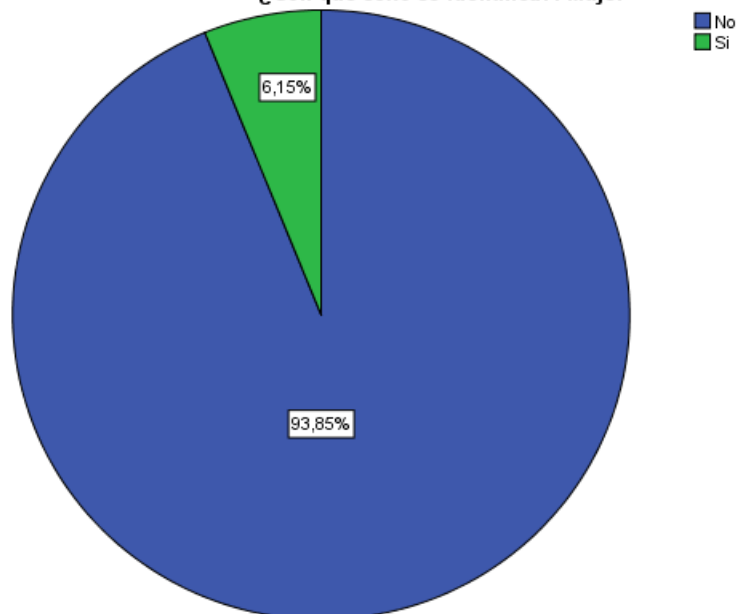
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Represalias, explícitas o implícitas, por no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas.]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



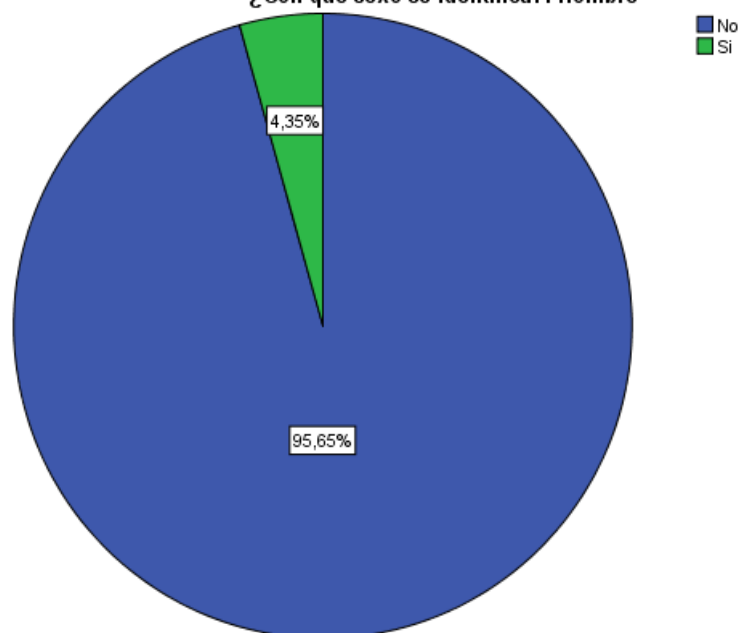
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Represalias, explícitas o implícitas, por no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas.]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



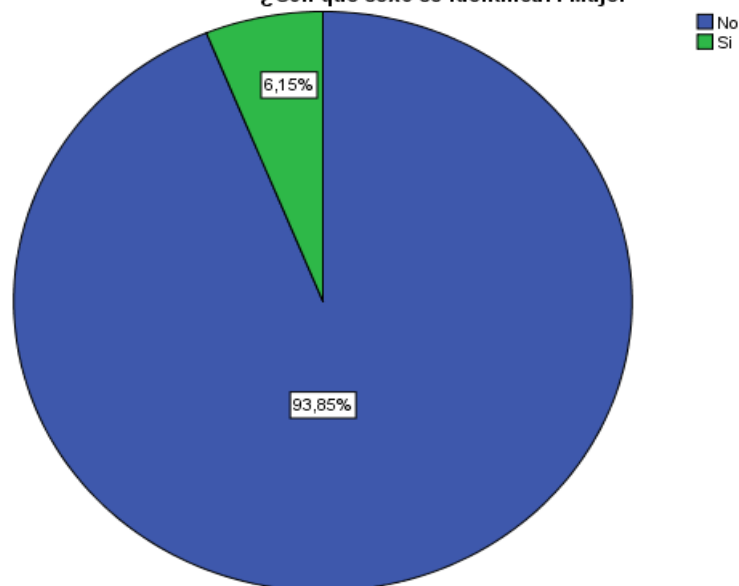
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Amenazas por no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



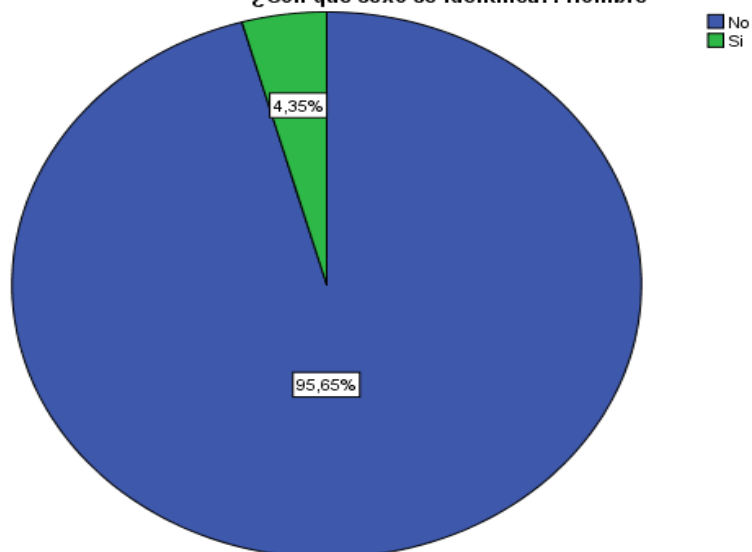
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Amenazas por no aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



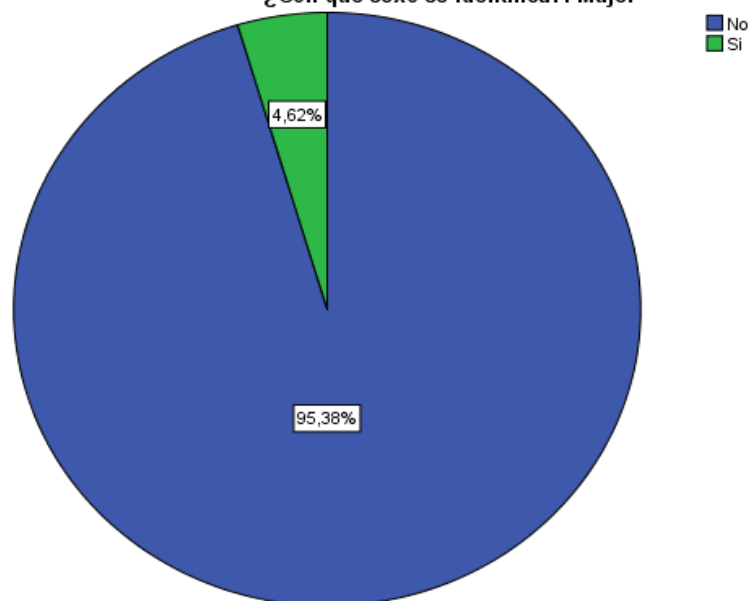
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Presión verbal u obligación de realizar acciones de connotación sexual]

¿ Con que sexo se identifica?: Hombre



Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Presión verbal u obligación de realizar acciones de connotación sexual]

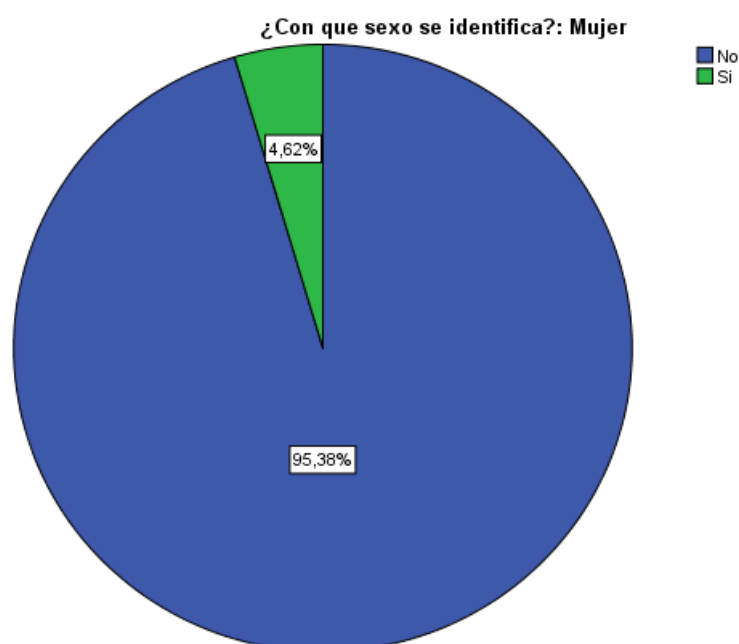
¿ Con que sexo se identifica?: Mujer



Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Manipulación o engaño para realizar actos de connotación sexual]

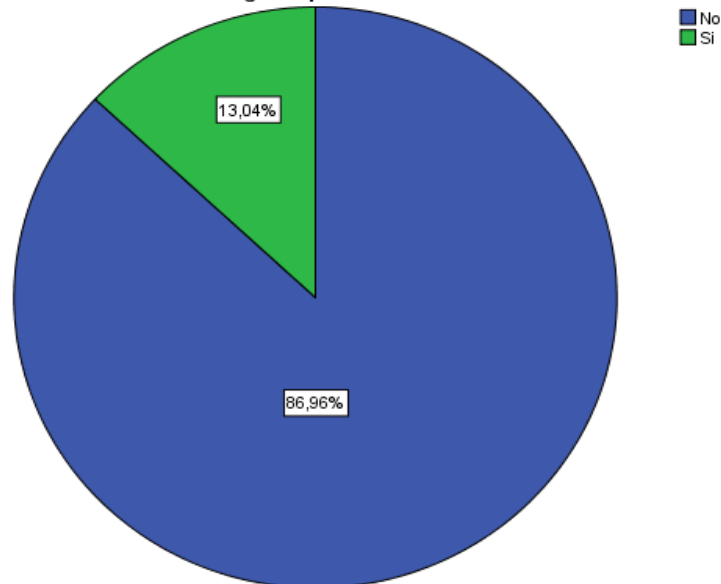


Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Manipulación o engaño para realizar actos de connotación sexual]



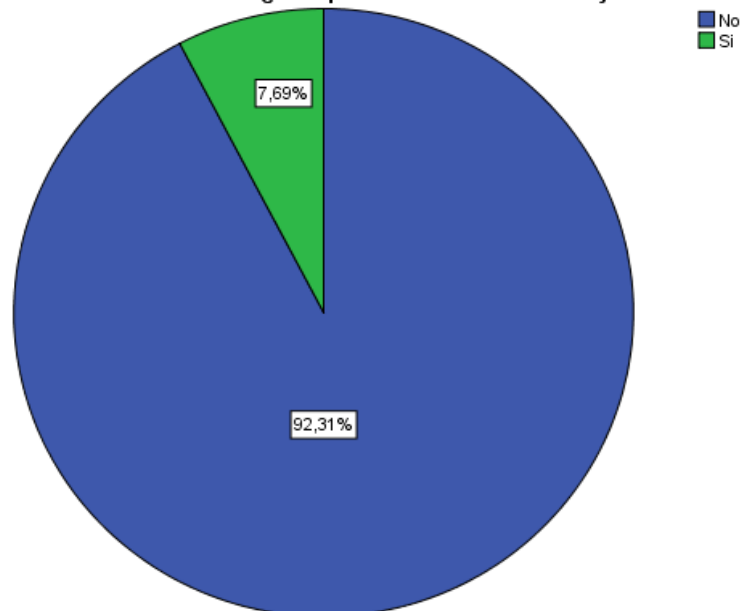
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Roces o contacto físico u otras interacciones de connotación sexual no deseadas]

¿Con que sexo se identifica?: Hombre



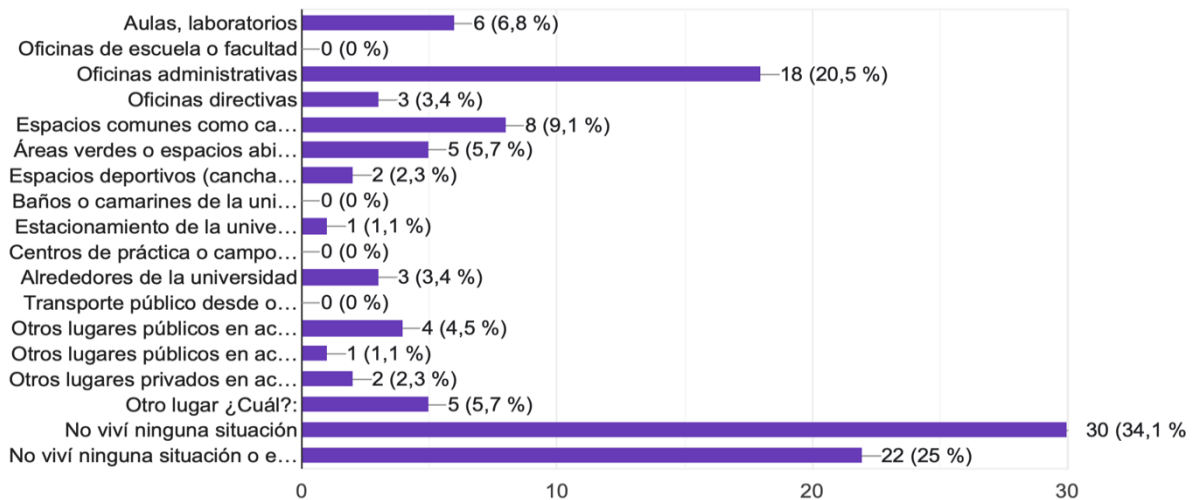
Durante los últimos dos años. Se espera que usted indique si vivió o no las siguientes situaciones. Además, se solicita si puede indicar quién o quienes estuvieron involucrados(as). [Roces o contacto físico u otras interacciones de connotación sexual no deseadas]

¿Con que sexo se identifica?: Mujer



Si contestó Sí en alguna situación descrita en la pregunta anterior ¿en qué lugares físicos ocurrieron las situaciones que indicó anteriormente? Puede seleccionar más de una opción

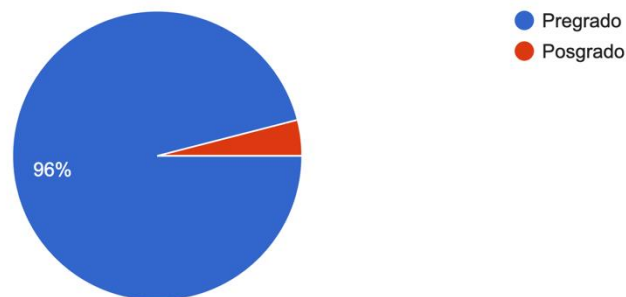
88 respuestas



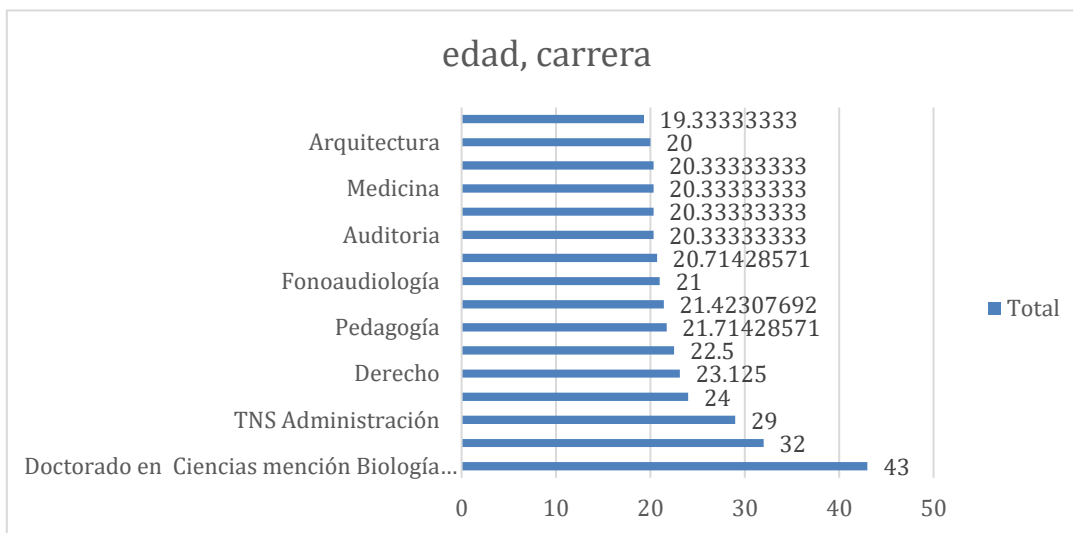
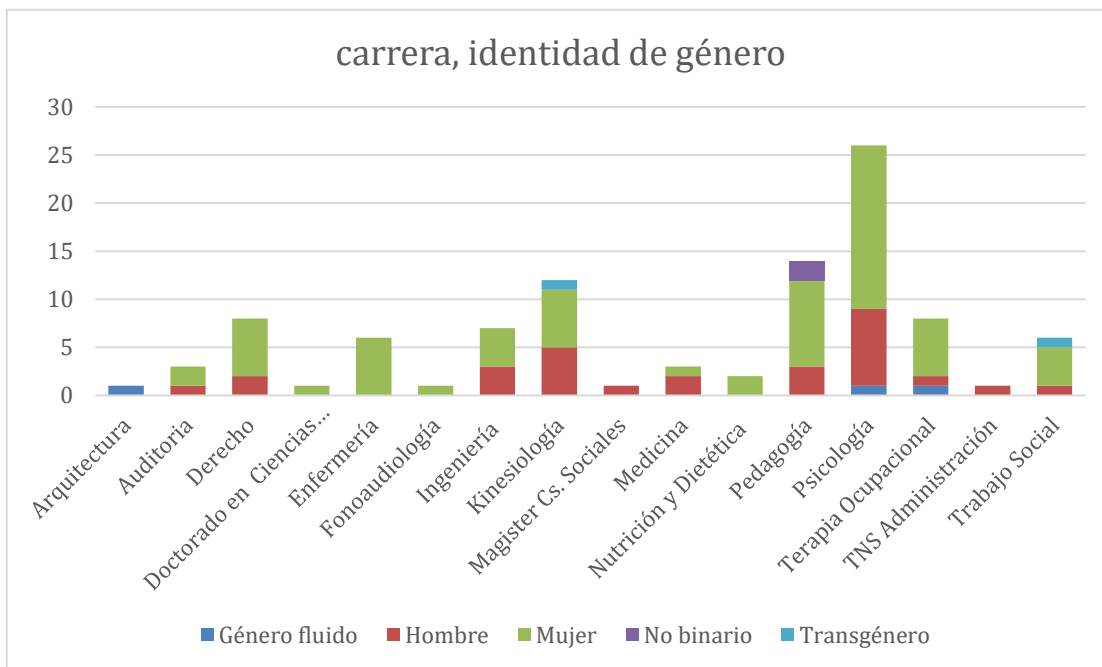
## 7.5 ESTAMENTO ESTUDIANTIL:

¿Usted es estudiante de pregrado o postgrado?

100 respuestas

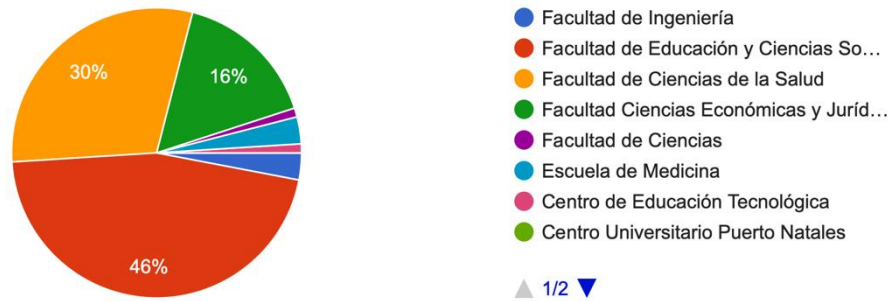


Como se observa en el gráfico circular la mayor participación estudiantil fue del estudiantado de pregrado, esto refuerza la señal de que esta temática y estas conversaciones en aula y fuera de ellas son muy necesarias dada la información que ya posee el estamento estudiantil que comienza su vida universitaria.



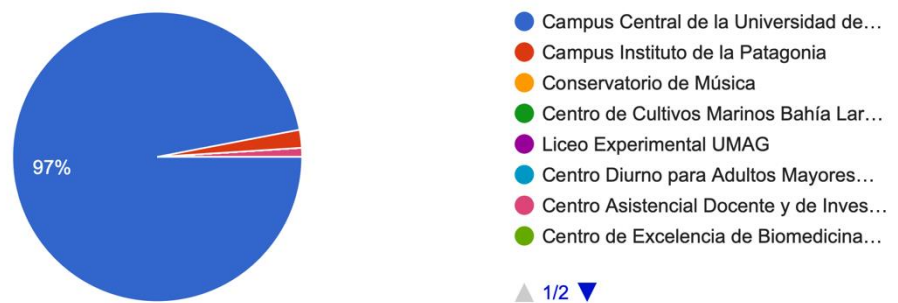
### ¿En qué facultad se imparte su programa de pregrado o postgrado?

100 respuestas



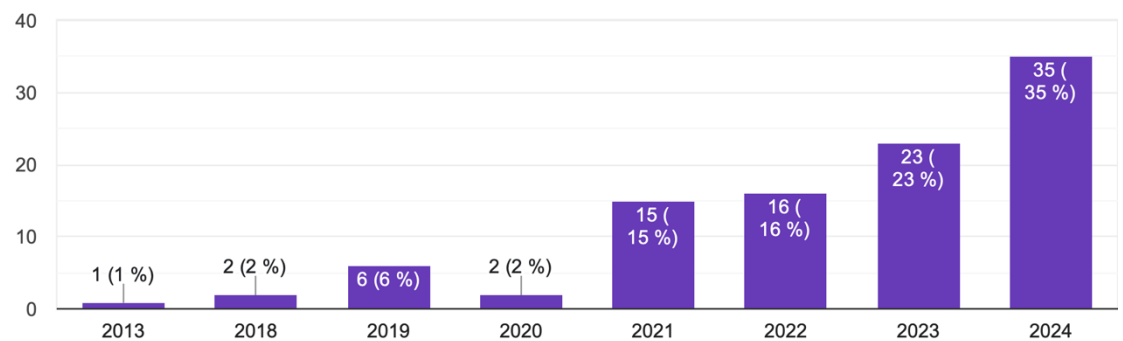
### ¿En qué sede estudia?

100 respuestas



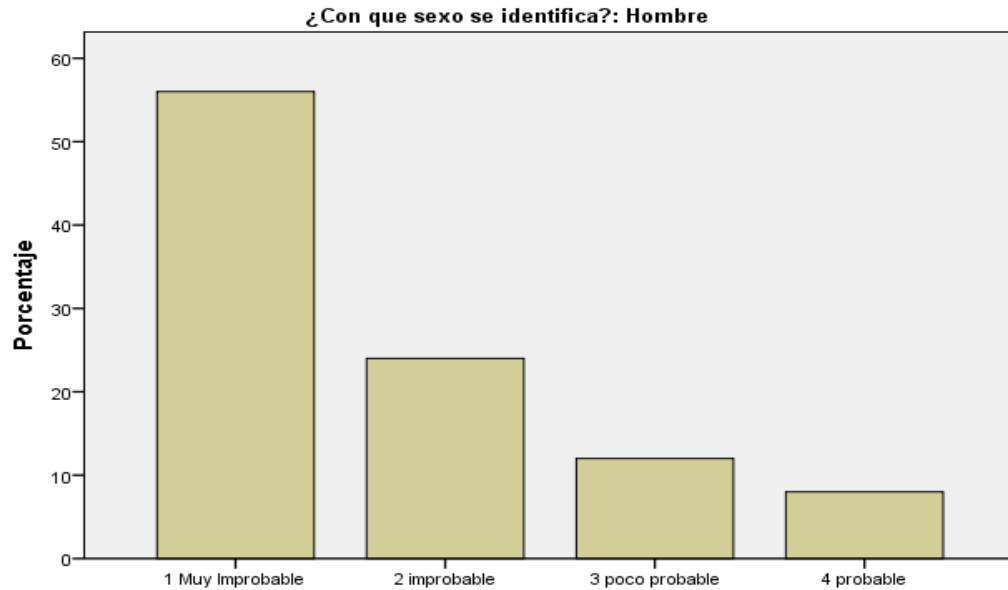
### ¿En qué año ingresó a la UMAG?

100 respuestas

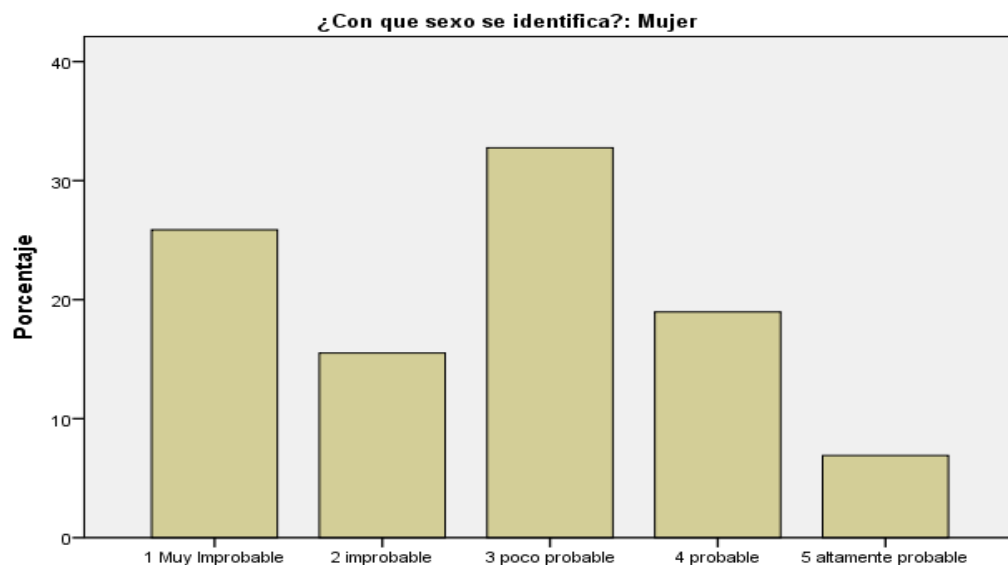


## 7.5.1 SOBRE LA PERCEPCION DE DISCRIMINACIÓN ESTAMENTO ESTUDIANTEL UMAG 2025

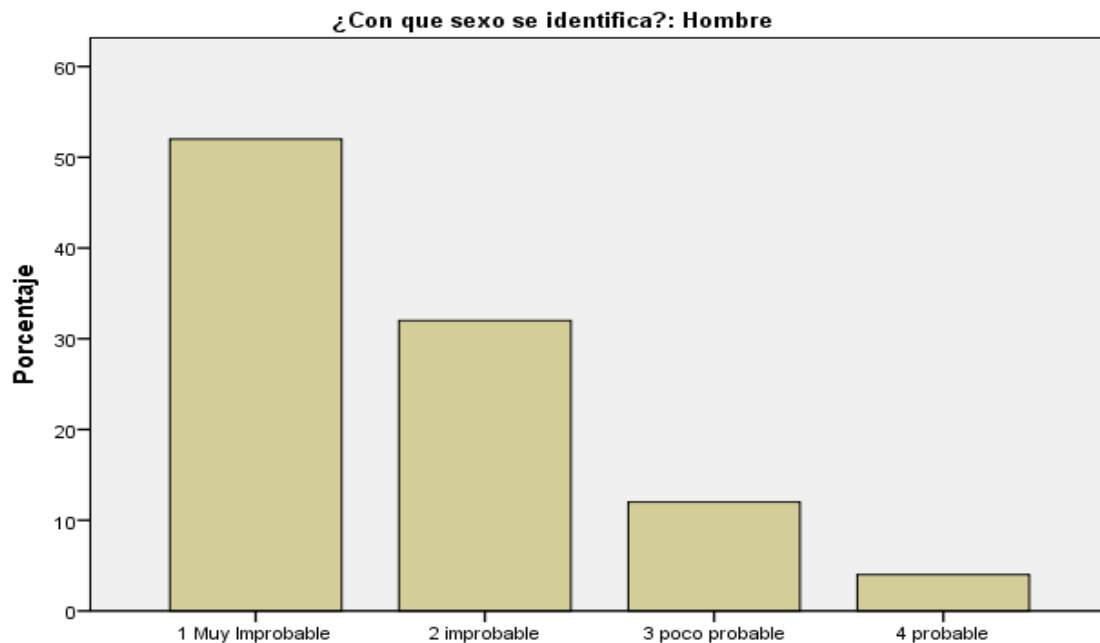
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? [¿Qué puedes esperar?, es una mujer]



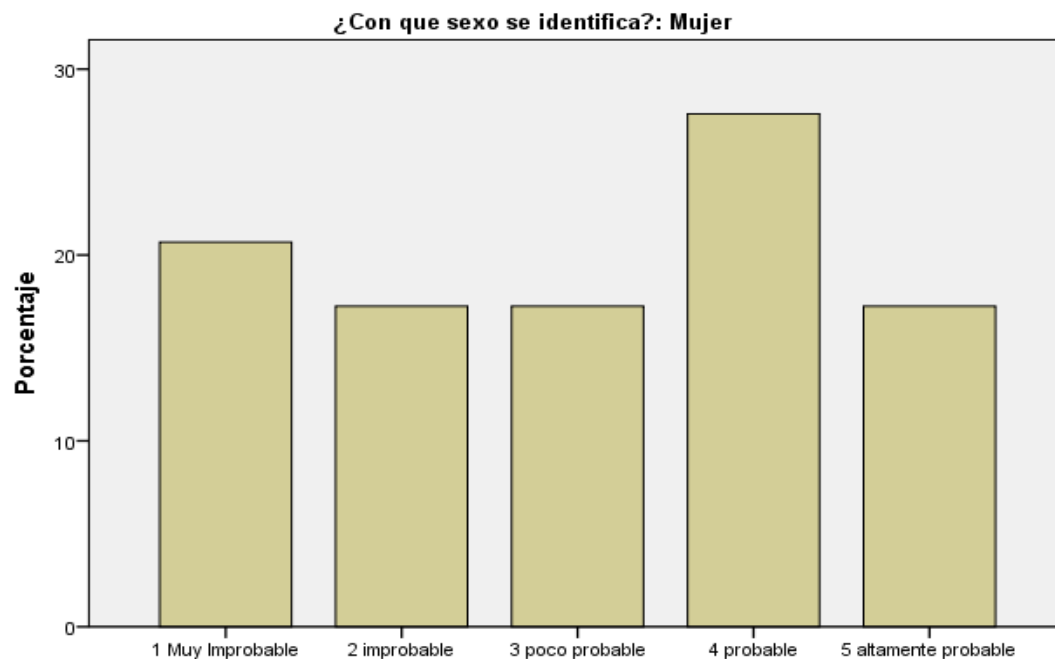
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? [¿Qué puedes esperar?, es una mujer]



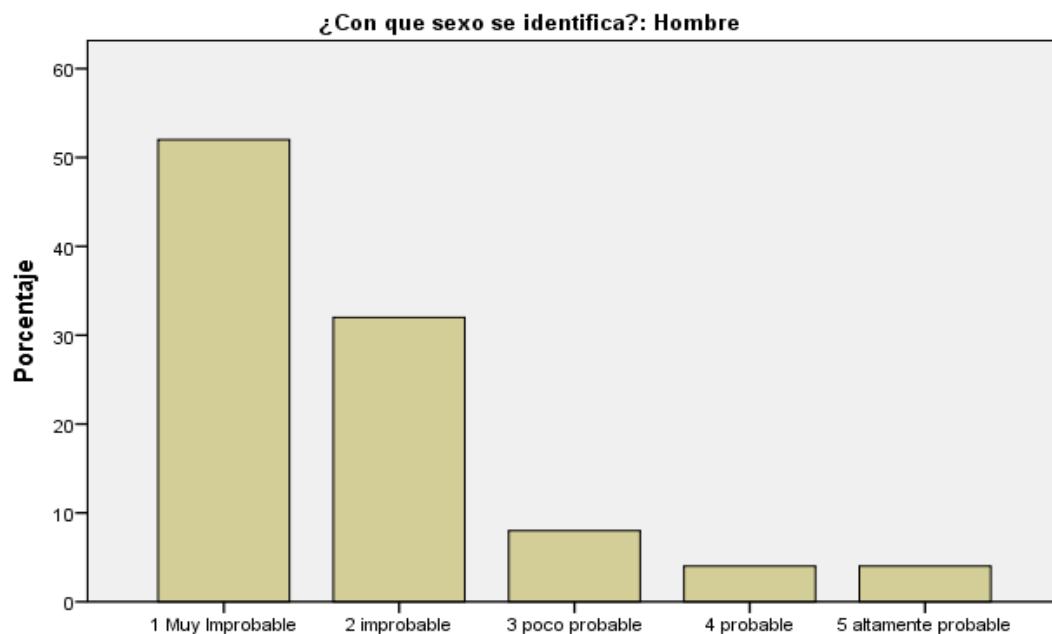
**¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? . [“No se viste como una dama”]**



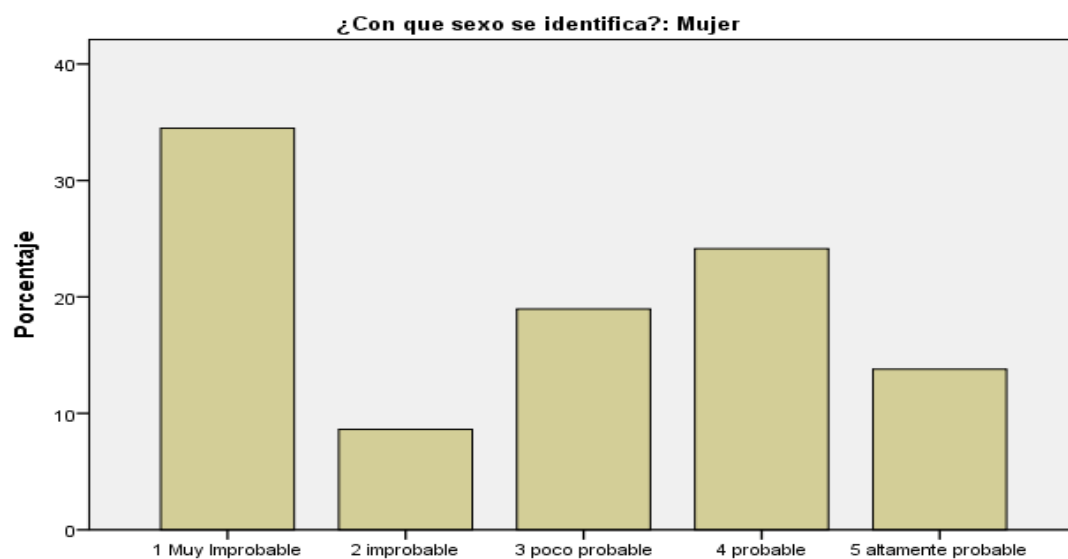
**¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? . [“No se viste como una dama”]**



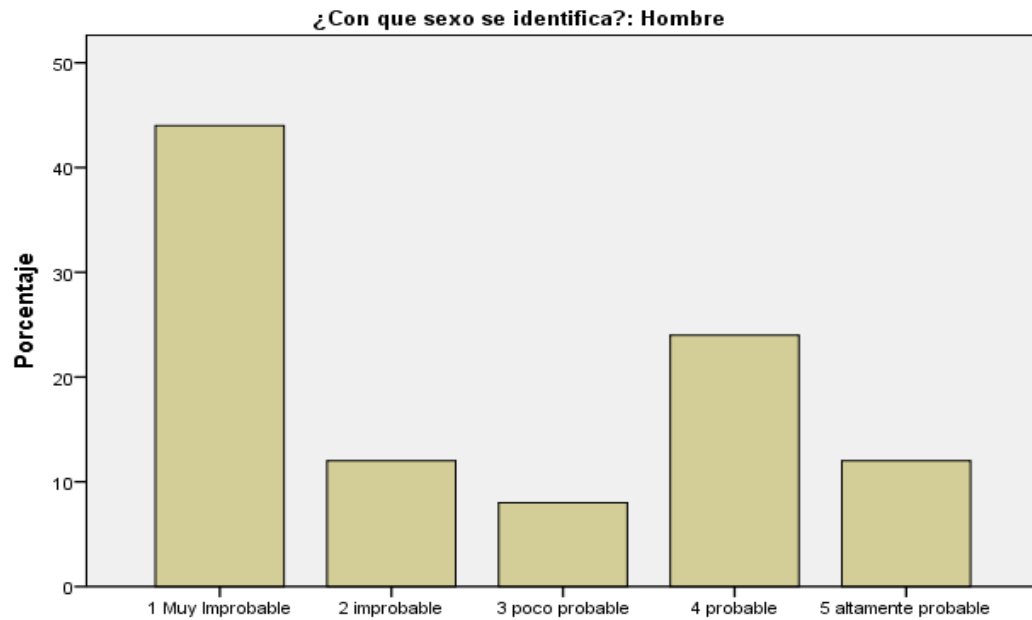
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? [“Le dieron este premio/calificación/bea porque se “metió” con alguien”]



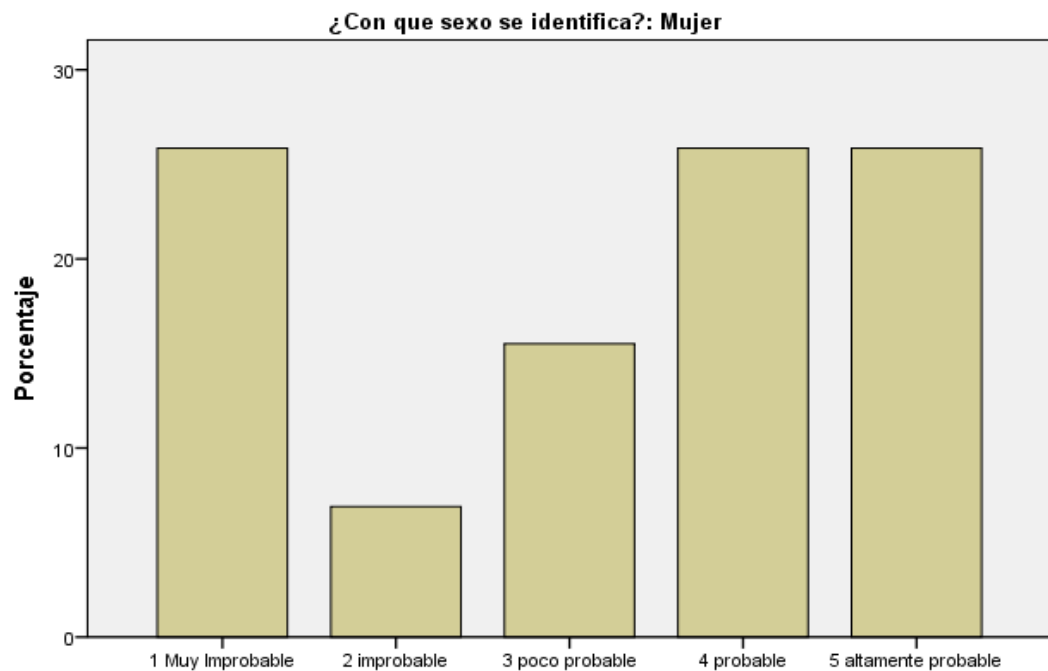
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? [“Le dieron este premio/calificación/bea porque se “metió” con alguien”]



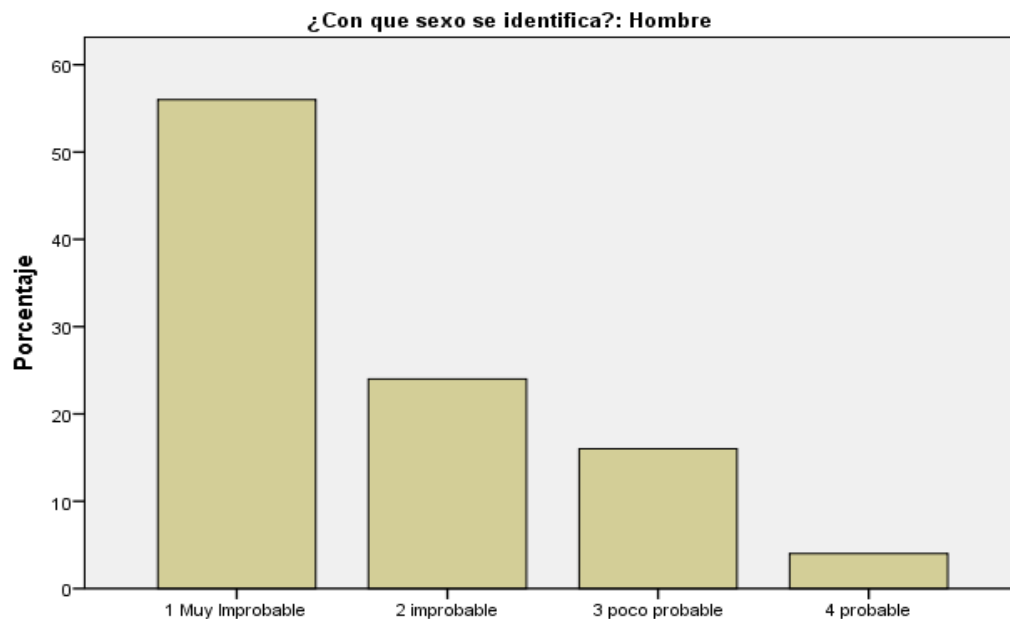
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? . ["Esta carrera es solo para mujeres"]



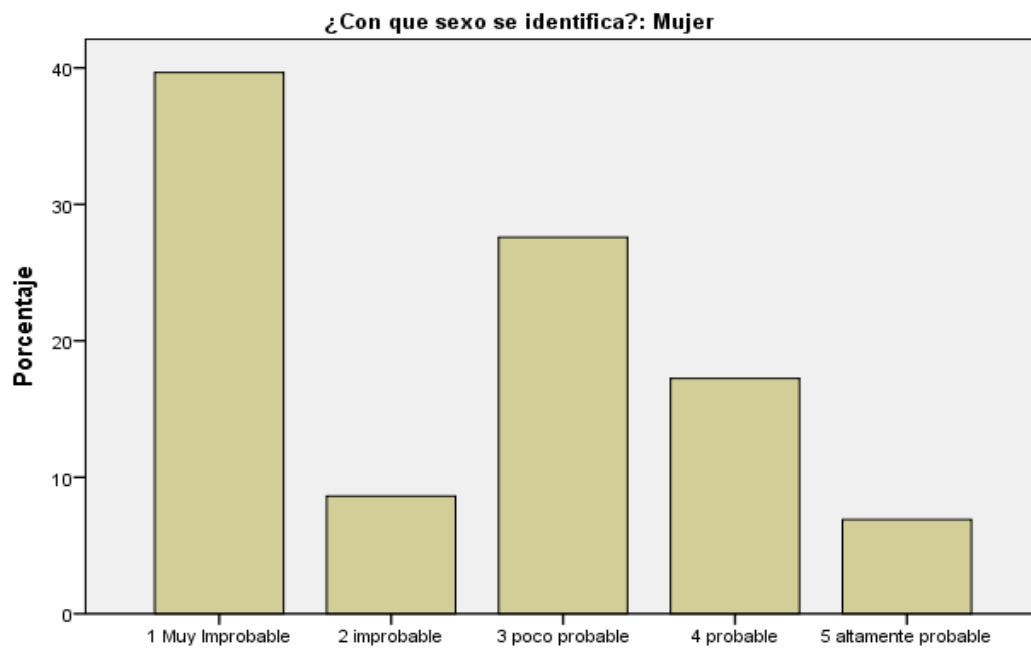
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? . ["Esta carrera es solo para mujeres"]



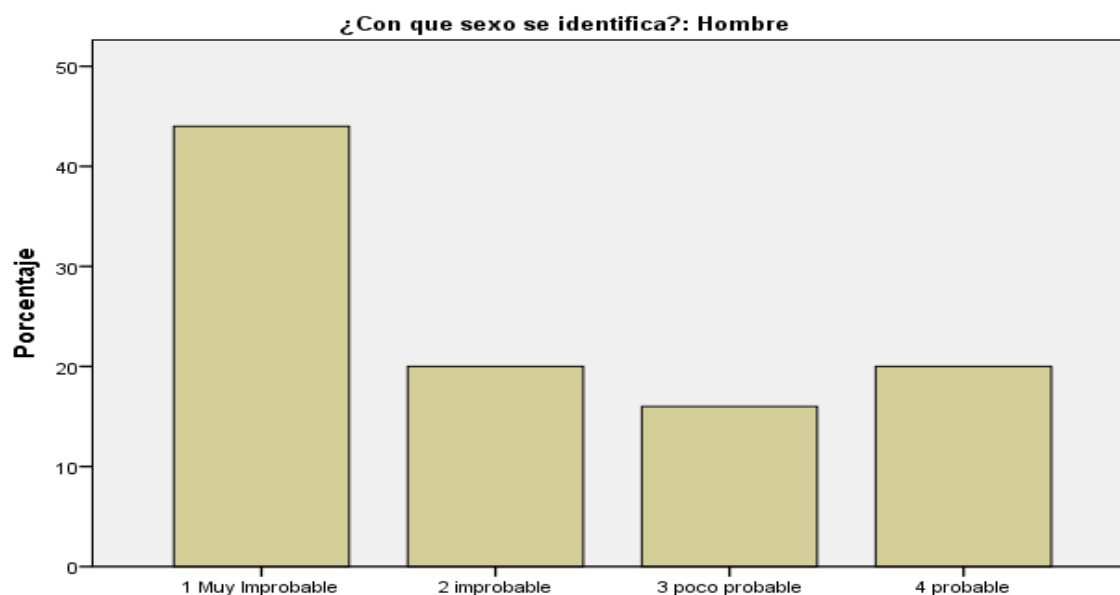
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? ["Las mujeres tienen menos capacidades o virtudes para esta carrera"]



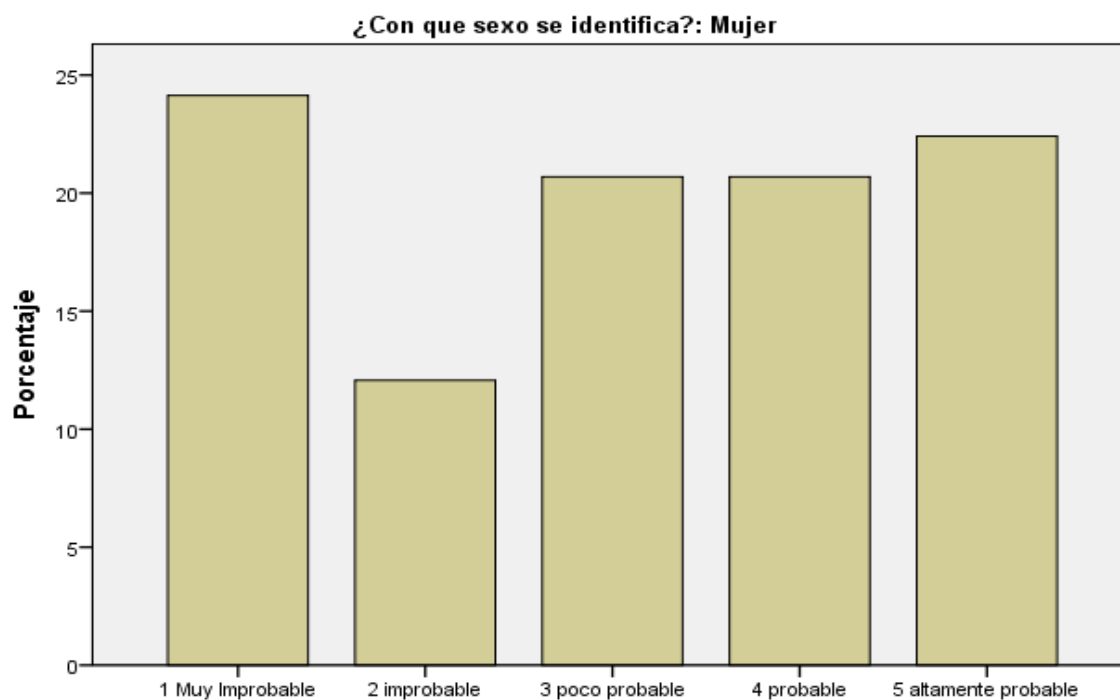
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro? ["Las mujeres tienen menos capacidades o virtudes para esta carrera"]



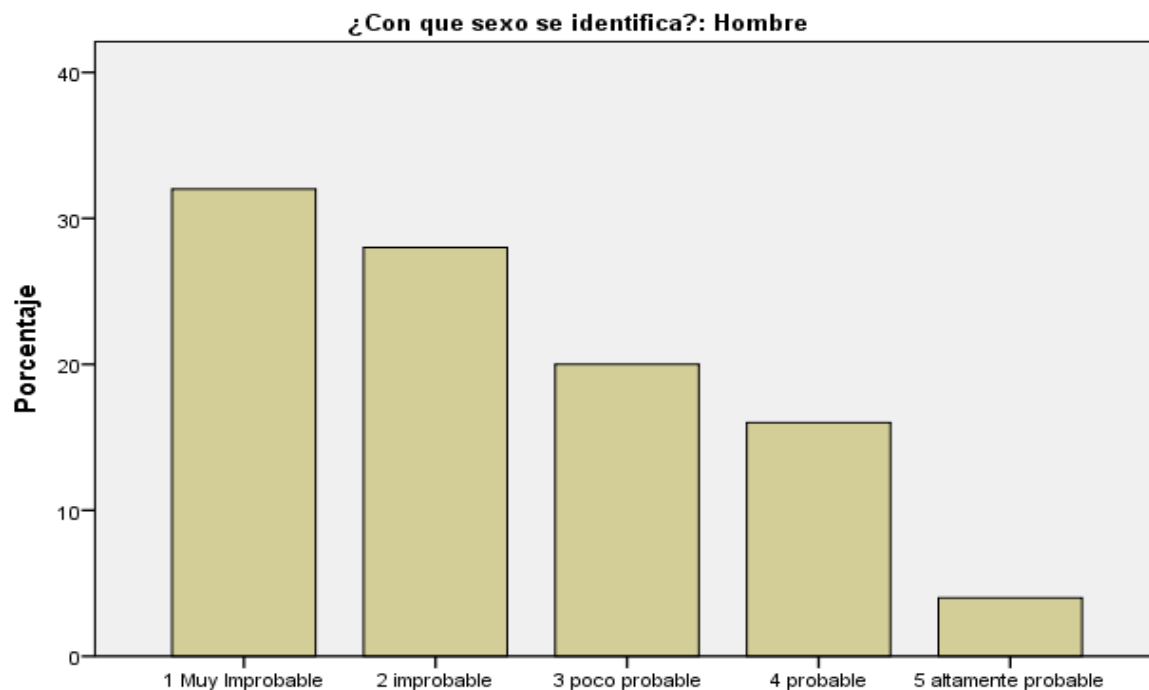
¿Qué tan probable es que se escuchan este tipo de comentarios en su facultad o centro? ["Esta carrera es solo para hombres"]



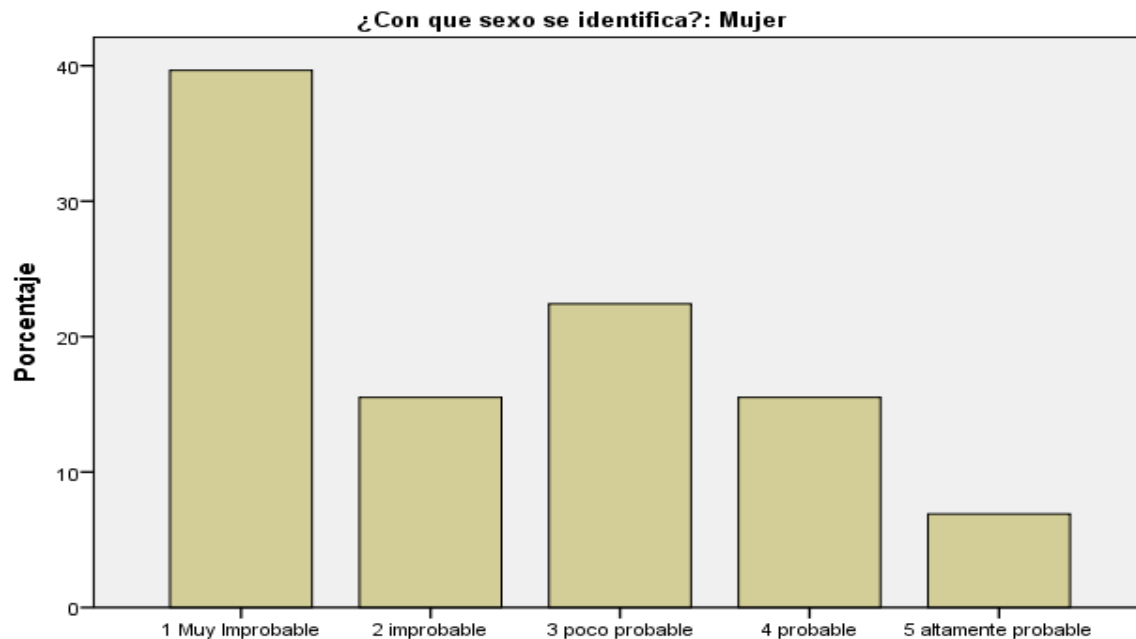
¿Qué tan probable es que se escuchan este tipo de comentarios en su facultad o centro? ["Esta carrera es solo para hombres"]



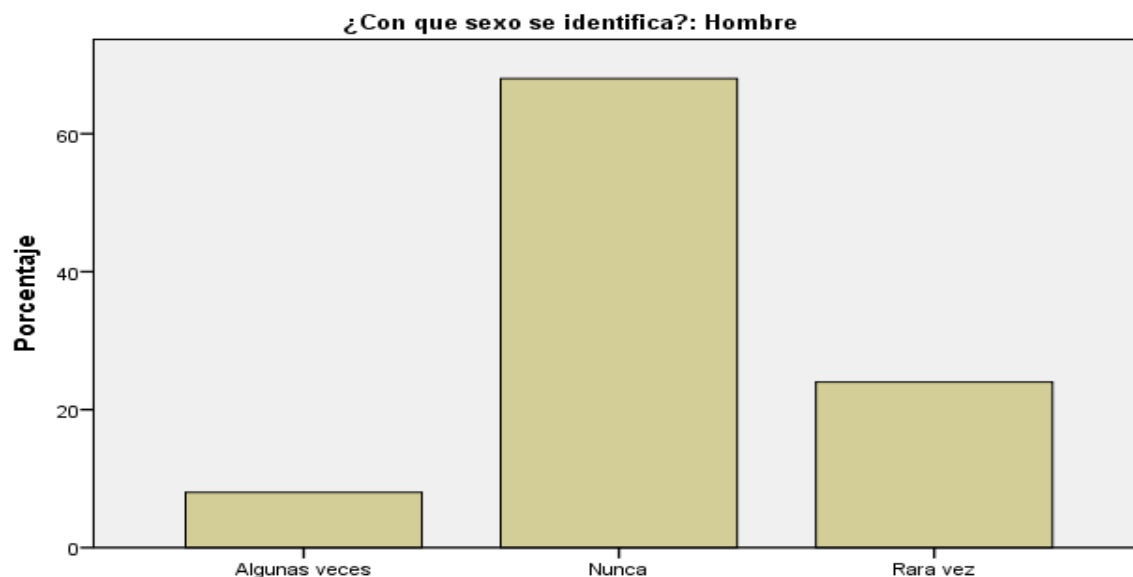
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro?. ["Los hombres tienen menos capacidades o virtudes para esta carrera"]



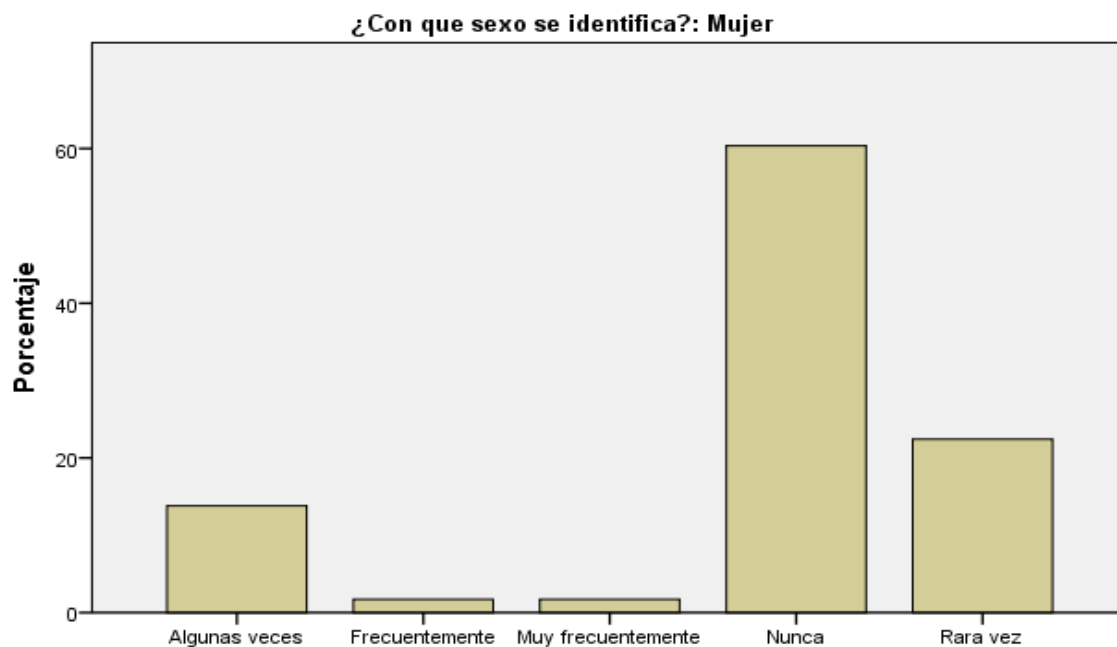
¿Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en su facultad o centro?. ["Los hombres tienen menos capacidades o virtudes para esta carrera"]



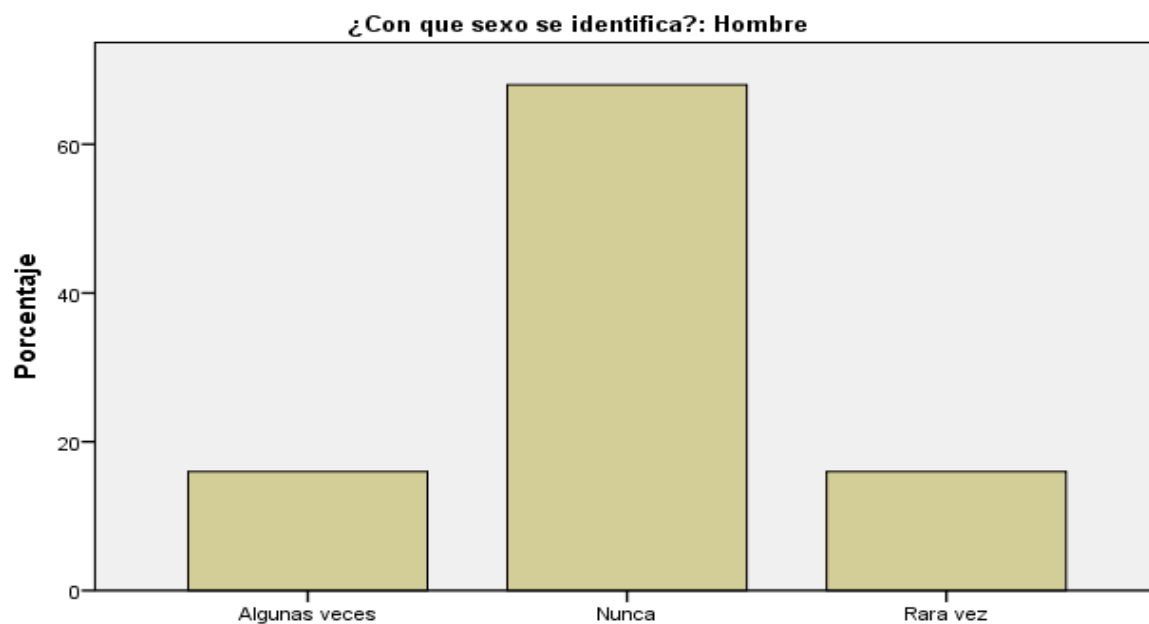
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios basados en estereotipos y que denigran a los hombres]**



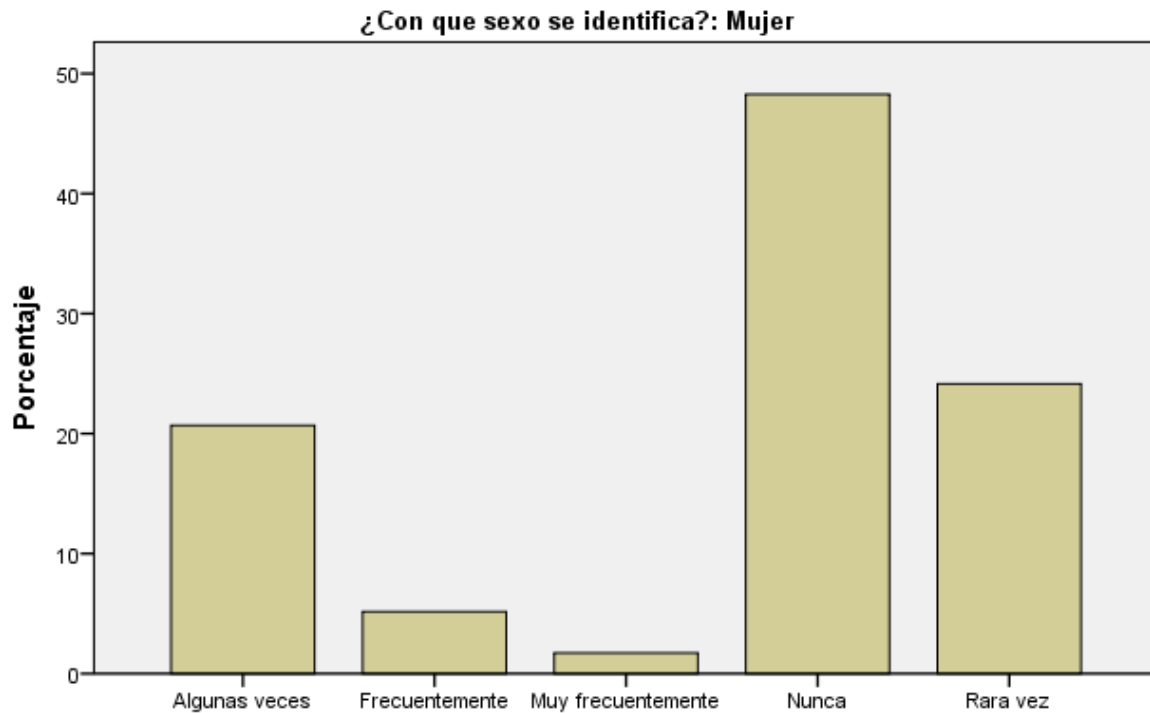
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios basados en estereotipos y que denigran a los hombres]**



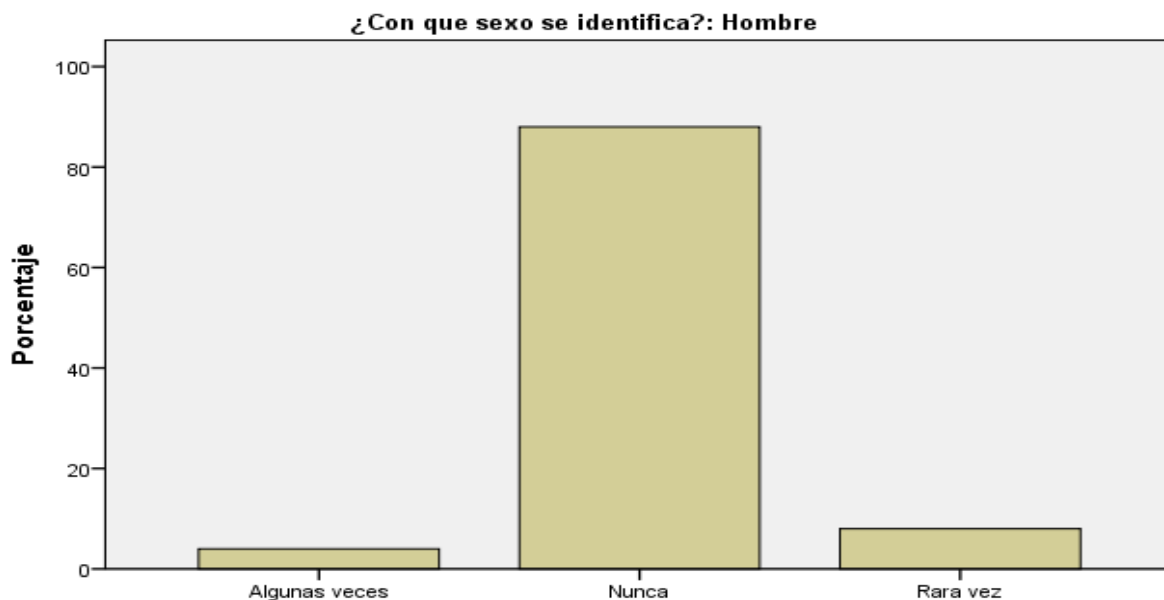
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios basados en estereotipos y que denigran a las mujeres ]**



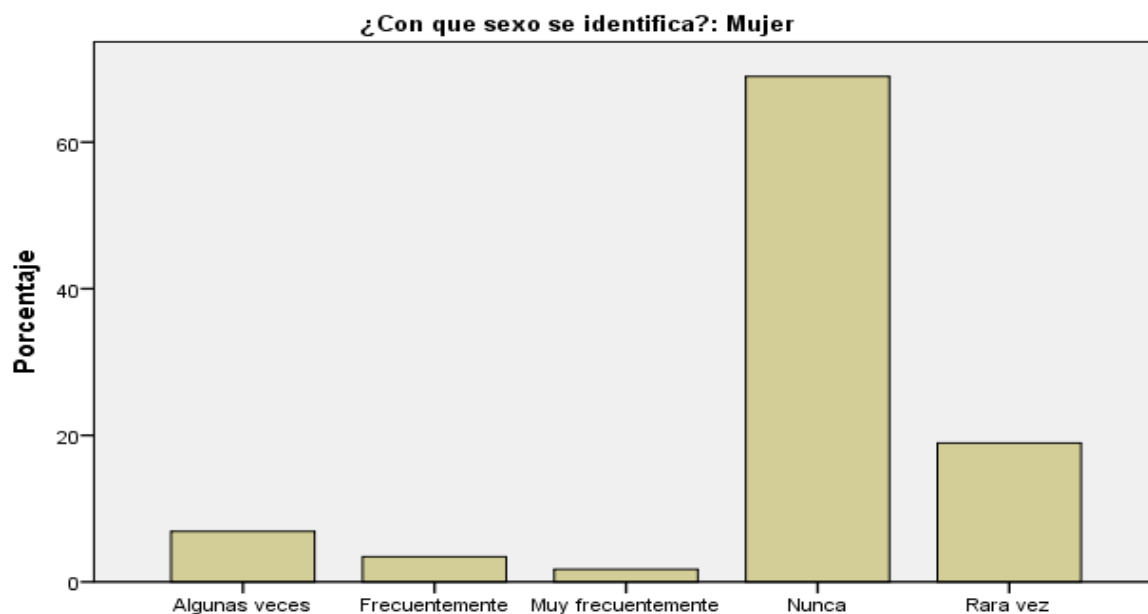
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios basados en estereotipos y que denigran a las mujeres ]**



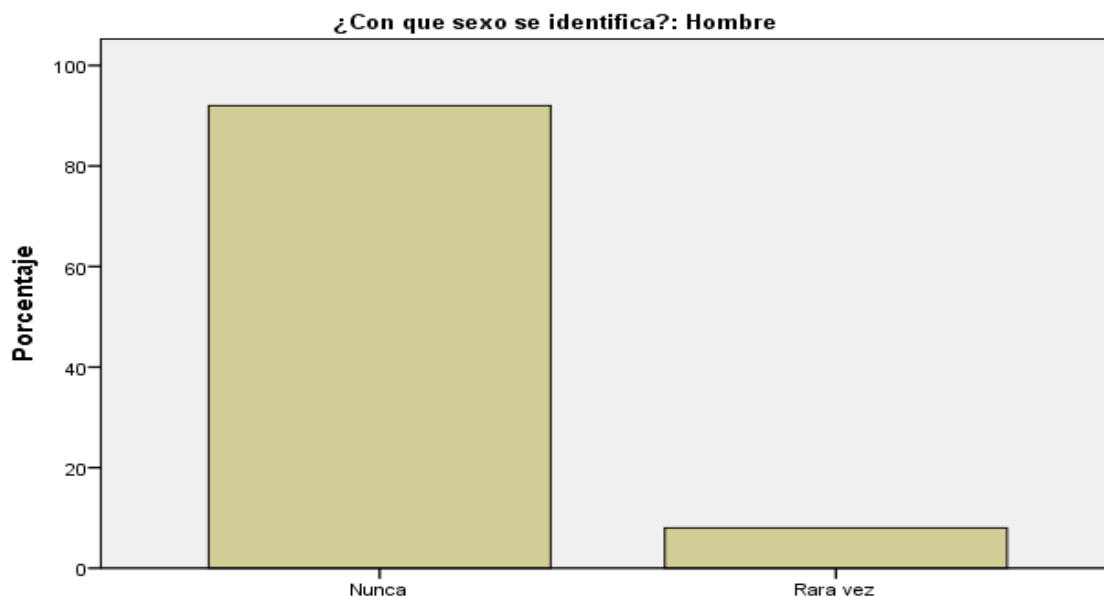
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios burlescos por situaciones de acoso o violencia. ]**



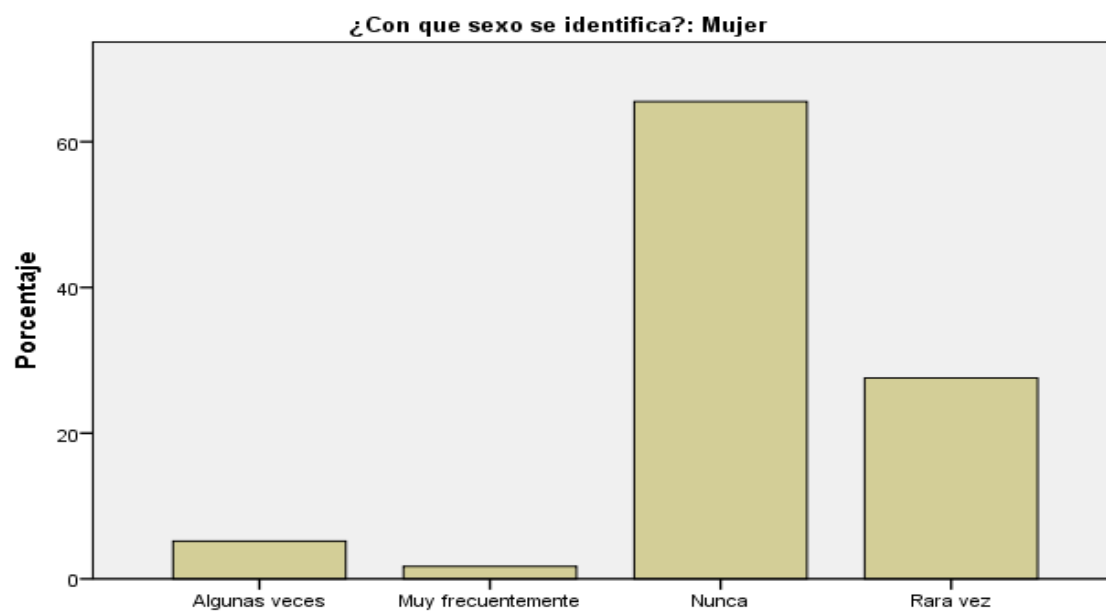
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios burlescos por situaciones de acoso o violencia.]**



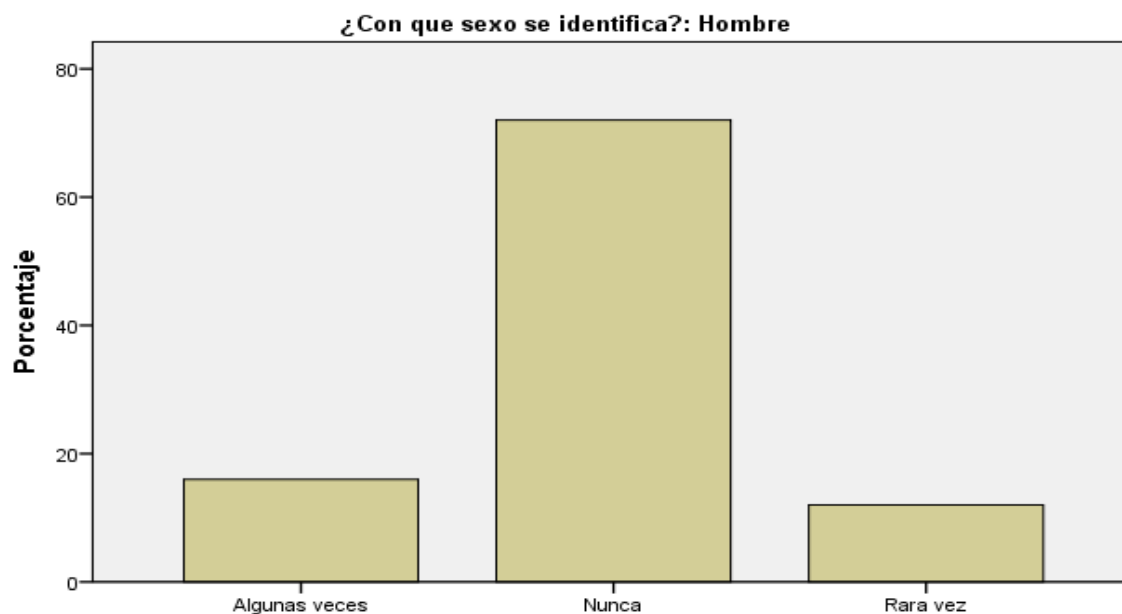
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios homo, lesbo y/o transfóbicos]**



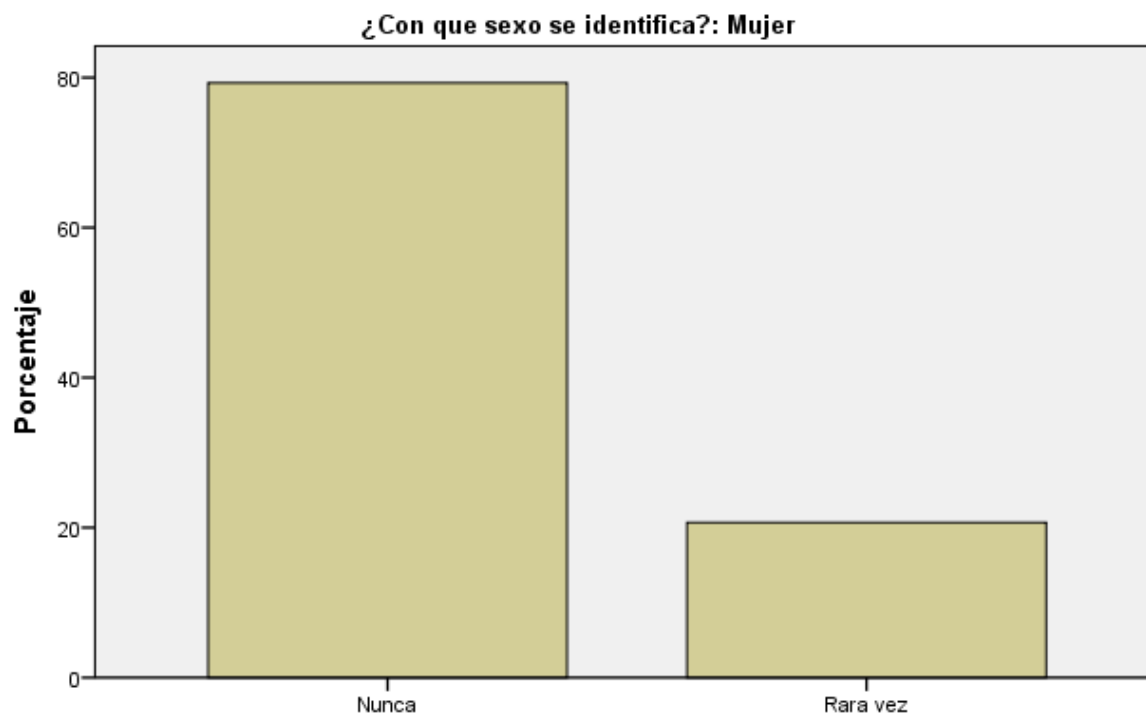
¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios homo, lesbo y/o transfóbicos]



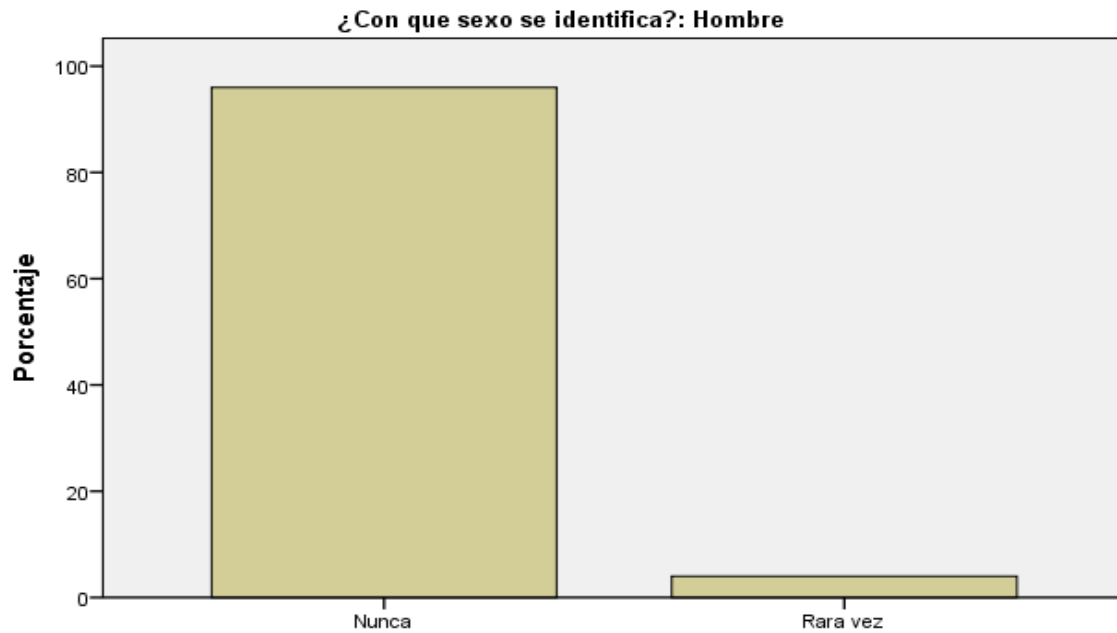
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios basados en estereotipos y que denigran a los hombres]**



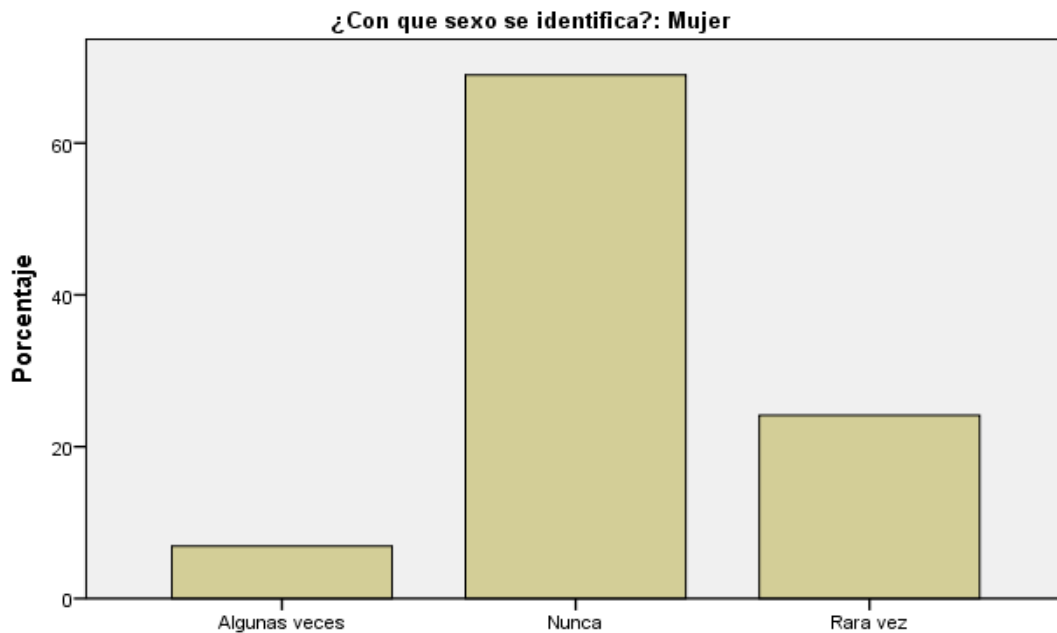
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios basados en estereotipos y que denigran a los hombres]**



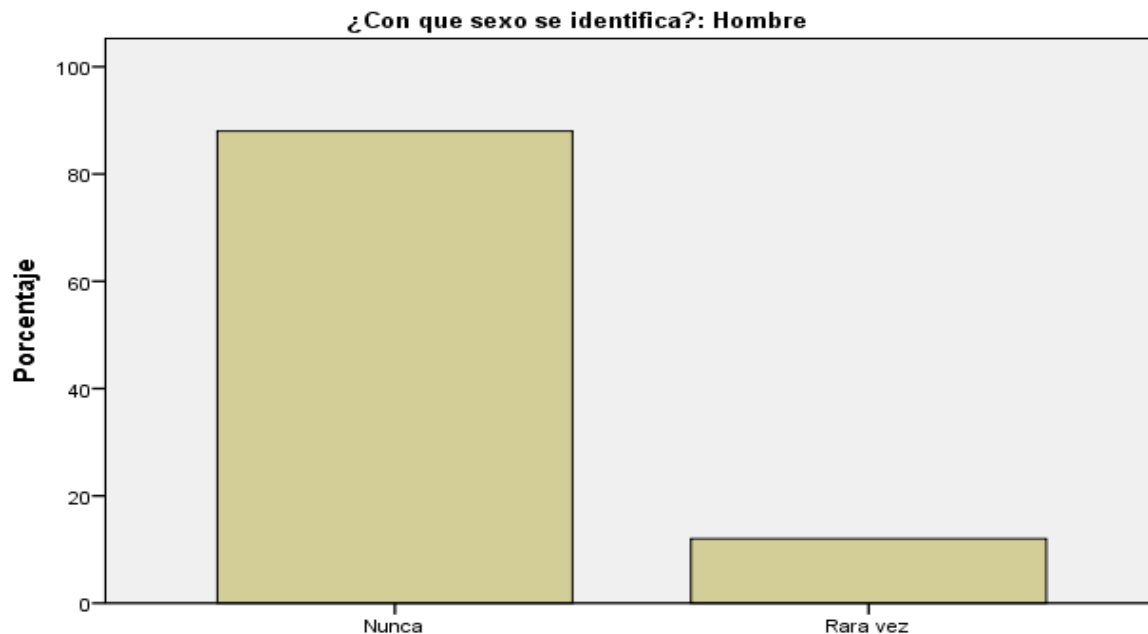
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios basados en estereotipos y que denigran a las mujeres]**



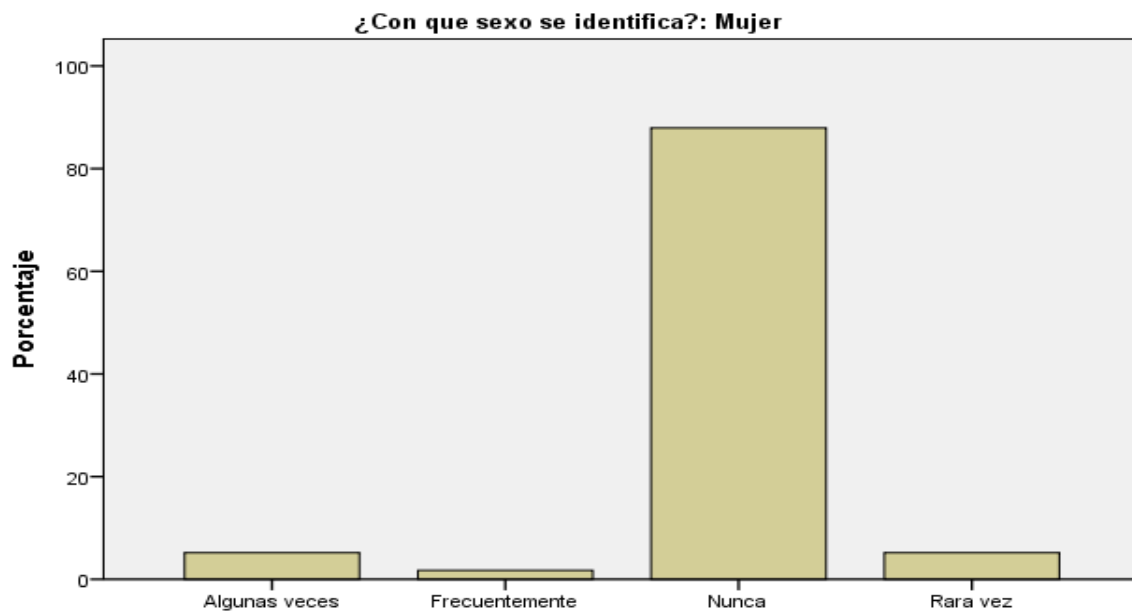
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios basados en estereotipos y que denigran a las mujeres]**



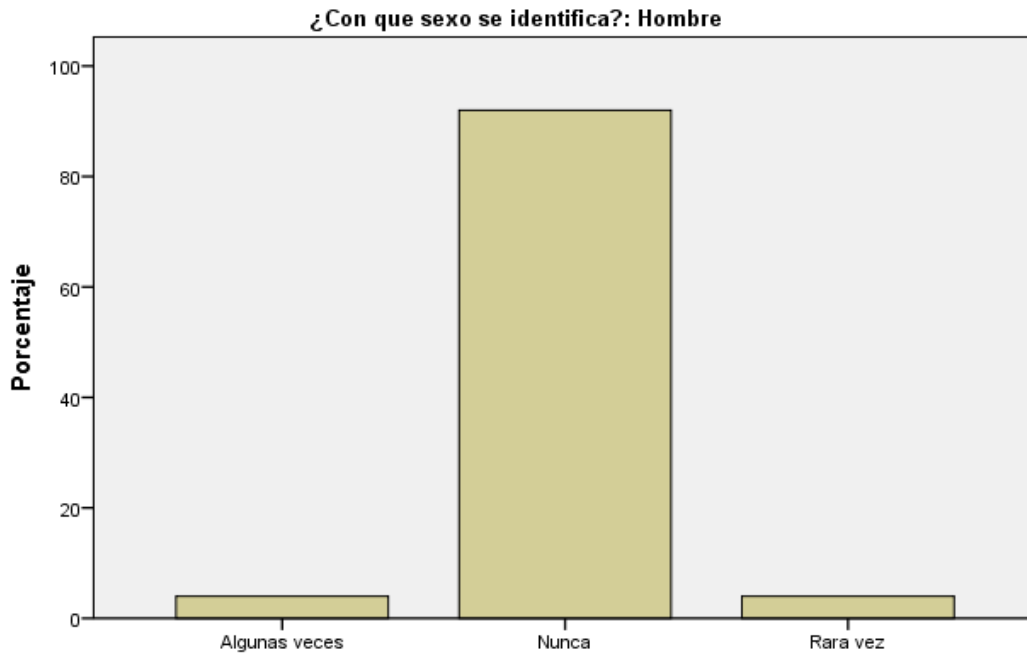
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios burlescos por situaciones de acoso o violencia]**



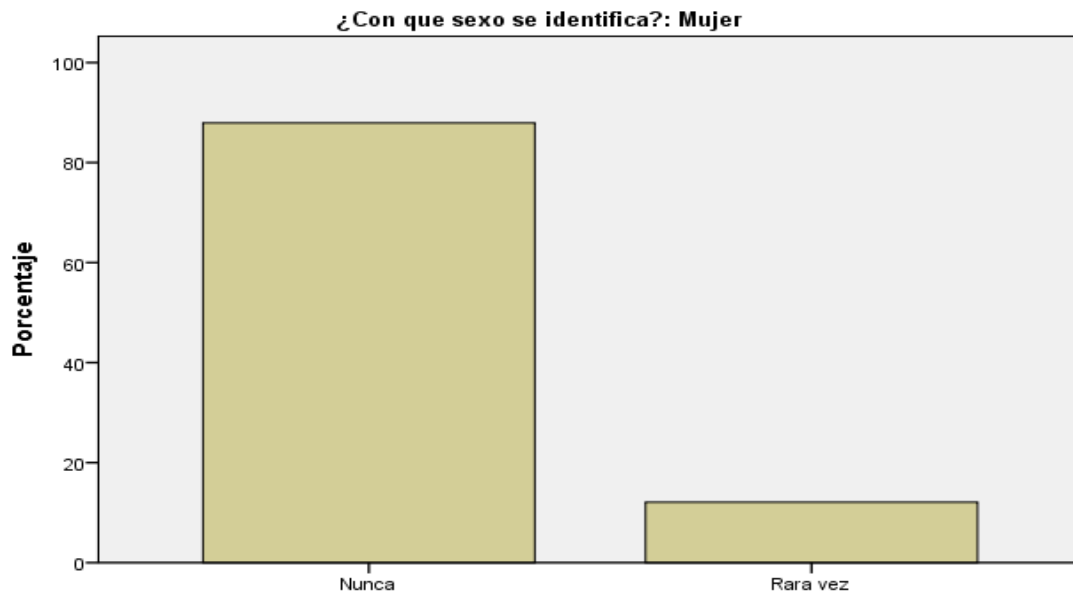
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios burlescos por situaciones de acoso o violencia]**



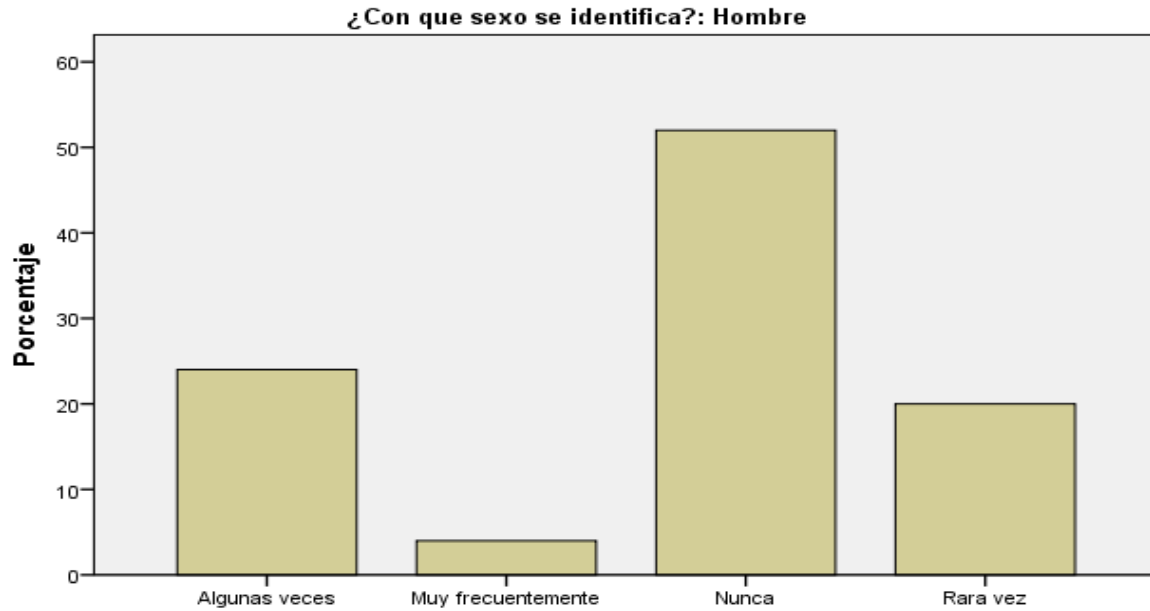
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios homo, leso y /o transfóbicos ]**



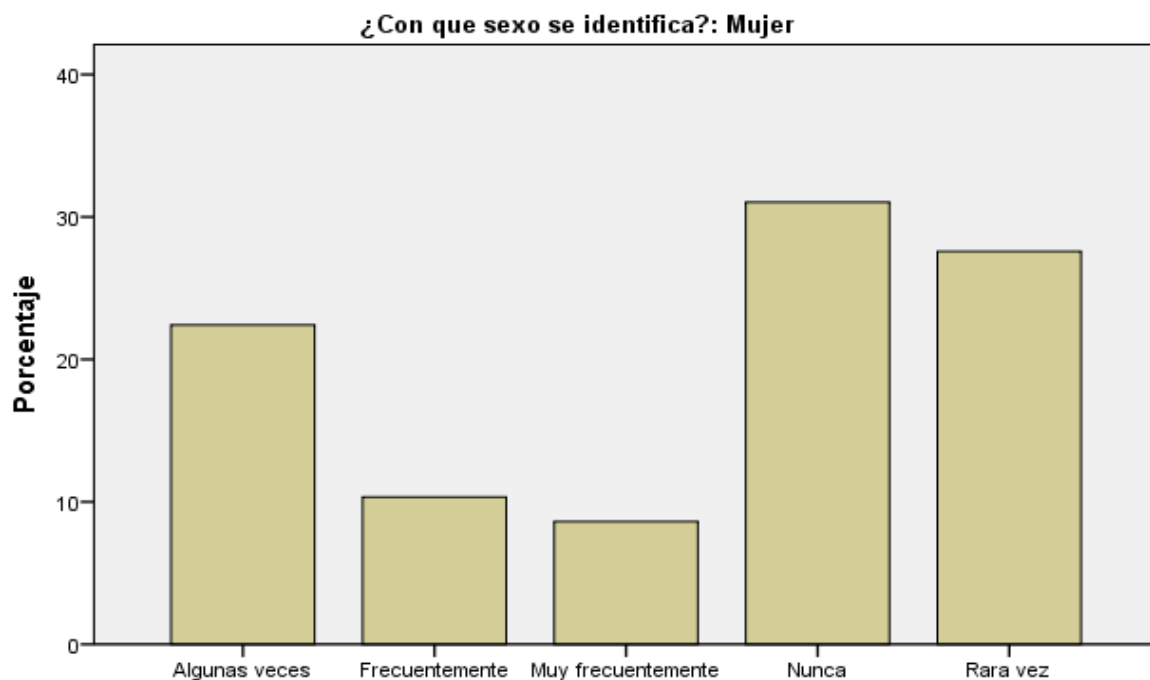
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios homo, leso y /o transfóbicos ]**



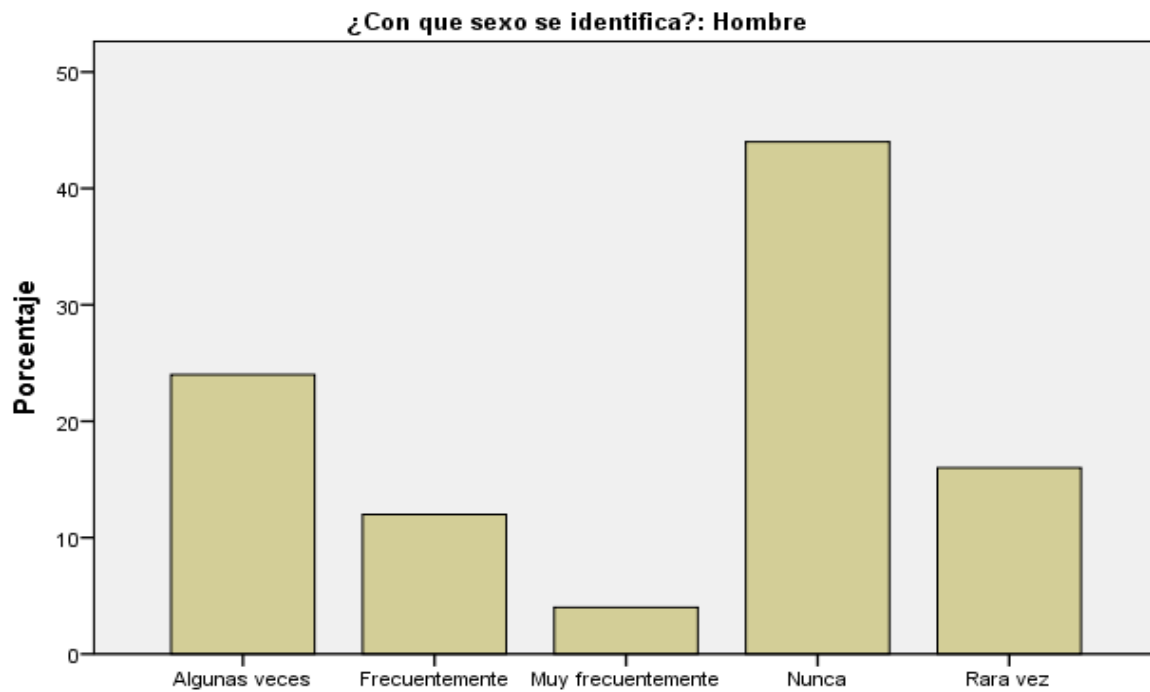
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los estudiantes hombres defienden sus ideas u opiniones y respuestas más que las estudiantes mujeres ]**



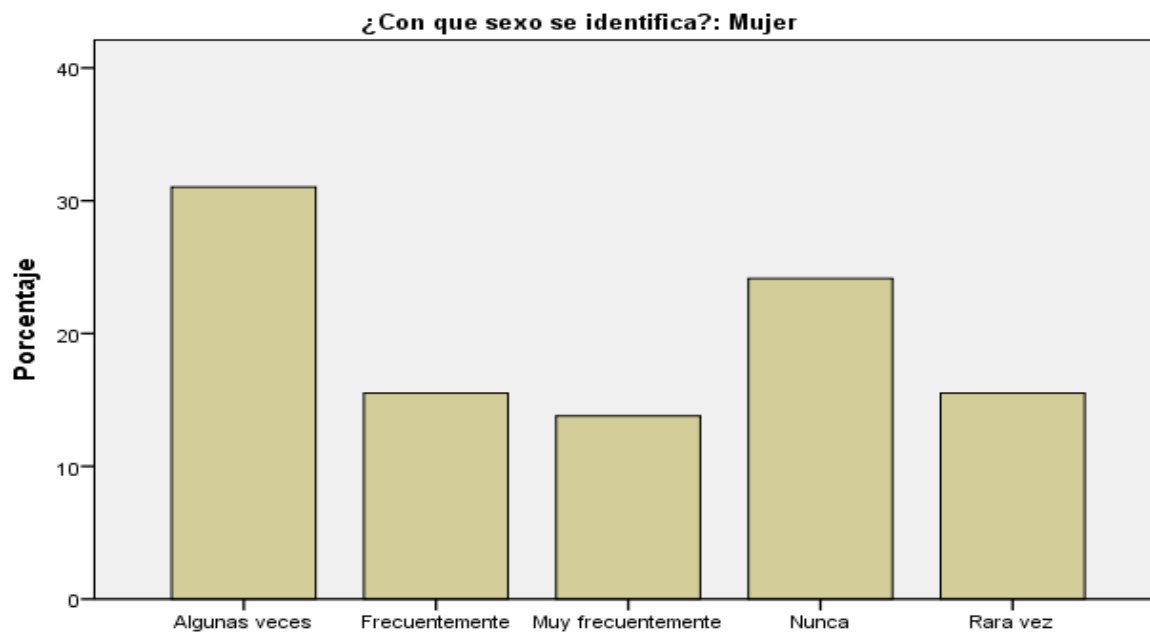
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los estudiantes hombres defienden sus ideas u opiniones y respuestas más que las estudiantes mujeres ]**



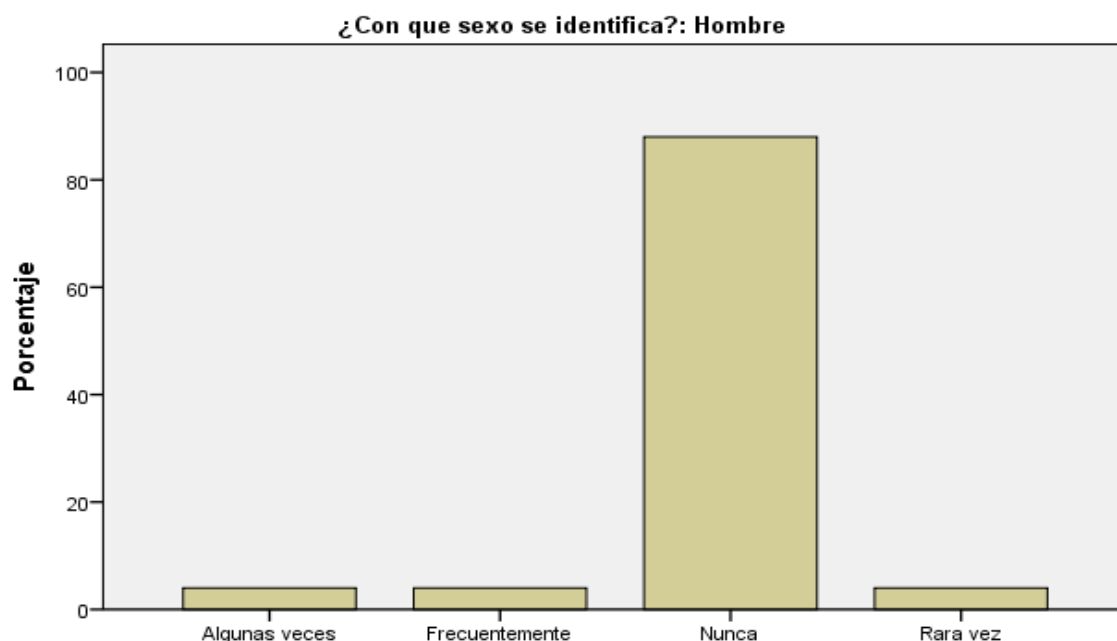
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las estudiantes mujeres defienden sus ideas u opiniones más que los estudiantes hombres]**



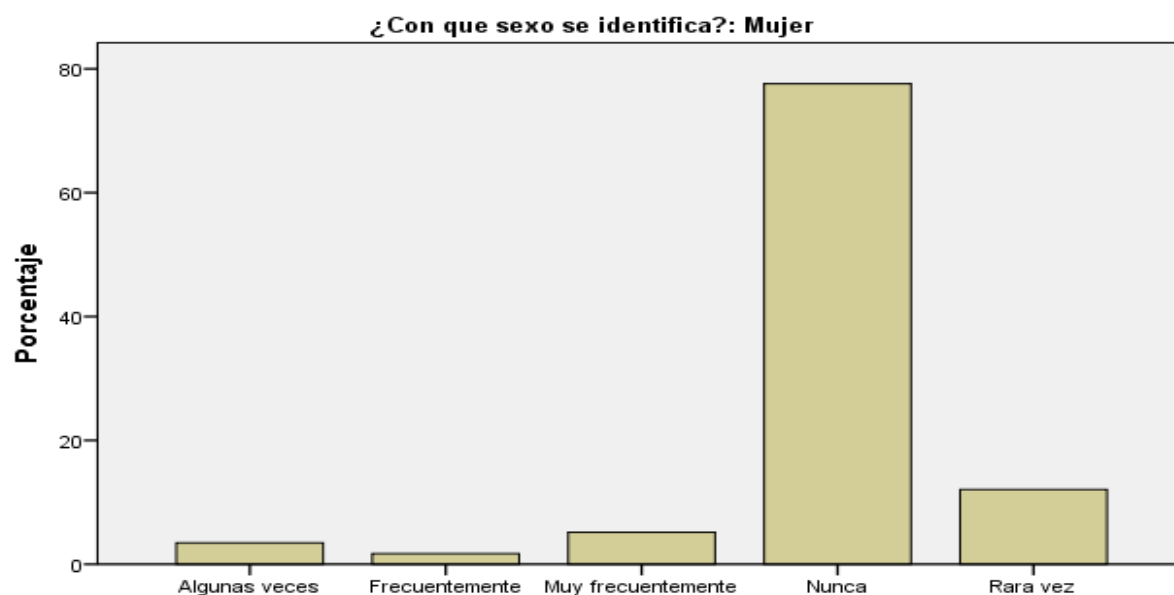
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las estudiantes mujeres defienden sus ideas u opiniones más que los estudiantes hombres]**



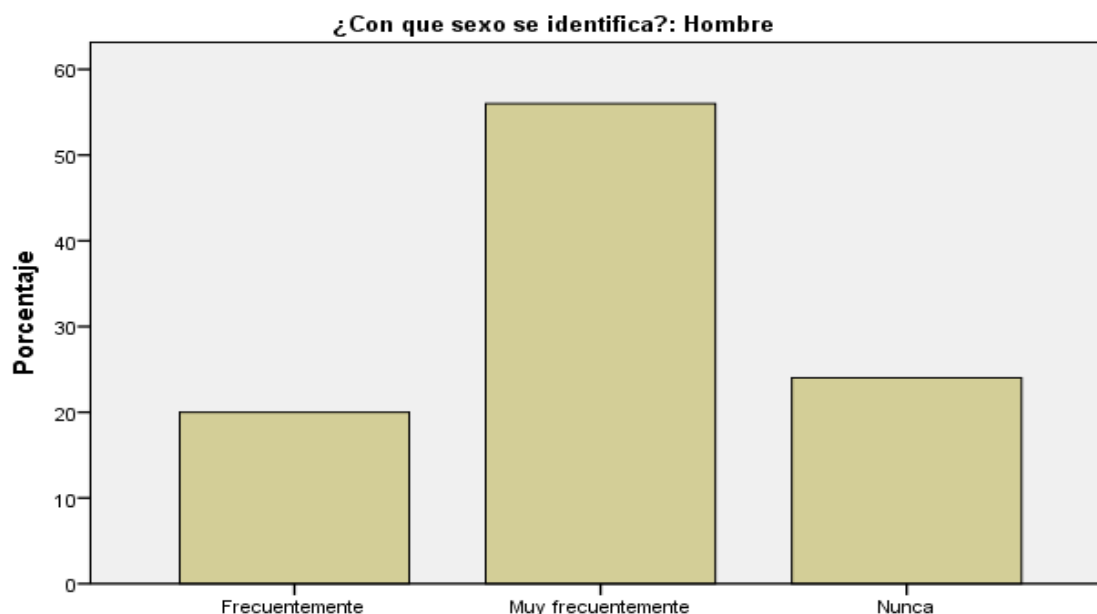
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) NO toman en en serio las respuestas y sugerencias de los estudiantes homosexuales, en igual medida que quienes no lo son ]**



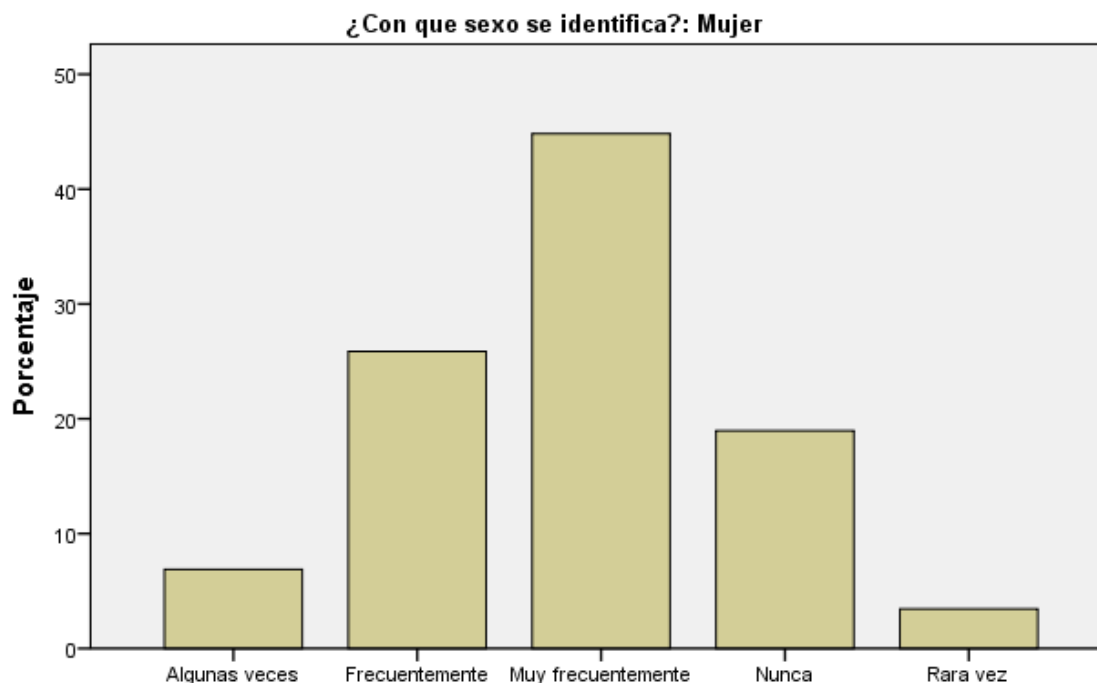
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) NO toman en en serio las respuestas y sugerencias de los estudiantes homosexuales, en igual medida que quienes no lo son ]**



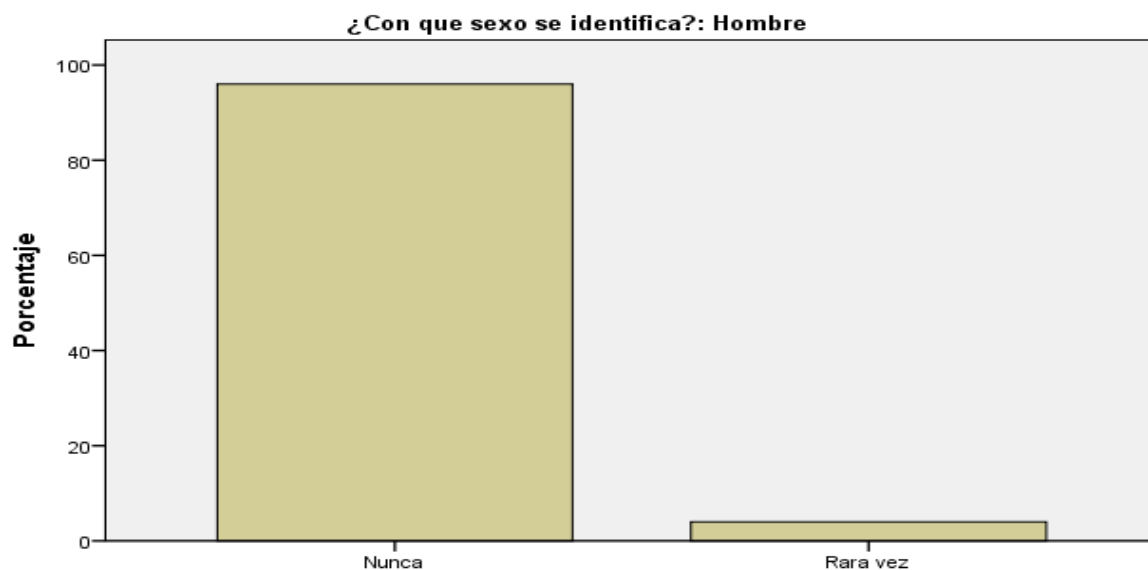
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres]**



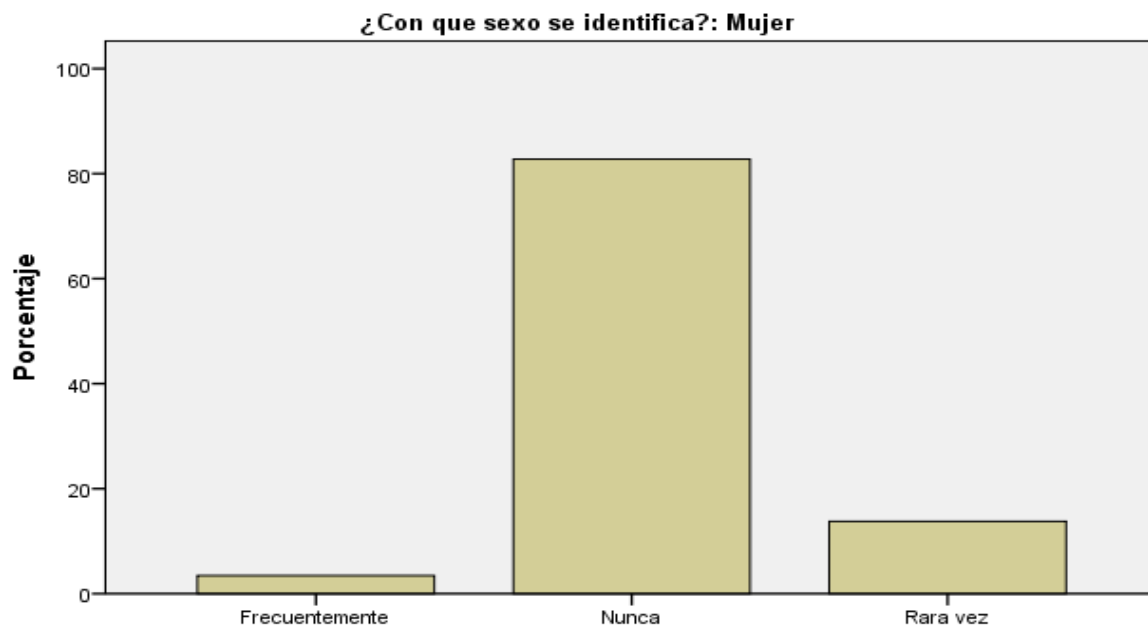
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres]**



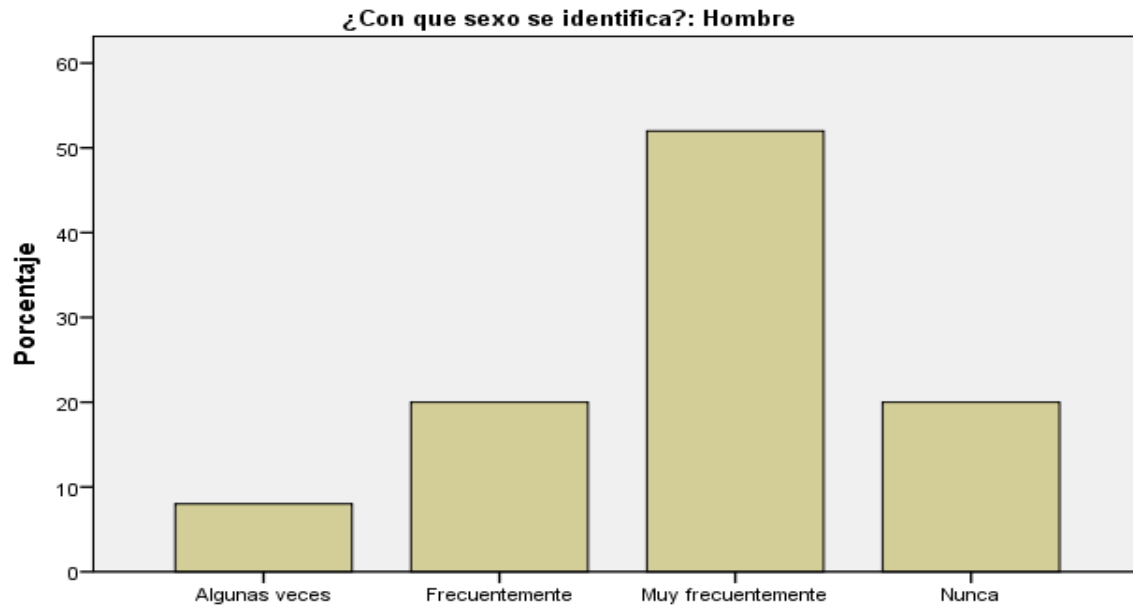
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) NO toman en serio las respuestas y sugerencias de los estudiantes homosexuales, en igual medida que quienes no lo son]**



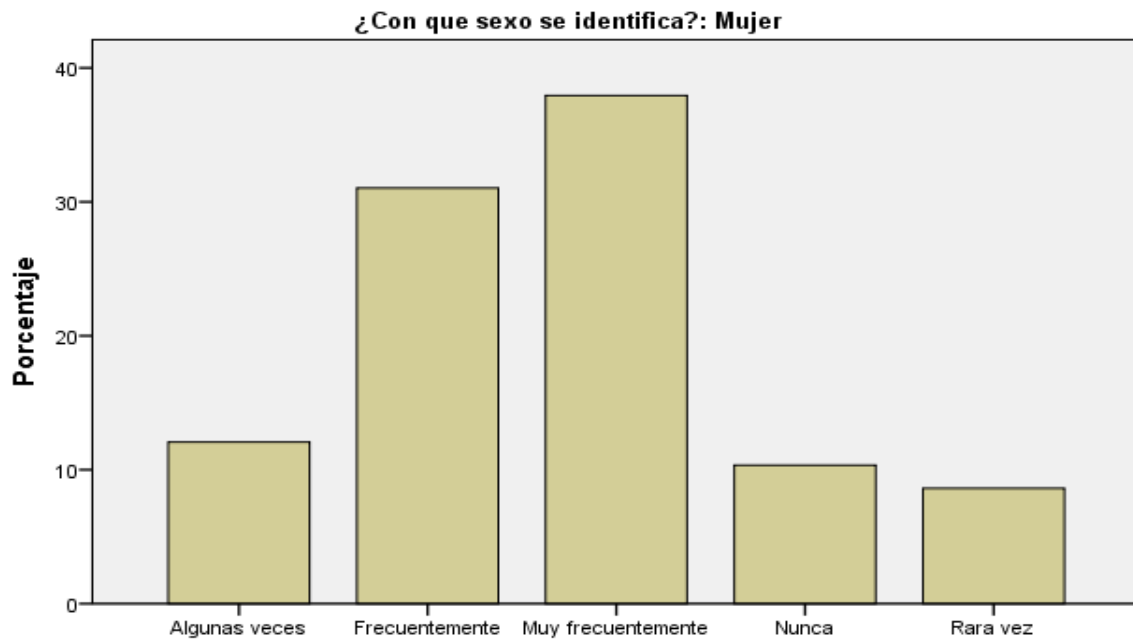
**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Las profesoras (mujeres) NO toman en serio las respuestas y sugerencias de los estudiantes homosexuales, en igual medida que quienes no lo son]**



**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres]**



**¿Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu sala de clase o en la facultad? [Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres]**



## 8 CONCLUSIONES DATOS CUANTITATIVOS (FOCUS) ENCUESTAS

Si bien la encuesta presenta limitaciones dado el tamaño reducido de la muestra, 225 encuestados (4.2% de la comunidad UMAG) situación que podría afectar la generalización y, entre otras consecuencias, puede sobre-representar a personas sensibilizadas con el tema (las que contestaron) y no incorporar a quienes se encuentran más lejos o directamente desinteresados por esta temática.

Para efectos de lo solicitado por parte del Ministerio de Educación a la UMAG el mandato consistía en “desarrollar, planificar y ejecutar un diagnóstico con metodología cuantitativa y cualitativa de carácter participativo incorporando la perspectiva de género permitiendo con ello identificar brechas existentes en distintos contextos universitarios, laborales y territoriales, en el marco del proyecto MAG 2395”, la interpretación de los datos cuantitativos de la encuesta con relación a la ley 21.369, arroja, en un contexto general, que más del 50% de las mujeres en todos los estamentos perciben mayores brechas de violencia y discriminación.

La percepción de discriminación por género recoge que un porcentaje significativo de mujeres académicas y funcionarias reportan haber sido excluidas o limitadas en actividades, promociones o permisos laborales debido a su género. Por otro lado, las personas encuestadas de los tres estamentos, especialmente mujeres, reportan en un alto porcentaje que aún persisten los comentarios sexistas, y que estos son percibidos como “probables” en varias facultades, sobre todo en aquellas más masculinizadas y en donde se perciben altos niveles de violencia (Ingeniería y Salud) y otros espacios institucionales.

En cuanto al Acoso Sexual, la percepción en términos cuantitativos es de un 30% en todos los estamentos, las formas más frecuentes son miradas y gestos morbosos, comentarios no deseados sobre el cuerpo o vestimenta. En esa misma línea, el 15% declara haber vivido alguna situación o ser testigo de presión para aceptar citas no deseadas por parte de académicos hombres hacia estudiantes o colegas mujeres, los lugares en donde ocurren estas situaciones son principalmente físicos: aulas,

oficinas de facultad, espacios comunes (casinos, bibliotecas) y virtuales a través de mensajes privados por redes sociales.

En cuanto a las diferencias por estamento, las académicas mujeres reportan mayor percepción de desvalorización en investigación, sienten que no son valoradas en sus temáticas. ("*Siento que mis temas no son valorados*", escala 4-5 probable y altamente probable).

En el estamento estudiantil, la comunidad de la diversidad sexual siente mayor discriminación en un porcentaje del 30% al verse expuesta a comentarios homo/transfóbicos (por ej: "*Bromas sobre orientación sexual*" en Facultad de Educación). Situaciones de acoso en prácticas clínicas (Ciencias de la Salud).

Por último las mujeres, del estamento funcionario, perciben discriminación en ascensos, declarado en la escala 4-5 (probable y altamente probable) "*Tengo que esforzarme más que mis colegas hombres*".

Es importante señalar que solo el 20% de las mujeres que declararon discriminación, violencia y acoso sexual, ha denunciado dicha situación, el resto reporta no realizar la denuncia en los canales oficiales por miedo a las represalias "*Afectaría mi promoción*", así como también un 30% señala desconocimiento de protocolos a su vez que normaliza dichas conductas por parte de los hombres. ¿Cómo resuelven? El 60% declara que conversa con amistades y familiares, solo el 10% presenta queja formal a las jefaturas.

## 9 RECOMENDACIONES FINALES

Los resultados finales se deducen del cruce de la información cualitativa (focus) y cuantitativa (encuestas) aun siendo escasa la muestra cuantitativa, es muy significativa la información reportada en los focus con todos los estamentos de la Institución.

Los resultados evidencian un patrón de violencia de género y discriminación sistémica en la UMAG, con mayor impacto en mujeres académicas y estudiantes. La normalización de comentarios sexistas y la falta de reportes formales (se hace referencia a que no se divulgan los resultados de las investigaciones) reflejan una cultura institucional que requiere intervenciones urgentes, alineadas con la Ley 21.369.

De acuerdo con el **análisis general** se recomienda que la Universidad de Magallanes adopte un plan integral que sancione con transparencia (sin revictimizar), prevenga con educación continua a los tres estamentos, empodere al estudiantado para ser agentes de cambio, forme de manera obligatoria en género y liderazgo, establezca espacios seguros visibles y armónicos para denunciar (canales confidenciales), evalúe constantemente los protocolos, con participación de todos los estamentos, cuente con personal formado en la temática, sobre todo en el área comunicacional para fortalecer los canales comunicativos en todo momento.

Para terminar, el estudio revela que, pese a los avances, la Universidad de Magallanes enfrenta un desafío cultural profundo. La violencia y la discriminación persisten en espacios donde prima la jerarquía (Salud) o la masculinidad tradicional (Ingeniería). La clave está en equilibrar sanción justa con educación transversal, evitando que la sobre judicialización erosione la confianza institucional. Es menester entonces, explicitar por parte de las autoridades un compromiso explícito con la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, dado que se percibe un discurso, algunas veces, incongruente con la práctica y alejado de la realidad de la UMAG.

Cuando se habla de un desafío cultural, es menester señalar que se hace referencia a un machismo internalizado, territorial y naturalizado, lo que perpetúa estereotipos

difíciles de desarraigar, no es una tarea imposible, pero ello requiere un trabajo sostenido, de capacitación, prevención y protocolos efectivos alineados con la ley 21.369. Todo ello acompañado de un presupuesto y personal cualificado y formado en temáticas de género y DD.HH, que asegure la calidad de la transferencia cultural.

Como señaló un participante: *“No basta con políticas; necesitamos que esto sea parte del aire que respiramos aquí”*.

## 10 REFERENCIAS

Amorós, C (2000). *Feminismo y Filosofía*. Ed Síntesis. Madrid

Bourdieu, P (1991). *El lenguaje y el poder simbólico*. (J.B. Thompson, Ed). Harvard University Press. New York.

Bourdieu, P (1998). *La dominación masculina*. Madrid. Editorial Anagrama. Madrid.

Fraser, N (2013) *Fortunas del feminismo: del capitalismo estatal a la crisis neoliberal*. Brooklyn New York. Verso Books.

Lipsky, M (1980) *Burocracias de calle: Dilemas del individuo en los servicios Públicos*. New York: Russel Sage Foundation.

Schein, EH y Schein, PA (2017) *Cultura organizacional y Liderazgo* 5° edición, Wiley and Sons. San Francisco.

Tronto, JC (1993) *Límites morales: un argumento político a favor de una ética del cuidado*. (*Moral Boudaries A Political Argument for an Ethic of Care*). Routledge, Chapman and Hall. London.

Universidad de Magallanes, Dirección de Género, Equidad y Diversidad (2021). *Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales*.

Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres, Dossier informativo: 2023 -2024.

Informe de Brechas, 2021. UMAG.