

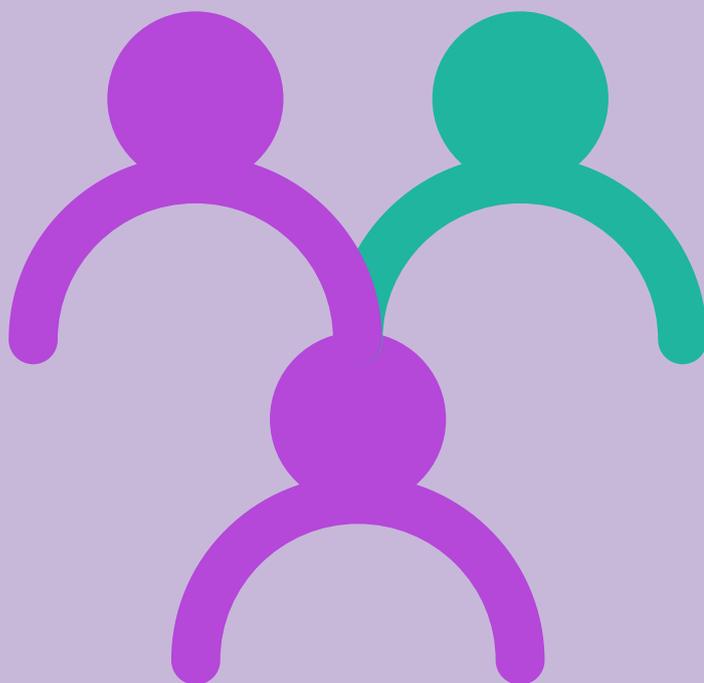
II Diagnóstico Institucional de **Relaciones de Género**

UDA 2024



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES
E INCLUSIÓN







II Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género de la Universidad de Atacama

Dirección de Género, Diversidades e Inclusión:

Viviana Rodríguez Venegas.

Jefa Departamento de Género:

Karen Torres Navea.

Generación de contenidos y elaboración diagnóstico:

Francisco Astudillo Pizarro.

Diseño Gráfico y Editorial:

Camila Maldonado Muñoz.

II Diagnóstico Institucional de relaciones de género de la Universidad de Atacama 2024
© 2025 por Departamento de Género Universidad de Atacama tiene licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Para ver una copia de esta licencia, visite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



CONTENIDO

Introducción	13
Marco normativo	17
Marco metodológico	23
Recolección de datos	26
Instrumento, población y procedimiento muestral	26
Análisis de estadística descriptiva	32
Brechas de género en la Universidad. Antecedentes institucionales.	33
Distribuciones y brechas de género observadas en los estamentos académico, directivo y funcionario	35
Distribución y brechas de género estamento académico	36
Comportamiento tendencial brechas de género agregada en estamento académico	37
Distribución de género en el estamento directivo	38
Directivo-académico	39
Directivo no-académico	41
Comportamiento tendencial brechas de género	43
Estamento directivo 2020-2024	
Distribución y brechas de género en el estamento funcionario	45
Personal administrativo	45
Personal auxiliar	47
Personal profesional	49
Personal técnico	50
Comportamiento tendencial brechas de género en estamento funcionario 2020-2024	52

Distribuciones y brechas observadas en el estamento estudiantil	54
Distribución y brechas de género en la matrícula de pregrado Universidad de Atacama	54
Porcentaje de titulación oportuna en pregrado desagregado por género cohortes 2013-2027	59
Distribución y brechas de género en la matrícula de posgrado Universidad de Atacama	60
Distribución de género en la matrícula de programas de posgrado en función de las áreas del conocimiento	64
Matrícula en carreras de posgrado STEM	65
Matrícula en carreras de posgrado No-STEM	68
Brechas de género en jerarquizaciones académicas	71
Distribución de género en instancias de toma de poder y toma decisiones	79
Distribuciones de género en decanaturas 2020-2024.	80
Distribuciones de género en nivel de direcciones Universidad de Atacama 2020-2024	82
Distribuciones de género a nivel de subdirecciones en Universidad de Atacama 2020-2024	83
Distribución de género en otros cargos	85
Distribuciones y brechas de género en términos de vinculaciones laborales del personal académico y no académico	86
Distribuciones relativas a la calidad jurídica de la contratación de personal académico	87
Academia con vínculo contractual a contrata	87
Academia con contratos de planta	88
Academia con cargos directivos con contratos de planta	90
Distribuciones relativas a la calidad jurídica de la contratación de personal no académico	92
Personal no académico con vínculo contractual a contrata	92
Distribución de género entre directivos de planta	94
Personal con calidad jurídica de planta no académica	95

V

Trato discriminación, acoso y violencia de género	97
Proceso de instalación de capacidades institucionales	100
Transformaciones normativas nacionales	105
Nivel de conocimiento de los recursos institucionales	106
Mecanismos de investigación y sanción de prácticas de discriminación, acoso y violencia de género	108
Procedimientos y denuncias iniciados 2021-2024. Antecedentes institucionales.	110
Procedimientos disciplinarios instruidos periodo 2021-2024. Recuento general.	111
Procedimientos instruidos relativos a materias de género incluidos en la Ley 21.369	113
Medidas preventivas decretadas en periodo 2021-2024	117
Caracterización de las partes involucradas en los procedimientos	119
Caracterización de género de la parte denunciante	119
Caracterización estamental de la parte denunciante	121
Caracterización de género de la parte denunciada	123
Caracterización estamental de la parte denunciada	125
Tipo de conductas involucradas en las denuncias	127
Atenciones Psico-socio-jurídicas efectuadas por el Departamento de Género de la Universidad de Atacama	129

VI

Resultados encuesta 2024.

Dimensión, trato, discriminación, acoso y violencia de género. 131

Cantidad de personas que consideran que existe discriminación por motivos de género en la Universidad de Atacama	133
Identificación de situaciones de discriminación por motivos de género en UDA	137
Sesgos de género en frases y comentarios escuchados en contextos universitario	139
Situaciones potencialmente constitutivas de denuncia "observadas" en otras personas por personas encuestadas	143
Situaciones potencialmente constitutivas de denuncia "experimentadas" por personas encuestadas	145
Caracterización de perpetradores de prácticas de abuso, discriminación y violencia de género	148
Situaciones de acoso, discriminación o violencia de género en entornos de sociabilidad virtual	151
Situación de presentación o no de denuncias ante situaciones de discriminación, acoso y violencia de género en la institución	158

VII

Dimensión cuidados y corresponsabilidad 161

Principales avances institucionales en la promoción de la equidad y corresponsabilidad	163
Resultados dimensión cuidados y corresponsabilidad Encuesta Relaciones de Género 2024	166
Cuidados de hijas e hijos	171
Cuidado de otras personas distintas a hijas e hijos	175

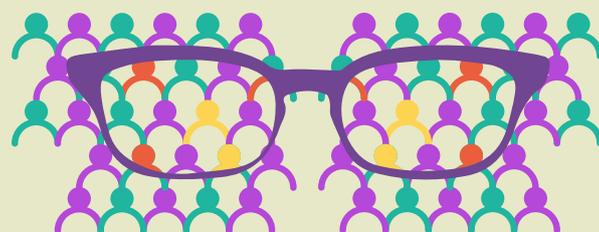
VIII

Conclusiones y síntesis 175

Sugerencia de periodicidad de actualización Diagnóstico de Relaciones de Género	184
---	-----

IX

185



II Diagnóstico
Institucional *de*
Relaciones de Género

UDA 2024



Introducción

Desde 2018, la Universidad de Atacama ha avanzado de manera sostenida en la implementación de acciones dirigidas a reducir las brechas de género y a erradicar las formas de violencia de género, acoso sexual y discriminación arbitraria. Este compromiso institucional se reflejó en la creación del primer órgano especializado en perspectiva de género, encargado de establecer condiciones que posibiliten la igualdad de oportunidades y la equidad de género dentro de la comunidad universitaria.

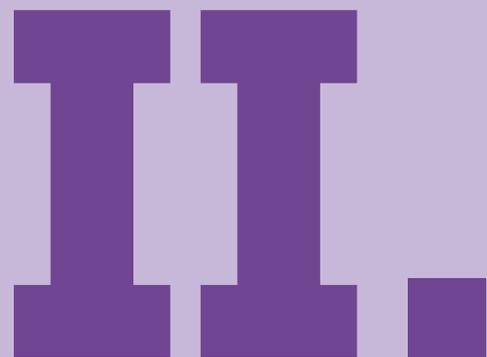
En enero de 2019, se conformó la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Oportunidades, instancia que, en agosto del mismo año, dio origen a la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género. Este primer instrumento institucional define el respeto, la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la no discriminación como principios rectores del quehacer universitario, consolidando un marco normativo para promover una cultura institucional más inclusiva.

Durante 2020, la universidad asumió el desafío de identificar y describir las brechas de género mediante la recopilación y análisis de datos cuantitativos, así como una visión comprensiva de las percepciones sobre situaciones de acoso, violencia y discriminación. Este proceso dio origen al primer diagnóstico de relaciones de género en 2021, que permitió visualizar las condiciones y desafíos existentes en la comunidad universitaria.

Los resultados de este diagnóstico impulsaron, en 2022, la construcción de la Política Integral de Igualdad de Género, que busca promover acciones afirmativas en todos los ámbitos institucionales, reconociendo las diversidades y subjetividades de cada persona, y creando entornos seguros y libres de violencia y discriminación, además de mecanismos que faciliten la conciliación entre vida personal, familiar y laboral.

En 2023, con la creación de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión (DGDI) y sus dos Departamentos de Género e Inclusión y Equidad Educativa, la universidad dio pasos importantes en la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional, fortaleciendo acciones destinadas a avanzar en igualdad sustantiva y en la superación de brechas de género.

Durante el año 2024 se comienza con la recopilación de datos para la construcción del segundo diagnóstico de relaciones de género de la Universidad de Atacama. Este proceso ha sido fundamental para contar con un panorama actualizado, que permita comprender cómo se encuentra la institución en materia de género, especialmente en relación con la percepción sobre situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria. La obtención y análisis de estos datos será esencial para la actualización de la Política de Igualdad de Género, y para continuar construyendo una cultura universitaria segura, libre de cualquier forma de violencia de género y que promueva las relaciones igualitarias de género.



Marco Normativo

Actualmente existen diversos instrumentos normativos de carácter nacional e internacional que establecen obligaciones que deben ser asumidas por las Instituciones de Educación Superior en materia de igualdad de género y no discriminación.

En el ámbito internacional destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos, que proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; la Convención Sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW), la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer; la Conferencia Mundial de Derechos Humanos; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); y la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, entre otros.

En el ámbito de la normativa nacional sobre igualdad y no discriminación, la Constitución Política de la República reconoce, en su artículo N°1, ciertos principios generales sobre la materia. Luego, en el artículo 19 N°2 señala que en Chile no hay personas ni grupos privilegiados, y que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

En relación al ámbito universitario, la Ley de Educación Superior N°21.091 establece que la educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus méritos y sin discriminaciones arbitrarias, se inspira, entre otros, en los principios de inclusión, respeto y promoción de los derechos humanos. En el mismo ámbito, la Ley 21.094, sobre Universidades Estatales, estableciendo como principios la equidad de género y la no discriminación en el quehacer de las Universidades del Estado, asimismo, prohíbe todo tipo de acto atentatorio contra la dignidad humana de integrantes de la comunidad universitaria.

En la misma línea, es importante considerar la incorporación de la dimensión género en los nuevos Criterios y Estándares de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), los que fueron publicados en el Diario Oficial durante el año 2021. En el criterio N°7 se relaciona con la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, que pertenece a la dimensión de gestión estratégica y recursos institucionales.

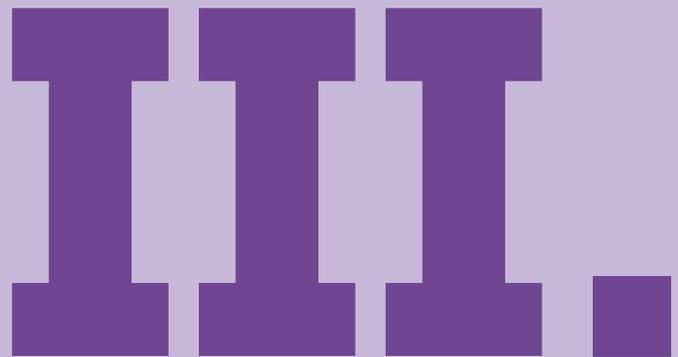
Por otro lado, la Ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior. La normativa reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Además, tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y reparar a las personas afectadas por dichas conductas.

En materia de antidiscriminación, el Estado Chileno a través de la dictación de la Ley N°20.609, establece medidas antidiscriminación e instaura un procedimiento judicial en contra de actos de discriminación arbitraria.

Otro avance legislativo importante es la Ley N°21.643, la cual modifica diversos cuerpos legales como lo es Código del Trabajo y Estatuto Administrativo, incorporando nuevos conceptos de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual. También, mandata a todos los organismos públicos y privados a crear protocolos para actuar frente a conductas de violencia, acoso laboral y sexual y que cuyas investigaciones y medidas que sean aplicadas en cada caso sea a través de un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Por último, una de las normativas más recientes es la Ley N°21.675, denominada Ley Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres, siendo su principal objetivo mejorar la respuesta del Estado frente a violencias que sufren mujeres y niñas, garantizando su protección y atención.

Al efecto, la Universidad de Atacama en respuesta a su rol social, ha implementado mecanismos, instrumentos y organismos que se encuentran ligados a la normativa internacional y nacional, cuya implementación se encuentran descrita en la contextualización del presente documento.



Marco Metodológico

Estudio mixto (Padgett, 2004; Teddlie, 2007; Santos et al., 2019) recurriendo a una combinación de estrategias metodológicas incluyendo componentes cualitativos (revisión de antecedentes y fuentes documentales) y cuantitativos pudiendo incluir distintos conjuntos y fuentes de datos con naturaleza distinta. Se recurre en esta línea a la denominada triangulación metodológica como solución práctica al dilema abierto por la combinación, la complementación y la integración de diversas estrategias metodológicas en pro de la consecución de los mismos objetivos y para responder a las mismas preguntas, utilizando una multiplicidad de herramientas metodológicas frente a un mismo foco temático (Denzin, 2007).

Las fuentes documentales, consideran elementos cualitativos incluidos en el Procesos de Autoevaluación Institucional UDA, así como también el componente cualitativo del Primer Diagnóstico de Brechas de Género en I+D+i+e en UDA en 2024, los que en conjunto buscan dar contexto y profundidad comprensiva a los datos recopilados y sistematizados en los componentes cuantitativos del estudio.

No obstante la diversidad de fuentes, es preciso señalar la preponderancia de los componentes cuantitativos en el estudio, ya sea de tipo secundario con los registros institucionales provistos por distintas unidades institucionales de la universidad, como primarios, a través de una encuesta aplicada a la comunidad universitaria. Estos elementos son el pilar de contenidos del estudio.

En relación al tipo de estudio, se trató de un estudio no experimental y no probabilístico, orientado a la exposición de estadística descriptiva relativa a conjuntos de variables que dan cuenta de diversas dimensiones de las relaciones de género en la universidad de Atacama.

Recolección de datos

Recolección y sistematización de datos institucionales proporcionados por las direcciones administrativas de la Institución, cuyos antecedentes deben dar cuenta de la composición segregada por género de las estadísticas internas de la Universidad con el propósito de realizar sistematización y seguimiento de las dinámicas de brechas de género en serie de datos correspondientes a los últimos cuatro años. Estos antecedentes fueron recolectados durante el último trimestre de 2024.

Este componente estará orientado como un estudio cuantitativo en el que buscaremos triangular dos vías paralelas de pesquisa, por una parte, la construcción de bases de datos con antecedentes y archivos administrativos, mientras que, por otra, el levantamiento de información primaria a través de una encuesta on-line.

Respecto de este segundo elemento del componente cuantitativo, la recolección de datos para la Encuesta de Relaciones de Género en UDA 2024, fue llevada a cabo durante de los meses de octubre a diciembre de 2024, a través de un cuestionario virtual utilizando la plataforma Microsoft Forms.

Instrumento, población y procedimiento muestral

La Encuesta de Relaciones de Género de la Universidad de Atacama incluyó 40 preguntas distribuidas en 4 secciones (caracterización sociodemográfica, Inserción institucional, Discriminación, trato y relaciones de género en la universidad, Roles familiares y cuidados).

El instrumento fue construido tomando como base el instrumento original del estudio OIOEG 2020, el que fue complementado con material nuevo producto de una serie de revisiones técnicas con el equipo profesional del Departamento de Género UDA y de DGDI UDA, contando además con la activa participación de un panel de investigadoras expertas, que contribuyó con correcciones y sugerencias críticas que nutrieron la versión resultante del instrumento.

Para la determinación de la magnitud muestral se tomó como referencia una población estimada de 8.651 personas de las que un 50,8% corresponde a población femenina y un 49,2% a población masculina, en la siguiente tabla se muestra la composición y distribuciones de género y estamentales de la población universitaria con datos DDI (2024).

Tabla 1. Población Universitaria UDA 2024. Fuente: DDI (2024)

	ACADÉMICO	FUNC	ESTUD	GÉNERO	% GÉNERO
F	133	267	3992	4392	50,8
M	210	194	3855	4259	49,2
T	343	461	7847	8651	100
%	4	5,32	90,68	100	

Cuya distribución por estamentos fue a su vez de un 4% de académicas y académicos, un 5,32% del funcionariado y un 90,68% de la comunidad estudiantil.

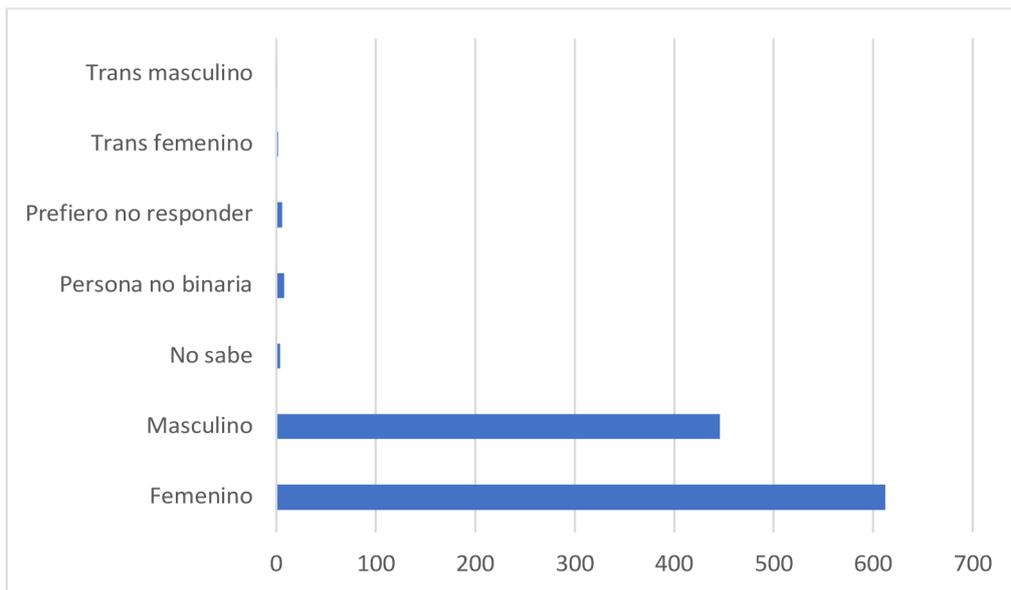
Para esta población estimada se calculó una muestra de 614 personas, con un Nivel de Confianza de 99% y un margen de error de 5%.

Sobre esta estimación muestral como piso mínimo, se buscó ampliar la magnitud muestral controlando los equilibrios de composición de género y estamental.

Finalmente, la muestra efectiva obtenida en la encuesta fue de 1.080 personas, con lo que se superó con holgura el tamaño muestral estimado para la población estimada según los parámetros de representatividad estadística definidos.

En relación con la identificación de género de la muestra encuestada los resultados se muestran en el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Distribución de identificación de género en población encuestada. Fuente: Elaboración propia.



Fuente: 1: Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género 2024.

612 de las personas encuestadas, representando un 56,7% se identificaron con la categoría femenina, mientras que 446 personas lo hicieron a su vez con la categoría masculina representando un 41,3% del total, constituyendo ambas las categorías mayoritarias en términos de su volumen estadístico en la muestra. En la siguiente tabla se presenta la distribución completa con los detalles de frecuencia y porcentaje para todas las categorías.

Tabla 2. Distribución identificación de género muestra encuestada

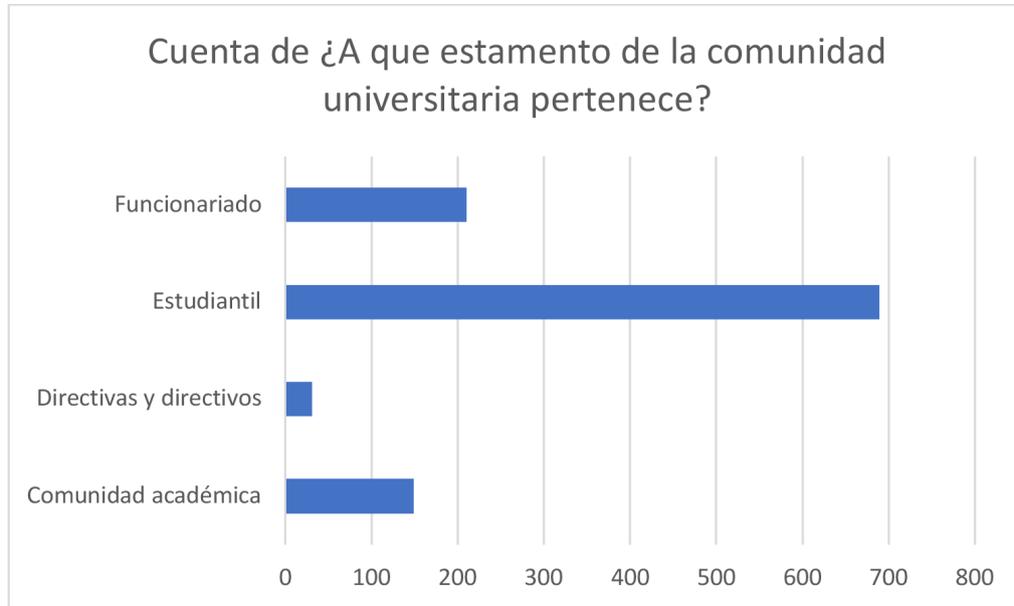
	Frec	%
Femenino	612	56,7
Masculino	446	41,3
No sabe	4	0,37
Persona no binaria	8	0,74
Prefiero no responder	6	0,6
Trans femenino	2	0,2
Trans masculino	1	0,09

Si bien, si se compara con la población y sus porcentajes de distribución según género, se observa una subrepresentación de la población masculina. Esta cuestión suele ser un fenómeno regular en estudios de este tipo, en el que dada la sensibilidad de las temáticas y al ser encuestas voluntarias, las personas que mantienen mayores reticencias, las usualmente son mayormente hombres suelen participar menos.

No obstante, se hicieron esfuerzos por incentivar la participación masculina, logrando corregir el indicador desde un 34% a un 41,3%.

Con relación a la composición estamental, que fue otro criterio monitoreado, la distribución final de la muestra obtenida fue la siguiente:

Gráfico 2. Inserción institucional estamental



Fuente: 3 Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género 2024.

689 personas pertenecen al estamento estudiantil representando un 64%, mientras que 149 personas son académicas y académicos con un 13,6%, mientras que un 2,9% son académicos con cargos directivos, finalmente 210 personas encuestadas pertenecen al estamento funcionario con un 19,4%. Información que se resume en la siguiente tabla:

Tabla 3. Distribución estamental muestra encuesta

	Frec	Porcentaje
Comunidad académica	150	13,7
Directivas y directivos	31	2,9
Estudiantil	689	64
Funcionariado	210	19,4
TOTAL	1080	100

Fuente: 4 Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género 2024.

El análisis de datos se orienta a la estadística descriptiva, y se ha desarrollado articulando las herramientas de SPSS, JASP y Excel, construyendo diversas bases de datos con el propósito de construir dispositivos de representación gráfica y tablas de contingencia que permitan observar el comportamiento cruzado de las diversas variables medidas.

Análisis de estadística descriptiva

Siguiendo la metodología utilizada en InES (2023), para el análisis cuantitativo aritmético de las brechas de género observadas, tanto en relación a los datos secundarios como primarios, se estableció un modelo metodológico y aritmético para el tratamiento de las brechas de género a través de una operación aritmética simple, cuya fórmula es la siguiente: (valor observado en mujeres) – (valor observado en hombres).

Para esto se utilizará la siguiente nomenclatura para tablas de análisis de datos institucionales:

F= Femenino

M= Masculino

T= Total

B= Brecha observada (F-M)

Esta fórmula pone en el centro de referencia la cifra porcentual o valor neto de mujeres, el resultado presentará valores positivos y negativos en función de la proporción entre mujeres y hombres. Esta cuestión permite a través del signo negativo (-), visibilizar el sentido aritmético de las brechas.

En función de lo anterior, mientras los resultados sean positivos (+) señalan una situación eventualmente favorable para las mujeres en las distintas dimensiones analizadas, al contrario, en caso de que resultados con valores negativos (-), estos señalan brechas negativas y por tanto una situación desfavorable para las mujeres en las dimensiones analizadas.

IV.

**Brechas de Género
en la Universidad.
Antecedentes Institucionales.**

Distribuciones y brechas de género observadas en los estamentos académico, directivo y funcionario

A continuación, se presenta la sistematización de antecedentes institucionales que describen una ruta en la que provenientes de diversas unidades institucionales de la universidad, fueron esquematizada con desagregación de género por la Dirección de Desarrollo Institucional de la Universidad de Atacama. Posteriormente, en este estudio se realiza un procesamiento metodológico de estadística descriptiva que organiza los antecedentes para visibilizar brechas de género.

En términos metodológicos es importante señalar que se desarrolló un tratamiento de estadística descriptiva a partir de la sistematización de escala administrativa sistematizada previamente por la Dirección de Desarrollo Institucional (DDI) en 2024 en base a planilla haberes de RRHH. Con estos antecedentes a modo de insumo se configuraron tablas de brechas de género, en base al esquema aritmético utilizado para la sistematización de brechas de género en antecedentes institucionales utilizada en el Diagnóstico Institucional de Brechas de Género en I+D+i+e en la Universidad de Atacama (InES, 2023).

Distribución y brechas de género estamento académico

Con relación a la distribución de género en el estamento académico entre los años 2020 y 2024, el análisis muestra que el agregado general oscila entre 288 y 321 personas, con un promedio de 303,4 personas. El detalle año a año y desagregado por género se presenta a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 4. Distribución de género en el estamento académico 2020-2024.

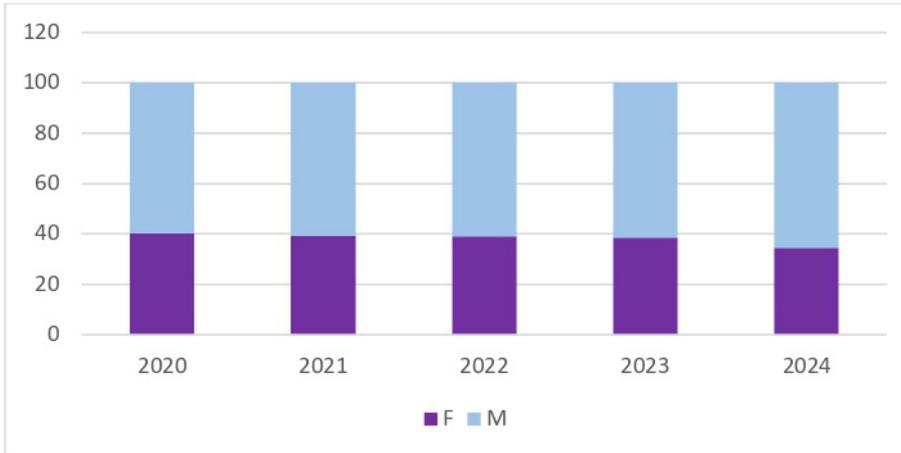
	2020		2021		2022		2023		2024	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	116	40,2777778	116	39,3220339	114	39,0410959	124	38,6292835	111	34,5794393
M	172	59,7222222	179	60,6779661	178	60,9589041	197	61,3707165	210	65,4205607
T	288	100	295	100	292	100	321	100	321	100
B	-56	-19,4444444	-63	-21,355932	-64	-21,917808	-73	-22,741433	-99	-30,841121

Fuente: 5. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Si se consideran los porcentajes observados para el periodo medido, se observan claras mayorías de académicos varones en todos los años de la serie, en el que el promedio porcentual de académicas mujeres fue de 38,3%, con un porcentaje más alto en 2020 con un 40,2% y un valor porcentual más bajo en 2024 con un 34,6%. En el periodo se observa una brecha de género promedio de -23,25.

La distribución porcentual de la serie se representa visualmente en el siguiente gráfico.

Gráfico 3. Distribución de género en estamento académico en porcentajes 2020-2024.



Fuente: 1. Elaboración propia en base a antecedentes de Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En términos dinámicos y analizados los datos en su conjunto, la serie describe una sostenida tendencia a la baja en la distribución de género respecto a la presencia de académicas mujeres en el estamento entre 2020 y 2024.

Comportamiento tendencial brechas de género agregada en estamento académico

Todos los indicadores de la serie son negativos, así mismo, es posible observar una tendencia sostenida de descenso en la serie analizada, con un aumento de 11,36% de la brecha entre 2020 y 2024.

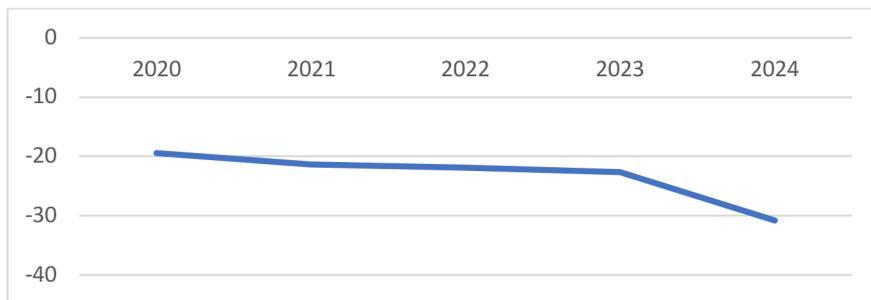
Tabla 5. Comportamiento de la brecha de género en el estamento académico 2020-2024.

	2020	2021	2022	2023	2024
Académico	-19,44	-21,35	-21,9	-22,7	-30,8

Fuente: 7. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Tal como se especificó en la tabla anterior, el comportamiento tendencial de la brecha de género presenta un crecimiento sostenido en la serie, y con un fuerte incremento el último año de la serie, en el que se observa la mayor ampliación de la brecha de género del periodo.

Gráfico 4. Comportamiento tendencial en brechas de género en el estamento académico 2020-2024.



Fuente: 8. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Distribución de género en el estamento directivo

La distribución agregada en el estamento directivo considera tanto a quienes siendo parte del estamento directivo son también parte de la academia, como a quienes son personal no académico, en este último punto, siguiendo la metodología de clasificación utilizada por la Dirección de Desarrollo Institucional (2024), cuyo criterio de clasificación es la carga académica, de forma de que se considera académico a quien tenga carga académica, excluyendo a quienes no poseen carga académica.

Directivo-académico

Por otra parte, el análisis de antecedentes relativas a la distribución de género en el segmento académico del estamento directivo entre los años 2020 y 2024, nos permite observar una oscilación de los valores de frecuencias entre 54 y 66 personas, con un promedio de 58 personas. Por otra parte, el detalle año a año y desagregado por género se presenta a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 6. Distribución de género en el segmento académico del estamento directivo 2020-2024.

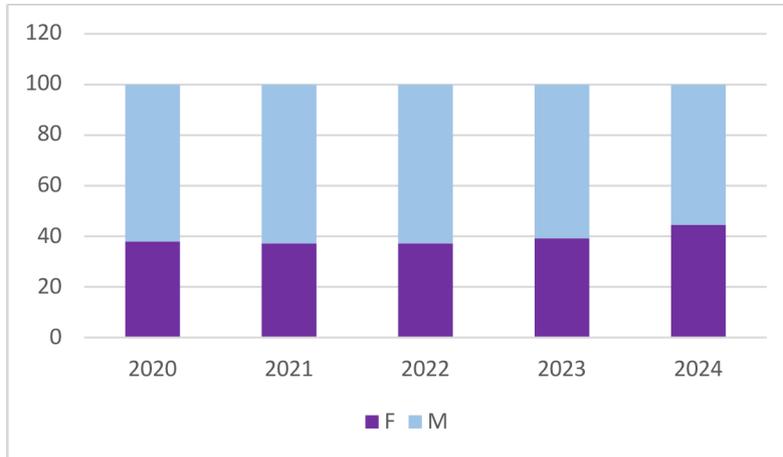
	2020		2021		2022		2023		2024	
	Frec	%								
F	25	37,8787879	23	37,0967742	23	37,0967742	18	39,1304348	24	44,4444444
M	41	62,1212121	39	62,9032258	39	62,9032258	28	60,8695652	30	55,5555556
T	66	100	62	100	62	100	46	100	54	100
B	-	-24,242424	-16	-25,806452	-16	-25,806452	-10	-21,73913	-6	-11,111111

Fuente: 9. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Centrándonos ahora en los valores porcentuales observados para el periodo medido, se observan mayorías claras de concentraciones de académicos varones durante todos los años de la serie, en el que el promedio porcentual de académicas mujeres fue de 39,13%, con un porcentaje más alto en 2024 con un 44,4% y valores porcentuales más bajos en los años 2021 y 2022, con un porcentaje de 37,09% en ambos años. En el periodo se observa a su vez, una brecha de género promedio de -21,73%.

La distribución porcentual de la serie se representa visualmente en el siguiente gráfico.

Gráfico 5. Distribución de género en el segmento académico del estamento directivo 2020-2024.



Fuente: 10. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En conclusión, el segmento académico del estamento directivo, esto es, personas contratadas para labores directivas y de gestión que mantienen carga académica, se observa con una marcada masculinización de las distribuciones en cada uno de los años de la serie medida. Aunque los últimos dos años muestran una curva ascendente, y en 2024 el valor observado en términos de brecha de género es el menor en la serie medida.

Directivo no-académico

Por su parte, y en relación a la distribución de género en el segmento no académico del estamento directivo entre los años 2020 y 2024, se observa una oscilación de los valores de frecuencias entre 10 y 31 personas, con un promedio de 21,4 personas. Por otra parte, el detalle año a año y desagregado por género se presenta a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 7. Distribución de género en el segmento no académico del estamento directivo 2020-2024.

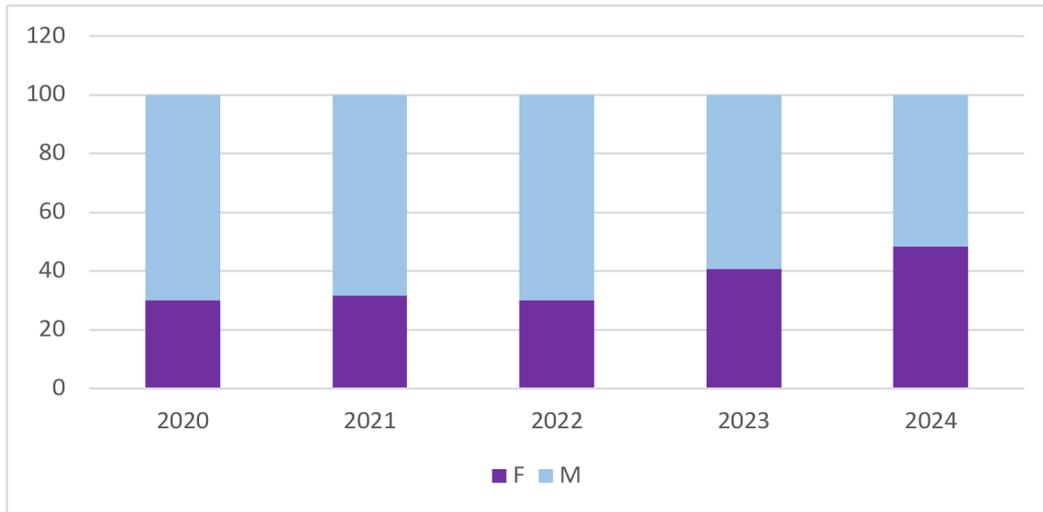
	2020		2021		2022		2023		2024	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	3	30	6	31,5789474	6	30	11	40,7407407	15	48,3870968
M	7	70	13	68,4210526	14	70	16	59,2592593	16	51,6129032
T	10	100	19	100	20	100	27	100	31	100
B	-4	-40	-7	-36,842105	-8	-40	-5	-18,518519	-1	-3,2258065

Fuente: 11. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Los valores porcentuales observados en la serie 2020-2024 muestran nuevamente altas concentraciones de varones durante todos los años de la serie, en el que el promedio porcentual de académicas mujeres fue de 36,11%, con un porcentaje más alto en 2024 con un 48,3%, siendo este el año con una distribución más equilibrada entre mujeres y hombres en el segmento no académico del estamento directivo, mientras que los valores porcentuales más bajos corresponden al año 2020 con un 30% de mujeres en el segmento. En el periodo se observa a su vez, una brecha de género promedio de -27,71%.

La distribución porcentual de la serie se representa visualmente en el siguiente gráfico.

Gráfico 6. Distribución de género en segmento no académico del estamento directivo 2020-2024.



Fuente: 12. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En conclusión, entre el personal contratado para labores directivas y de gestión que no mantienen carga académica, se observa también una marcada masculinización de las distribuciones en cada uno de los años de la serie medida. No obstante, es importante destacar que a partir de 2022 se observa una tendencia de mejora en los indicadores, describiendo una curva ascendente en la participación de mujeres en el segmento, alcanzando en 2024 el valor observado en términos de brecha de género es el menor en la serie medida.

Comportamiento tendencial brechas de género Estamento directivo 2020-2024

En el caso del estamento directivo, se presentan las brechas específicas para los dos segmentos del estamento, estos son, por una parte, el segmento directivo-académico, mientras que por otro, el directivo no-académico como se sintetiza en la siguiente tabla.

Tabla 8. Comportamiento de la brecha de género en el estamento directivo 2020-2024.

Segmento	2020	2021	2022	2023	2024
Directivo académico	-24,24	-25,8	-25,8	-21,7	-11,11
Directivo no académico	-40	-36,82	-40	-18,51	-3,22

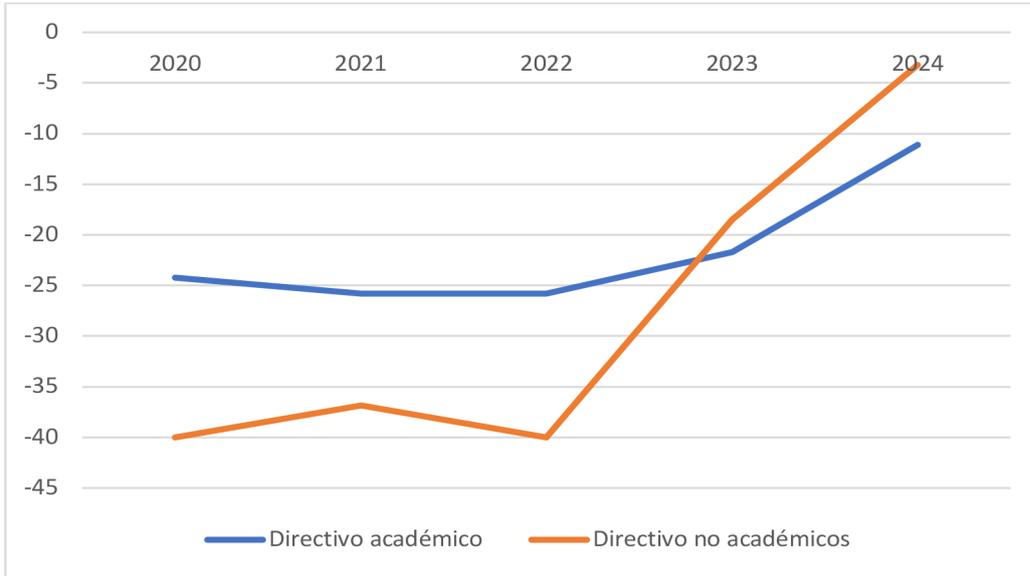
Fuente: 13. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Se evidencia que todos los indicadores de brecha de género en el periodo analizado son negativos, en ambos segmentos del estamento directivo. En el caso del segmento directivo académico que presentó un valor porcentual promedio de -19,15%, describiendo variaciones y que evidencian una tendencia al recorte de la brecha de género en el segmento desde el año 2022 a al año 2024, con un valor de brecha menor de -11,11% en 2024.

Por su parte, el segmento no académico del estamento directivo también presenta indicadores de brecha de género negativo en todos los años de la serie medida, sin embargo, en este caso se observan variaciones importantes entre 2020 y 2024. En términos del comportamiento tendencial se observa una pronunciada curva de disminución de la brecha a partir de 2022 y hasta 2024, año en el que se observa el menor valor de la brecha de género con un -3,22%.

Ambas curvas se presentan de forma esquemática en el siguiente gráfico.

Gráfico 7. Comportamiento tendencial en brechas de género en estamento directivo 2020-2024.



Fuente: 14. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Como se evidencia en el gráfico anterior, las curvas de los segmentos académico y no académico del estamento directivo presentan tendencias de mejora a partir de 2022 y hasta 2024, lo que señala que en los últimos dos años de la serie la cantidad de mujeres en ambos segmentos del estamento directivo aumentan, aun cuando los valores de brechas son todos negativos.

Distribución y brechas de género en el estamento funcionario

Para analizar el estamento funcionario, se consideraron segmentos derivados de la escala administrativa proveniente de la planilla de haberes de RRHH, provista en una primera sistematización por la Dirección de Desarrollo Institucional DDI (2024) diferenciado para “personal administrativo”, “personal auxiliar”, “personal profesional” y “personal técnico”. En cada uno de estos segmentos se sistematizan los datos para cada año de la serie 2020-2024, precisando frecuencias y porcentajes, calculando brechas observadas.

Personal administrativo

En relación a la distribución de género en el segmento administrativo del estamento funcionario entre los años 2020 y 2024, se observa una variación de los valores de frecuencias entre 131 y 151 personas, con un promedio de 171,4 personas. Por otra parte, el detalle año a año y desagregado por género se presenta a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 9. Distribución de género en el segmento administrativo del estamento funcionario 2020-2024.

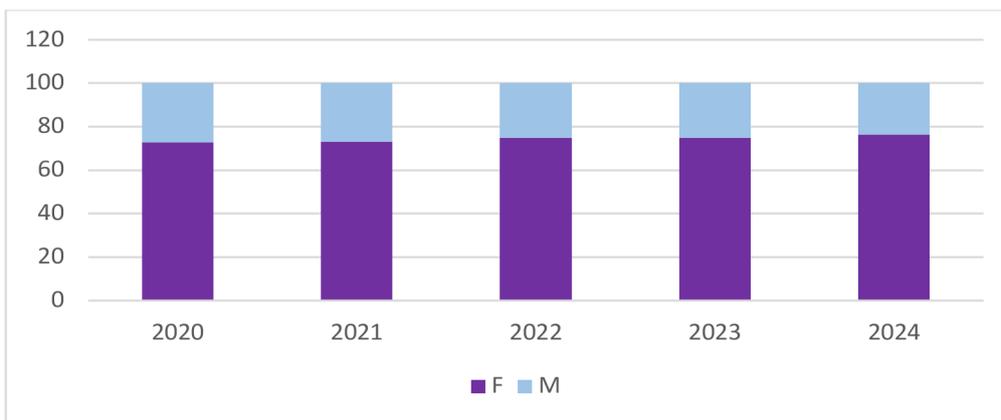
	2020		2021		2022		2023		2024	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	110	72,8476821	100	72,9927007	102	75	99	75	100	76,3358779
M	41	27,1523179	37	27,0072993	34	25	33	25	31	23,6641221
T	151	100	137	100	136	100	132	100	131	100
B	69	45,6953642	63	45,9854015	68	50	66	50	69	52,6717557

Fuente: 15. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Los valores porcentuales observados en la serie 2020-2024 muestran distribuciones sostenidamente altas de presencia femenina en el segmento, en el que el promedio porcentual de académicas mujeres fue de 75,4%, con un porcentaje más alto en 2024 con un 76,3%, mientras que el valor porcentual más bajo corresponde al año 2020 con un 72,8% de mujeres en el segmento, siendo también un valor muy alto. En el periodo se observa a su vez, una brecha de género promedio de 48,82%, siendo una brecha positiva y alta.

La distribución porcentual de la serie se representa visualmente en el siguiente gráfico.

Gráfico 8. Distribución de género en segmento administrativo del estamento funcionario 2020-2024.



Fuente: 16. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En perspectiva temporal, aunque con variaciones leves, la serie describe una curva ascendente de forma sostenida de 3,5% entre 2020 y 2024. En conclusión, el segmento administrativo en el estamento funcionario, aparece como un campo marcadamente feminizado, presentando a su vez una curva ascendente durante los años de la serie medida.

Personal auxiliar

Por su parte, la distribución de género en el segmento de personal auxiliar del estamento funcionario entre los años 2020 y 2024, se observa una variación de los valores de frecuencias entre 67 y 99 personas, con un promedio de 79,4 personas, describiendo una curva descendente sostenida en el periodo medido. Por otra parte, el detalle año a año y desagregado por género se presenta a continuación en la siguiente tabla.

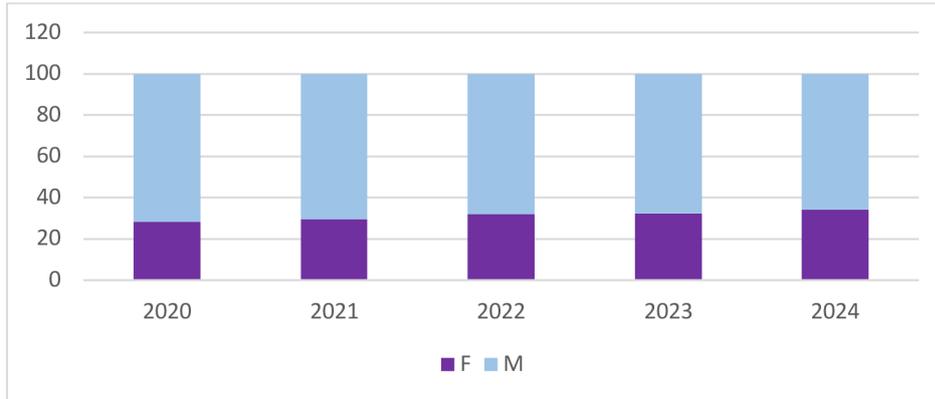
Tabla 10. Distribución de género en el segmento de personal auxiliar del estamento funcionario 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	28	28,2828283	25	29,4117647	24	32	23	32,3943662	23	34,3283582
M	71	71,7171717	60	70,5882353	51	68	48	67,6056338	44	65,6716418
T	99	100	85	100	75	100	71	100	67	100
B	-43	-43,434343	-35	-41,176471	-27	-36	-25	-35,211268	-21	-31,343284

Fuente: 17. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Las distribuciones desagregadas por género en el segmento muestran que este presenta una masculinización demográfica muy marcada, en el que la participación femenina alcanza en promedio solo un 31,25% en el periodo 2020-2024, con una brecha de género promedio de -37,43%.

Gráfico 9. Distribución de género en segmento de personal auxiliar del estamento funcionario 2020-2024.



Fuente: 18. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Pese a los bajos valores de presencia femenina en el segmento durante la serie medida, si es posible observar una curva de tendencia de comportamiento ascendente, en la que la presencia femenina presenta un incremento en un 6,04% entre los años 2020 y 2024.

Personal profesional

Respecto del segmento de personal profesional en el estamento funcionario, el periodo presenta un promedio de 184,4 personas, con variaciones de un valor mínimo de 144 personas en labores profesionales en los años 2021 y 2022, y un valor máximo de 226 personas en labores profesionales en 2024. En la siguiente tabla se presenta el detalle específico para cada año de la serie medida.

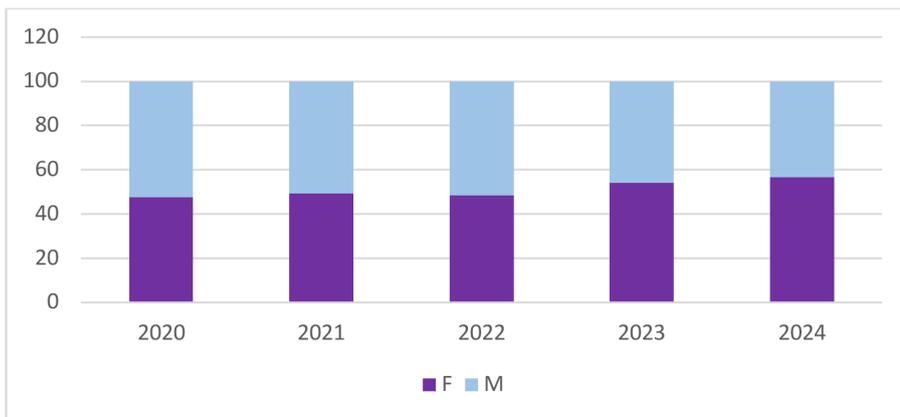
Tabla 11. Distribución de género en el segmento de personal profesional del estamento funcionario 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Frec	%								
F	86	47,5138122	71	49,3055556	70	48,6111111	123	54,185022	128	56,6371681
M	95	52,4861878	73	50,6944444	74	51,3888889	104	45,814978	98	43,3628319
T	181	100	144	100	144	100	227	100	226	100
B	-9	-4,9723757	-2	-1,3888889	-4	-2,7777778	19	8,37004405	30	13,2743363

Fuente: 19. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

La revisión de los antecedentes de la serie muestra balances equilibrados durante el periodo analizado, con un promedio porcentual de 51,23% en la presencia de mujeres en el segmento profesional del estamento funcionario, versus un 48,77% de hombres en labores profesionales. En este caso, existe una brecha de género positiva de 2,51% para el periodo.

Gráfico 10. Distribución de género en segmento de personal profesional del estamento funcionario 2020-2024.



Fuente: 20. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

La revisión de antecedentes con perspectiva temporal y dinámica de los datos muestra que el porcentaje de mujeres es levemente mayor en el segmento profesional del estamento funcionario, en todos los años de la serie evaluada. En términos de la dinámica tendencial, también se observa una tendencia creciente de forma sostenida entre el primero año de la serie y el último, con un incremento de 9,12% de crecimiento en el periodo, lo que señala que el porcentaje de mujeres no solo ha sido mayor, sino que también ha ido creciendo año a año.

Personal técnico

Respecto del segmento relativo al personal técnico del estamento funcionario, que aglutina a personas dedicadas a diversas labores de perfil técnico en la institución, la revisión general muestra que se trata de uno de los segmentos de menor densidad demográfica, con un promedio absoluto de 38,2 personas. El detalle año por año se sistematiza en la siguiente tabla.

Tabla 12. Distribución de género en el segmento de personal técnico del estamento funcionario 2020-2024.

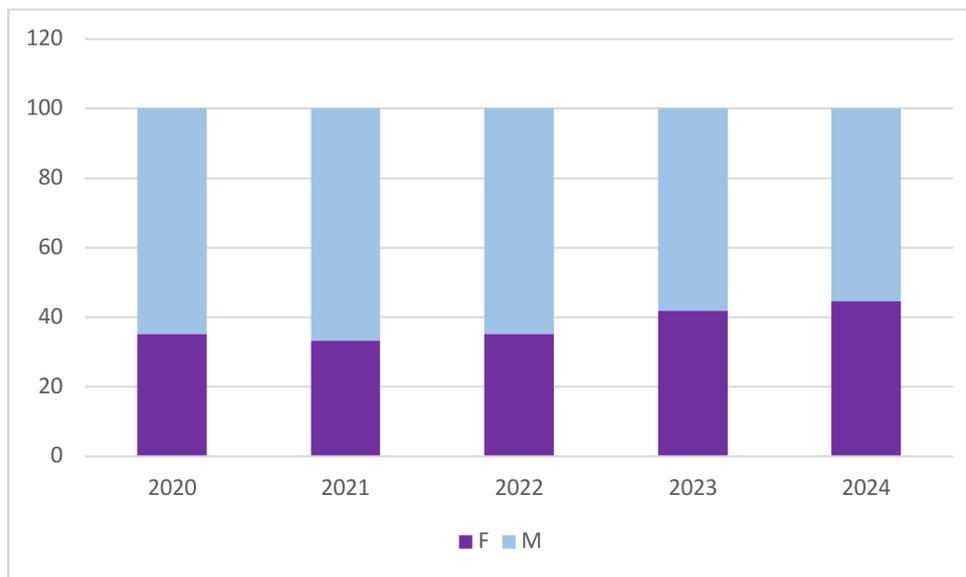
	2020		2021		2022		2023		2024	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	13	35,1351351	12	33,3333333	13	35,1351351	18	41,8604651	17	44,7368421
M	24	64,8648649	24	66,6666667	24	64,8648649	25	58,1395349	21	55,2631579
T	37	100	36	100	37	100	43	100	38	100
B	-11	-29,72973	-12	-33,3333333	-11	-29,72973	-7	-16,27907	-4	-10,526316

Fuente: 21. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Como se deriva de la tabla anterior, todos los años de la serie presentan concentraciones mayoritarias de varones en el segmento en todos los años de la serie medida, con un 38,03% de participación femenina, versus un 61,3%, siendo el promedio de la brecha de género de -23,92% en el periodo.

En el siguiente gráfico se presentan las concentraciones porcentuales para su análisis de tendencias.

Gráfico 11. Distribución de género en el segmento de personal técnico del estamento funcionario 2020-2024.



Fuente: 22. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

La curva del periodo muestra un descenso desde 2020 y hasta el valor más bajo en 2022, y a partir de este punto se observa una tendencia creciente hasta 2024, siendo el valor de 2024 el más alto de la serie, indicando que pese a que existen menos mujeres en el segmento ha habido un incremento progresivo de participación femenina en el segmento técnico del estamento funcionario durante los últimos años de la serie medida.

Comportamiento tendencial brechas de género en estamento funcionario 2020-2024.

En el caso del estamento funcionario, y en base a la clasificación de la planilla haberes de RRHH y a la disposición preliminar de antecedentes sistematizados por la Dirección de Desarrollo Institucional DDI, se consideran los segmentos administrativo, auxiliar, profesional y técnico, para los que se especifican cantidades y porcentajes, además de los respectivos valores de brecha de género observado para cada año de la serie.

En este sentido, la siguiente tabla sistematiza los antecedentes para los cuatro segmentos del estamento.

Tabla 13. Comportamiento de la brecha de género en estamento funcionario 2020-2024.

	2020	2021	2022	2023	2024
Administrativo	45,7	45,9	50	50	52,6
Auxiliar	-43,43	-41,17	-36	-35,2	-31,34
Profesional	-4,97	-1,38	-2,77	8,37	13,27
Técnico	-29,72	-33,3	-29,72	-16,27	-10,56

Fuente: 23. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

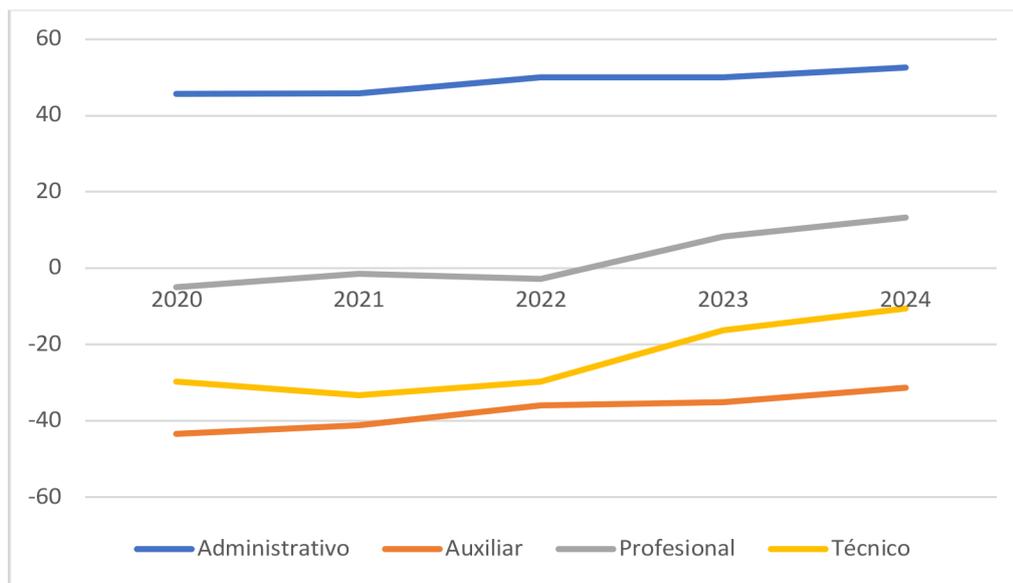
En términos del comportamiento tendencial con perspectiva de género en los cuatro segmentos del estamento muestra que solo el segmento administrativo presenta brechas positivas, las que además describen una tendencia levemente ascendente.

Por otra parte, la tendencia de la curva del segmento profesional del estamento funcionario, resulta interesante al mostrar una tendencia que, partiendo de valores negativos, finaliza la serie con valores positivos en 2023 y 2024.

Por otra parte, también en los segmentos auxiliar y técnico, se describen curvas ascendentes aun cuando en todos los casos presentan valores de brecha de género negativos.

Las cuatro curvas de tendencia se representan en el siguiente gráfico.

Gráfico 12. Comportamiento tendencial brechas de género en estamento funcionario 2020-2024



Fuente: 24. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Distribuciones y brechas observadas en el estamento estudiantil

En esta sección se revisan una serie de antecedentes institucionales relativos a estudiantes matriculados en programas de pregrado y posgrado en la Universidad de Atacama. Se incluyen que describen series de datos que abarcan el periodo 2019-2024.

Estos antecedentes se agrupan a su vez en dos subtítulos principales para analizar en sus propios términos tanto los antecedentes relativos a pregrado como a los de posgrado, con el propósito de esquematizar resultados específicos. En conjunto, estos dan cuenta de las distribuciones demográficas entre estudiantes mujeres y estudiantes hombres en las distintas facultades y considerando los distintos programas de posgrado de la universidad en los últimos años.

La posibilidad de incluir antecedentes de la serie 2019-2024 permite evaluar comportamientos estadísticos y tendencias en las distribuciones de género y las brechas observadas en el periodo.

Distribución y brechas de género en la matrícula de pregrado Universidad de Atacama.

La primera dimensión abordada es la relativa a la distribución de mujeres y hombres en la matrícula de la universidad en carreras de pregrado en el periodo 2019-2024, en la que se consideran parámetros como los agregados generales, las frecuencias netas para estudiantes mujeres y hombres, y las brechas observadas en cada año de la serie.

Distribución de género en matrícula de carreras de pregrado Universidad de Atacama 2019-2024.

Tabla 14. Distribución de género y brechas en carreras de pregrado 2019-2024.

	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	3644	49,6	3431	51,5	3892	50,3	3804	50,03	3336	48,6	3429	48,7
M	3698	50,3	3230	48,45	3847	49,7	3799	49,96	3521	51,3	3598	51,2
T	7342	100	6661	100	7739	100	7603	100	6857	100	7027	100
B	-54	-0,7	201	3	45	0,6	5	0,065	-185	-2,7	-169	-2,4

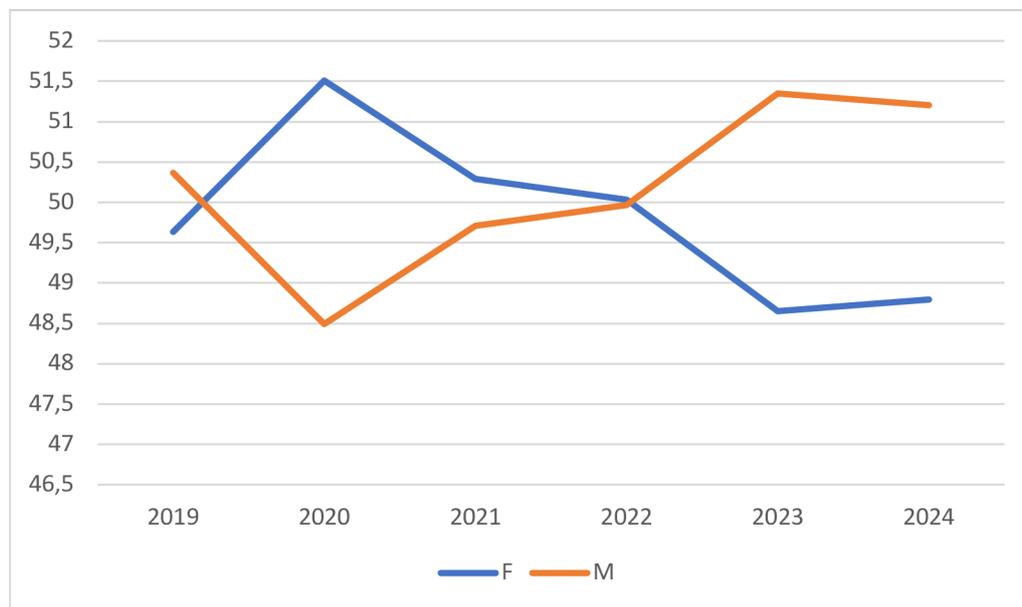
Fuente: 25. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Se observan variaciones en la matrícula general y en los balances de género, pero en términos generales estas variaciones se dan en rangos de estabilidad que dan cuenta de un balance de género equilibrado entre estudiantes mujeres y estudiantes hombres en la matrícula agregada general en las carreras de pregrado de la universidad en el periodo.

En esta línea, la matrícula general del periodo presenta un valor promedio de 7.204 estudiantes entre 2019 y 2024, y en este mismo periodo el promedio porcentual de estudiantes mujeres ha sido de 49,8% frente a 50,2% de estudiantes hombres, es decir, se observa una mayoría de 0,4% de estudiantes varones en relación a estudiantes mujeres en el pregrado, siendo la diferencia observada poco significativa dando cuenta de una distribución general equitativa, en el agregado general.

Observadas las tendencias porcentuales de estudiantes mujeres y estudiantes hombres para los años 2019-2024, los resultados se presentan a continuación.

Gráfico 13. Comportamiento tendencial de las brechas de género en la matrícula de pregrado entre 2019 y 2024.



Fuente: 26. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En relación a las variaciones anuales, si consideramos las brechas observadas, los años 2019, 2023 y 2024 son los años con brechas de género negativas, mientras que los años 2020, 2021 y 2022 presentaron brechas positivas, con un promedio de -2,13% de brecha de género en el periodo.

Sin embargo, más allá de los agregados generales, los desagregados para cada una de las facultades nos permite observar variaciones importantes que dan cuenta de fenómenos de masculinización y feminización de las matrículas por unidades académicas. A continuación, se sistematizan las brechas de género en la matrícula de cada una de las facultades de la Universidad de Atacama incluyendo también a la Sede Académica Vallenar, como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 15. Brechas de género en la matrícula por facultades.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ingeniería	-30,7	-24,9	-26,43	-30,4	-31,42	-29,8
Tecnología	-35,22	-35,7	-38,2	-40,06	-38,9	-36,6
Medicina	16,21	12,96	33,3	29,8	30,8	29,7
Ciencias de la Salud	66,21	65,95	64,13	58,73	60,45	57,83
Humanidades y Educación	34,7	31,8	32,8	34,03	34,7	30,6
Ciencias Jurídicas y Sociales	32,63	39,6	34,7	35,9		
Sede Vallenar	-4,44	-10,36	-4,76	-5,8	-8,9	-10,5

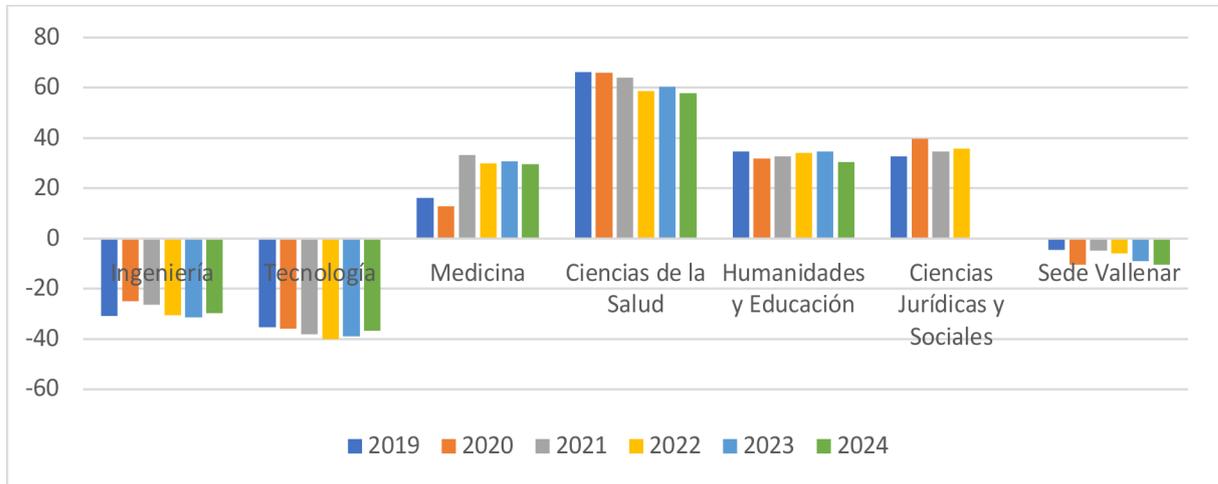
Fuente: 27. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Los antecedentes de brechas de género para cada facultad nos dan cuenta de distribuciones concentradas en función de la variable de género en las unidades evaluadas. En una lectura inicial se observa que las brechas tienden a ser negativas en las unidades: Facultad de Ingeniería con un promedio de -28,9%, Facultad de Tecnología con un promedio de -37,44%; y la Sede Académica Vallenar con un promedio de -7,46%.

Por otra parte, se observa que otras unidades presentan brechas de género positivas, es decir, que presentan una mayor matrícula de mujeres en el pregrado. En esta línea, estas unidades son: la facultad de Medicina con un promedio de 25,46%, la Facultad de Ciencias de la Salud con un promedio de 62,2%, la Facultad de Humanidades y Educación con un 33,1%, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales con un 35,7%.

El análisis desagregado año a año y unidad por unidad queda representado en el siguiente gráfico.

Gráfico 14. Brechas de género en la matrícula de pregrado por unidades académicas 2019-2024.



Fuente: 28. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

La sistematización de antecedentes de matrícula por unidades académicas da cuenta de una marcada concentración de género en las unidades de análisis, expresando un fenómeno de segregación horizontal (Torres González, 2018), en la medida de que las unidades con brechas negativas se vinculan a carreras de las áreas STEM, mientras que las unidades con brechas positivas remiten a carreras y disciplinas de las áreas No STEM. Este fenómeno, da cuenta de que las elecciones a carreras universitarias se ven fuertemente influidas por sesgos de género socializados en la cultura, resultando un antecedente consistente con la literatura a nivel nacional (Colther, 2022) así como también al diagnóstico de relaciones de género anterior (OIOEG, 2010).

Porcentaje de titulación oportuna en pregrado desagregado por género cohortes 2013-2027.

Para la sistematización de este indicador se recurrió a registros de titulación administrativa. Por otra parte, los años indicados en las tablas corresponden a las cohortes de entrada, es decir el año 2017 de entrada corresponde al año 2023 de salida. Así mismo, no se cuenta con datos para el año 2024 ya que las fechas de corte son en febrero del 2025.

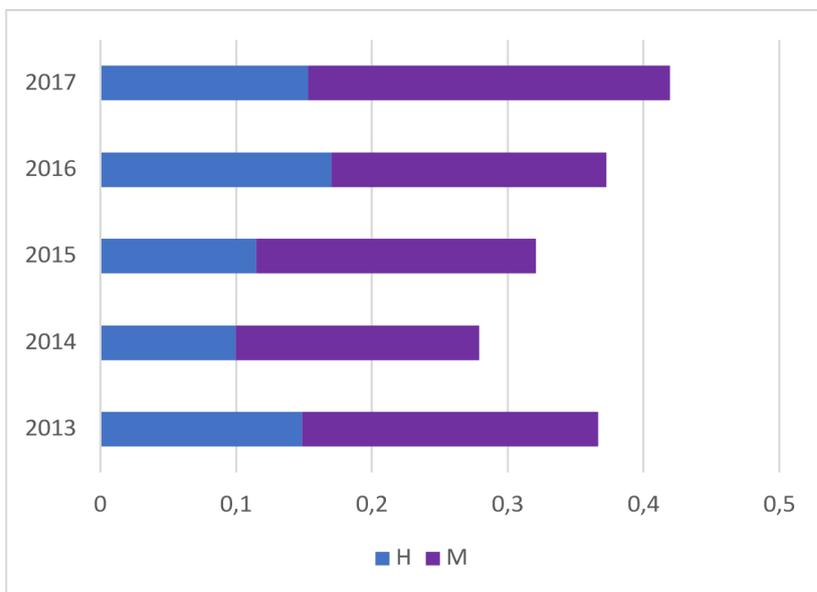
Los datos remiten al porcentaje de titulación oportuna desagregado por género, los que se presentan ordenados en la siguiente tabla.

Tabla 16. Porcentajes de titulación efectiva en pregrado desagregada por género.

	2013	2014	2015	2016	2017
H	15%	10%	11%	17%	15%
M	22%	18%	21%	20%	27%

Fuente: 29. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Los antecedentes muestran que en todos los años analizados, los porcentajes de titulación oportuna son mayores entre las estudiantes mujeres que entre los estudiantes varones. Siendo la última cohorte (2017) en la que se observa el mayor porcentaje de titulación oportuna de estudiantes mujeres con un 27%, mientras que el indicador más bajo corresponde a la cohorte de 2014 con un 18%. En el caso de los estudiantes hombres, la cohorte con mayor porcentaje de titulación oportuna corresponde a 2016, con un 17%, mientras que el año con un valor porcentual más bajo en titulación oportuna de estudiantes varones fue el año 2014 con un 10%. Los antecedentes se disponen de forma visual en el siguiente gráfico.

Gráfico 15. Porcentajes de titulación oportuna en pregrado.

Fuente: 30. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Distribución y brechas de género en la matrícula de posgrado Universidad de Atacama

En relación a las carreras de posgrado de la universidad de Atacama, se disponen de antecedentes para la serie de años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023. En un primer momento se presentan los antecedentes de matrícula desagregada en función del género, ordenados para la serie de años del periodo medido, considerando todos los programas de posgrado de la oferta de la Universidad de Atacama, cuyos resultados se esquematizan en la siguiente tabla.

Considerando la oferta total de programas de posgrado sistematizados en la tabla para el periodo estudiado por cada año, desagregado por variable de género, los resultados se esquematizan en la siguiente tabla.

Tabla 17. Resumen general de matrícula desagregada por género en programas de posgrado UDA 2019-2023.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Doctorado en Astronomía y Ciencias Planetarias	3	5	4	5	8	4	10	4	8	2
Magíster en Derecho (menciones)	12	6	12	5	12	5	0	0	0	0
Magíster en Educación (mención)	21	18	12	16	0	0	0	0	17	13
Magíster en Estadística	1	3	1	3	0	4	0	7	0	3
Magíster en informática y ciencias de la computación	1	7	1	6	2	2	1	4	2	7
Magíster en Ingeniería en metalurgia	2	10	3	8	4	8	4	6	1	6
Magíster en Investigación Educativa	0	0	0	0	0	0	2	1	3	3
Magíster en Investigación Psicológica	0	1	0	0	0	1	2	2	1	4
Magíster en Metodologías de Investigación Cualitativa para la salud	6	5	7	4	6	3	4	2	4	0
Magíster en psicología (mención)	5	10	0	0	0	0	0	0	0	0
Magíster en salud pública y gestión sanitaria	24	11	12	8	12	4	0	0	5	5
Magíster en psicología (mención clínica)	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0

Fuente: 31. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Considerando la oferta total de programas de posgrado sistematizados en la tabla para el periodo estudiado por cada año, desagregado por variable de género, los resultados se esquematizan en la siguiente tabla.

Tabla 18. Distribución porcentual en la matrícula de posgrado desagregada por género 2019-2023.

	F		M		T	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
2019	75	49,66887 42	76	50,331125 8	151	100
2020	52	48,59813 08	55	51,40186 92	107	100
2021	45	58,44155 84	32	41,55844 16	77	100
2022	23	46,93877 55	26	53,06122 45	49	100
2023	41	48,80952 38	43	51,190476 2	84	100

Fuente: 32. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En la tabla anterior se precisan los valores anuales desagregados por género, al respecto resulta interesante de destacar que el porcentaje de matrícula femenina en programas de posgrado, es menor en todos los años de la serie salvo en el año 2021, en el que se observa un incremento porcentual relevante. No obstante, en los años de la serie en los que el valor de matrícula femenina es menor al observado en la matrícula masculina en la oferta de posgrado de la universidad, las diferencias observadas son pequeñas, mientras que la diferencia porcentual observada para 2021 es significativa, lo que altera los promedios.

En esta línea, entre 2019 y 2023 se observa un promedio de 50,48% de matrícula femenina en programas de posgrado en el periodo, mientras que el promedio en la matrícula de estudiantes varones en los programas de posgrado de la universidad fue de 49,2% en el periodo estudiado. Lo que puede verse reflejado en el siguiente gráfico.

Gráfico 16. Distribución porcentual en matrícula de posgrado de la universidad desagregada por género 2019-2023.



Fuente: 33. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Más allá de los agregados generales, presentamos a continuación una revisión separada para en función de las áreas del conocimiento y disciplinar de la oferta de posgrado en la universidad.

Distribución de género en la matrícula de programas de posgrado en función de las áreas del conocimiento.

En términos de los campos disciplinarios y del conocimiento de la oferta de programas de posgrado en la Universidad de Atacama para el periodo 2019-2023, se puede afirmar que en términos general existe mayor matrícula agregada en los programas No STEM, salvo por el año 2022 en el que se observó un mayor nivel de matrícula absoluta y porcentual en programas de las áreas STEM como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 19. Distribución de matrícula de programas de posgrado considerando áreas del conocimiento.

	STEM		NO STEM		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
2019	32	21,192053	119	78,807947	151	100
2020	31	28,9719626	76	71,0280374	107	100
2021	32	41,5584416	45	58,4415584	77	100
2022	36	73,4693878	13	26,5306122	49	100
2023	29	34,5238095	55	65,4761905	84	100

Fuente: 34. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Es importante de destacar que la modificación porcentual en 2022, año en el que se observa una mayor matrícula en programas STEM, se da en un contexto de disminución de la matrícula general de programas de posgrado, y que en términos absolutos da cuenta de una estabilización relativa de la matrícula en programas STEM durante el periodo medido, mientras que en paralelo se observa una disminución notoria de la matrícula para programas de posgrado NO STEM en el periodo interanual 2021-2022, produciendo el efecto observado en 2022 en términos porcentuales.

Los programas de áreas STEM totalizan 4, incluyendo un programa de doctorado y tres de magíster, mientras que los programas de áreas NO STEM totalizan 8 incluyendo solo programas de magíster.

Matrícula en carreras de posgrado STEM

Se presentan a continuación registros institucionales de matrícula de posgrado para programas orientados al área de conocimiento STEM para el periodo 2019-2023. Se incluyen en la lista, tanto al único programa de doctorado de la universidad, como la serie de programas de magíster ofertados por diversos departamentos y unidades académicas de la universidad.

Tabla 20. Matrícula en programas de posgrado STEM desagregado por género 2019-2023.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Doctorado en Astronomía y Ciencias Planetarias	3	5	4	5	8	4	10	4	8	2
Magíster en Estadística	1	3	1	3	0	4	0	7	0	3
Magíster en informática y ciencias de la computación	1	7	1	6	2	2	1	4	2	7
Magíster en Ingeniería en metalurgia	2	10	3	8	4	8	4	6	1	6

Fuente: 35. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Los antecedentes muestran que los programas de posgrado de las áreas del conocimiento STEM poseen matrículas bajas en general. Por otra parte, es posible observar que existen diferencias apreciables en las distribuciones de género, por una parte, los programas de magíster y el programa de doctorado. Por una parte, los programas de magister tienden a presentar concentraciones mayores de matrícula masculina, salvo los antecedentes para el año 2021 en el programa de Magíster en informática y ciencias de la computación en la que se presenta una matrícula igualada entre estudiantes mujeres y hombres, para todos los otros años en los programas de magíster, se observan más matrículas masculinas que femeninas.

Por otra parte, el programa de doctorado en Astronomía y Ciencias Astronómicas presenta tendencias distintas, en las que a partir de 2021 se observa una mayor matrícula femenina en el doctorado, significando un cambio en la tendencia de los dos primeros años de la serie medida.

A su vez, si volvemos ahora a los antecedentes agregados para la matrícula de posgrado STEM en términos porcentuales analizados año por año, los antecedentes se sistematizan en la siguiente tabla.

Tabla 21. Distribución de género en la matrícula de programas de posgrado áreas STEM 2019-2023.

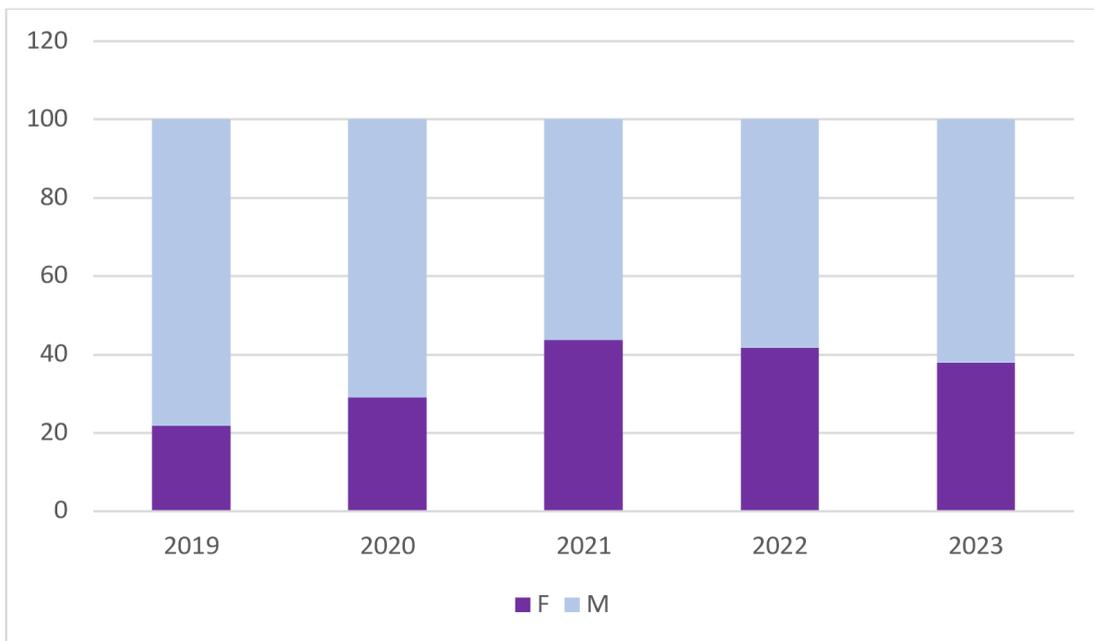
	F		M		T	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
2019	7	21,875	25	78,125	32	100
2020	9	29,03225	22	70,96774	31	100
2021	14	43,75	18	56,25	32	100
2022	15	41,66666	21	58,33333	36	100
2023	11	37,93103	18	62,06896	29	100

Fuente: 36. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Se observa que año a año la matrícula presentó cierta estabilidad, observándose un promedio de 32 personas matriculadas en programas de posgrado correspondiente a las áreas del conocimiento STEM. Por otra parte, en términos porcentuales, se observa que en todos los años de la serie los programas de posgrado STEM presentan un mayor porcentaje de matrícula masculina, con un promedio de 65,1% de matrícula masculina frente a un 34,9% de matrícula femenina, siendo el año 2020 el año con un mayor valor porcentual alcanzando el 71% y el año 2021 el que presenta una matrícula masculina menor en la serie medida, con un 56,25%, año en el que se observa a su vez el valor porcentual más alto de la serie medida en relación a la matrícula femenina con un 43,75%.

Las distribuciones porcentuales año a año quedan representadas en el siguiente gráfico.

Gráfico 17. Distribución porcentual de la matrícula en programas de posgrado STEM, segregado por género 2019-2023.



Fuente: 37. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En conclusión, se observa que la matrícula en los programas de posgrado de las áreas STEM en la oferta académica de la universidad de Atacama, presentan marcados índices de masculinización de la matrícula en todos los años de la serie medida.

Matrícula en carreras de posgrado No-STEM

Se presentan a continuación registros institucionales de matrícula de posgrado para programas orientados al área de conocimiento No-STEM para el periodo 2019-2023. Se incluyen en la lista solo programas de magíster ofertados por diversos departamentos y unidades académicas de la universidad.

Tabla 22. Matrícula en programas de posgrado No-STEM desagregado por género 2019-2023.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Magíster en Derecho (menciones)	12	6	12	5	12	5	0	0	0	0
Magíster en Educación (mención)	21	18	12	16	0	0	0	0	17	13
Magíster en Investigación Educativa	0	0	0	0	0	0	2	1	3	3
Magíster en Investigación Psicológica	0	1	0	0	0	1	2	2	1	4
Magíster en Metodologías de Investigación Cualitativa para la salud	6	5	7	4	6	3	4	2	4	0
Magíster en psicología (mención)	5	10	0	0	0	0	0	0	0	0
Magíster en salud pública y gestión sanitaria	24	11	12	8	12	4	0	0	5	5
Magíster en psicología (mención clínica)	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0

Fuente: 38. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Se puede observar en los antecedentes de matrícula de los distintos programas de magíster en las áreas del conocimiento No-STEM, que estos tienden a presentar mayores concentraciones de matrícula femenina en relación a la matrícula masculina en dichos programas. No obstante, se evidencian también algunas excepciones, incluyendo casos en los que hay mayor matrícula masculina como en el caso del Magíster en Investigación psicológica en el año 2019, o bien, casos en los que la matrícula femenina y masculina se observa igualada como en los casos de Magíster en salud pública y gestión sanitaria para el año 2023, o el magíster en investigación psicológica (mención clínica) para el año 2021.

Tabla 23. Distribución de género en la matrícula de programas de posgrado áreas No-STEM 2019-2023.

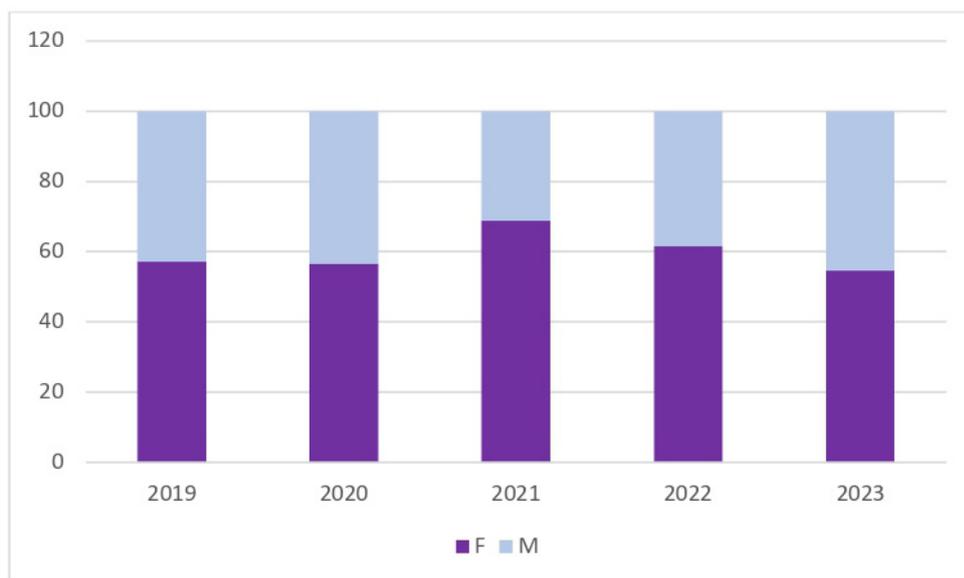
	F		M		T	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
2019	68	57,14285 71	51	42,85714 29	119	100
2020	43	56,57894 74	33	43,42105 26	76	100
2021	31	68,88888 89	14	31,1111111 11	45	100
2022	8	61,538461 5	5	38,46153 85	13	100
2023	30	54,54545 45	25	45,45454 55	55	100

Fuente: 39. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

El análisis agregado evidencia que la matrícula en programas de posgrado (magíster) en las áreas No-STEM para el periodo medido no presenta consistencia en la matrícula, observándose una baja considerable desde 2019 a 2020, no volviendo a recuperar los niveles de los dos primeros años de la serie. En términos de la distribución porcentual, los balances si presentan consistencia en su distribución, observándose con claridad la mayoría de

matrícula femenina en los programas de magíster en áreas No-STEM en cada año de la serie con un promedio de 59,3% de matrícula femenina frente a un valor promedio de 40,7% en la matrícula masculina, siendo el año 2021 el año con un valor porcentual más alto en la matrícula femenina alcanzando un 68,9%, mientras que el menor valor observado corresponde a 2023 con un 54,5%.

Gráfico 18. Distribución porcentual matrícula de posgrado carreras No STEM 2019-2023.



Fuente: 2. Elaboración propia en base a antecedentes de Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En conclusión, los programas de posgrado (magíster) de las áreas del conocimiento No-STEM en la Universidad de Atacama, para el periodo de años 2019-2023 se observan mayorías femenina en la matrícula, de forma consistente en todos los años de la serie medida. Estos antecedentes remiten con nitidez a los fenómenos de segregación horizontal (Torres González, 2018), y que sumada a la tendencia a la masculinización de la matrícula observada en la revisión del mismo periodo en los programas de posgrado de las áreas del conocimiento STEM, dan cuenta de estructuras y patrones reiterados.

Brechas de género en jerarquizaciones académicas

Dentro del personal académico, la jerarquización constituye el principal criterio organizador de la carrera académica para la evaluación de la actividad en las funciones propias de la academia como la docencia, la investigación, la gestión académica y la vinculación con el medio. El reglamento de carrera académica que lo define aplica al personal académico de planta o a contrata con 22 hrs o más de dedicación.

Según el reglamento de carrera académica, se define jerarquía académica como los distintos niveles que ordenan los perfiles académicos en la institución, e incluyen en orden jerárquico ascendente:

Tabla 24. Detalle de jerarquizaciones académicas y sus funciones Universidad de Atacama.

Cod	Jerarquía	Definición	Campos	Funciones
A	Instructor(a)	Es instructor o instructora aquella persona que se encuentre en posesión de un título profesional y grado académico de magíster o doctor, especialidad o subespecialidad médica. Su función principal es realizar docencia y alcanzar el nivel de perfeccionamiento que le permita obtener la categoría de profesor o profesora asistente en un periodo de cuatro años desde su primer nombramiento.	Docencia	Desarrollar docencia de pregrado de acuerdo a las políticas de la Universidad de Atacama
			Investigación/ creación artística	Colaborar en actividades en el marco de un proyecto de investigación o creación artística de acuerdo a las líneas de investigación de su departamento académico, centro, instituto de investigación o sede.
			Vinculación con el medio	Colaborar en actividades de vinculación con el medio bidireccionales.
			Gestión académica	Desarrollar actividades de gestión académica designadas por su departamento académico.
B	Profesor(a) asistente	El profesor o profesora asistente es quien está en posesión de un grado de magíster o doctor, especialidad o subespecialidad médica. Posee dominio en su disciplina, realiza en forma sostenida, autónoma, colaborativa, creativa y actualizada sus actividades de docencia, investigación o creación artística, vinculación con el medio y gestión académica.	Docencia	-Desarrollar docencia de pregrado y/o postítulos de acuerdo a las políticas de la Universidad de Atacama. -Dirigir, supervisar o colaborar en tesis de grado a nivel de licenciatura, como también en actividades o trabajos de titulación de pregrado. -Participar en la elaboración, revisión de planes y programas de estudio de pregrado y postítulo.
			Investigación/ creación artística	-Participar como co-investigador(a) o colaborar en el marco de un proyecto de investigación o creación artística que contribuya a una línea de investigación declarada por su unidad académica, centro, instituto de investigación o sede. -Participar en la difusión de resultados de investigación a través de eventos científicos o transferencia tecnológica. -Publicar artículos científicos en revistas especializadas con comité editorial.
			Vinculación con el medio	-Participar en programas de vinculación con el medio bidireccionales.
			Gestión académica	Participar y colaborar en actividades de gestión académica designadas por su departamento académico o macro unidad.

C	Profesor(a) asociad(a/o)	Es quien está en posesión del grado de magister o doctor, especialidad o subespecialidad médica, que ha alcanzado excelencia en la docencia, posee un dominio reconocido de su disciplina y debe realizar investigación o creación artística, vinculación con el medio y gestión académica. Tiene el reconocimiento de sus pares en el desempeño de sus actividades académicas y demuestra calidad en sus publicaciones, proyectos de investigación y trabajo docente.	Docencia	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollar docencia de pregrado y/o postgrado. -Dirigir, supervisar o colaborar en tesis de grado a nivel de licenciatura y postgrado, así como actividades o trabajos de titulación de pregrado. -Revisar los programas de asignaturas que imparte periódicamente y participar, según requerimiento institucional, en la elaboración, revisión y ajuste de los planes de estudios, mallas curriculares y/o perfiles de egresos de programas de pregrado y postgrado.
			Investigación/ creación artística	<ul style="list-style-type: none"> -Dirigir o participar como co-investigador en un proyecto de investigación o creación artística que contribuya a una línea de investigación declarada por su unidad académica, centro o instituto de investigación y/o sede. -Participar en la organización de eventos científicos y en la difusión de resultados de investigación a través de actividades del mismo carácter. -Participar en la transferencia de conocimientos científicos o tecnológicos a la sociedad. -Publicar artículos o resultados de trabajos de investigación en revistas indexadas de corriente principal, según su disciplina.
			Vinculación con el medio	Organizar o participar actividades de vinculación con el medio bidireccionales en el ámbito regional o nacional.
			Gestión académica	Participar y colaborar en actividades de gestión académica designadas por su departamento, macro unidad o integrar comisiones u órganos colegiados.

D	Profesor(a) titular	Es quien posee grado de doctor cuyo conocimiento lo posiciona en un lugar de distinción y su vasta experiencia le permite desarrollar su quehacer de forma autónoma. Es reconocido nacional y/o internacionalmente en su disciplina. Asimismo, es un formador de otros académicos y académicas, lidera y/o promueve grupos de trabajo, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la integración de las funciones académicas.	Docencia	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollar docencia de pregrado y/o postgrado. -Dirigir, supervisar o colaborar en tesis de grado a nivel de licenciatura y postgrado, así como actividades o trabajos de titulación de pregrado. -Revisar los programas de asignaturas que imparte periódicamente y participar, según requerimiento institucional, en la elaboración, revisión y ajuste de los planes de estudios, mallas curriculares y/o perfiles de egresos de programas de pregrado y postgrado.
			Investigación/ creación artística	<ul style="list-style-type: none"> -Liderar proyecto concursable de financiamiento externo de investigación o creación artística de su disciplina que contribuya al perfeccionamiento o desarrollo de una línea de investigación declarada por su unidad académica, centro o instituto de investigación y/o sede. -Participar o colaborar en propuestas de políticas de investigación institucional. Asimismo, puede colaborar en proyectos o iniciativas de alto impacto nacional o internacional. -Organizar eventos científicos y presentar resultados de trabajos de investigación en eventos de la misma naturaleza, en el ámbito nacional y/o internacional. -Liderar la transferencia de conocimientos científicos o tecnológicos a la sociedad. -Publicar artículos o resultados de trabajos de investigación en revistas indexadas de corriente principal.
			Vinculación con el medio	Realizar o participar en actividades de vinculación con el medio bidireccionales en el ámbito regional, nacional o internacional.
			Gestión académica	Participar y colaborar en actividades de gestión académica designadas por su departamento, macro unidad o integrar comisiones u órganos colegiados.

A continuación, realizaremos el análisis del estado de las jerarquizaciones para el año 2024, a partir de antecedentes provistos por DDI (2024).

Un primer abordaje general y en términos de las frecuencias absolutas, en cada una de las categorías de jerarquía para el año 2024 muestra la siguiente distribución de género.

Tabla 25. Resumen distribución y brechas de género en jerarquizaciones académicas 2024.

	Instructor		Instructor adjunto		Investigador asistente		Investigador asociado		Profesor asistente		Profesor asociado		Profesor titular	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
M	73	50,7	4	23,5	2	11,8	0	0	30	36,6	13	39,4	2	14,3
H	71	49,3	13	76,5	15	88,2	3	100	52	63,4	20	60,6	12	85,7
T	144	100	17	100	17	100	3	100	82	100	33	100	14	100
B	2	1,4	-9	-53	-13	-76,4	-3	-100	-22	-26,8	-7	-21,2	-10	-71

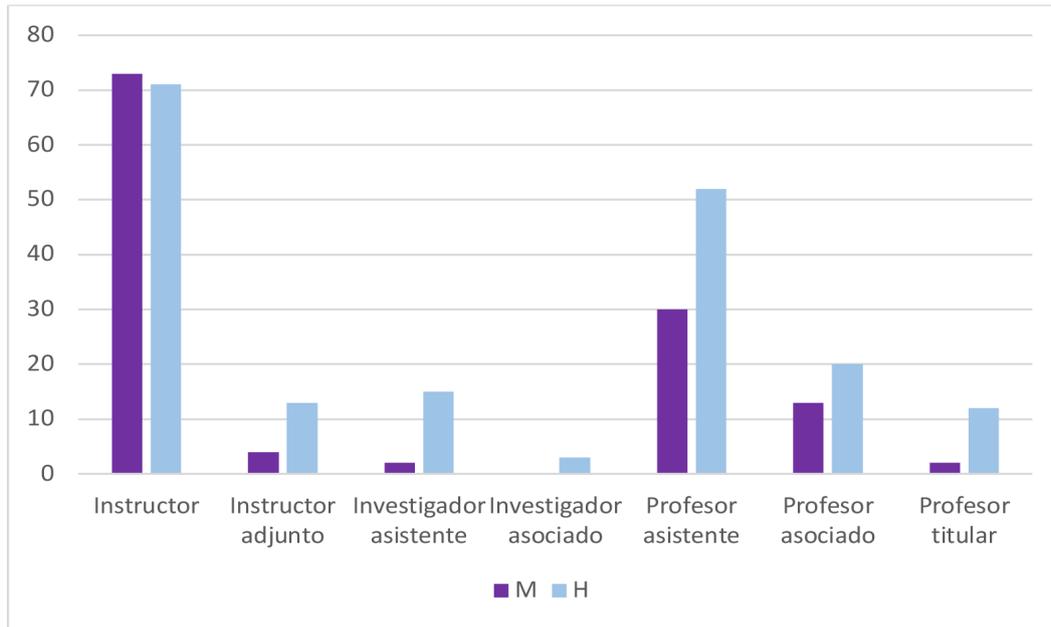
Fuente: 41. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Como puede derivarse a partir de los datos sistematizados en la tabla anterior, cada una de las jerarquías posee distintos volúmenes netos y distribuciones, describiendo concentraciones variables, aunque es notoria la mayor concentración en el estamento “instructor”, siendo el de mayor masividad con 144 personas, seguido de “profesor(a) asistente” con 82 personas, seguido de “profesor asociado” con 33 personas, posteriormente las categorías de “instructor adjunto” e “investigador asistente” presentan ambas 17 personas cada una, “profesor(a) titular con 14 personas, y finalmente “investigador asociado” con 3 personas.

En relación a la distribución porcentual y siguiendo un orden de jerarquía, se aprecia que la categoría de “instructor(s)”, menor jerarquía es a la vez la de mayor masividad demográfica, es la que presenta un equilibrio relativo dando cuenta de cierta equidad en la distribución entre mujeres y hombres, aunque con una leve mayoría femenina, lo que se traduce en una brecha de género positiva de 1,4%, siendo esta categoría de jerarquía académica, la única entre todas las categorías jerárquicas en la que existen más académicas mujeres que académicos hombres.

La segunda categoría analizada, “instructor asistente” por su parte, presenta una brecha de género negativa de -53%. A su vez, la categoría de “investigador asistente” presenta una brecha de género de -76,4%, mientras que la categoría jerárquica de “investigador asociado” evidencia un -100 de brecha de género, lo que señala no hay ninguna académica mujer en la categoría (hay que destacar que la categoría solo tiene tres personas). En el caso de “profesor asistente” la brecha también es negativa con un -26,8%, mientras que “profesor asociado” presenta una brecha de género de -21,2%, y finalmente en la categoría de mayor jerarquía “profesor titular” presenta una brecha de género de -71%. En el siguiente gráfico se presentan las distribuciones porcentuales de la serie de años para cada categoría jerárquica.

Gráfico 19. Distribuciones de género en porcentajes por jerarquía académica 2024.



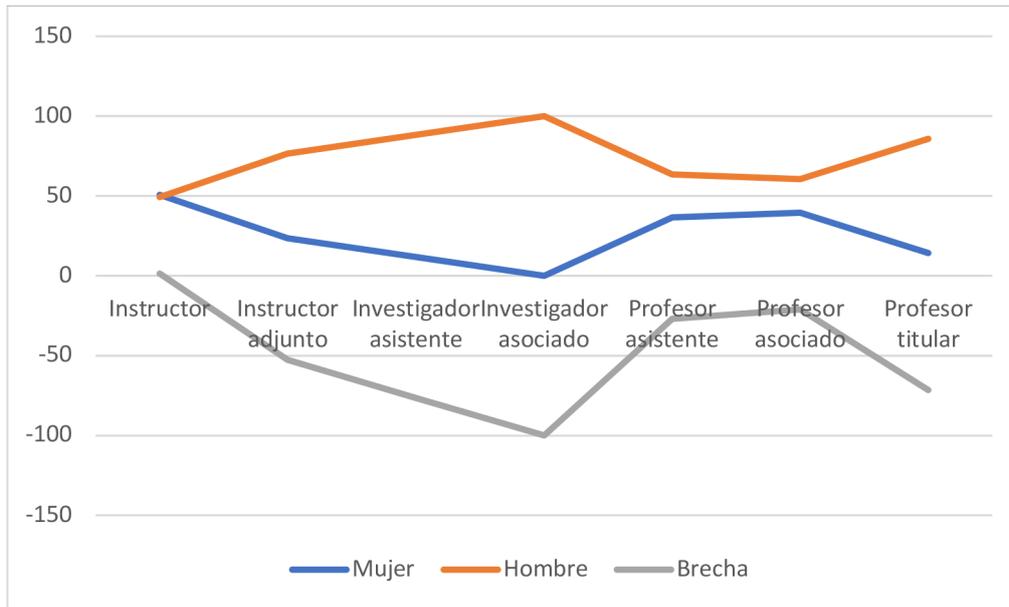
Fuente: 42. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Las distribuciones observadas señalan la existencia de notorias brechas de género en la estructura de escala de jerarquizaciones para la carrera académica en la Universidad de Atacama con los antecedentes de 2024. Diversos trabajos en la literatura internacional y local, han descrito los patrones de regularidad en las estructuras jerárquicas que describen mayores concentraciones de mujeres o bien, indicadores más equitativos en escalas de menor jerarquía, mientras que brechas crecientes en escalas de mayor jerarquía y concentración de prestigio, poder y recursos, como expresiones de segregación vertical (Buquet et al, 2013).

La segregación vertical en contextos científico-universitarios, que evidencian la subrepresentación de mujeres en niveles de mayor jerarquía y que simultáneamente las sobre representan en niveles menos jerárquicos, ha sido conceptualizado como el “efecto tijeras (Guil Bozal, 2008), el que ha sido graficado mediante el “diagrama de tijeras” (Ibid; Ferrari et al, 2018).

En esta línea, analizados los antecedentes de las distintas categorías de jerarquía en la carrera académica de la Universidad de Atacama en el año 2024, en función del análisis de un eventual “efecto tijeras”, los resultados se presentan en el siguiente diagrama.

Gráfico 20. Diagrama de tijeras brechas de género en jerarquizaciones académicas 2024.



Fuente: 43. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Tomados los antecedentes porcentuales en las distribuciones de género en cada jerarquía académica y sus respectivas brechas, el diagrama muestra que la mayor equidad se da en la categoría de menor jerarquía, mientras que la mayor desigualdad en la distribución de género se presenta en la categoría de “investigador asociado” en la que no hay académicas mujeres, no obstante es a la vez la categoría menos densa con solo tres personas, por lo que si consideramos la mayor desigualdad observada esta se encuentra justamente en la categoría de “profesor titular”, la de mayor jerarquía. Los resultados muestran un efecto de tijeras en la estructura jerárquica de la carrera académica de la Universidad de Atacama con los antecedentes disponibles al año 2024.

Distribución de género en instancias de toma de poder y toma decisiones.

Uno de los puntos clave en las dinámicas de segregación horizontal en las universidades e IES a nivel internacional y nacional dice relación con las brechas de acceso a instancias de poder y toma de decisión, en las que históricamente las mujeres se han visto subrepresentadas en relación a sus pares varones. Sin embargo, durante los últimos años, diversos elementos de contexto ya sea a nivel sociopolítico con las movilizaciones de los movimientos feministas como también a nivel de políticas y disposiciones institucionales adoptadas por estados e IES, se han observado transformaciones que paulatinamente han significado una progresiva incorporación de mujeres en estas instancias administrativas de liderazgo institucional.

En esta línea, en esta sección se realiza una revisión de las distribuciones de género, porcentajes y eventuales brechas considerando diversos niveles de toma de decisión institucional en el contexto de la Universidad de Atacama, sistematizando para los niveles de decanatura, direcciones, subdirecciones y otros cargos directivos, los antecedentes de distribuciones netas y porcentuales, incluyendo eventuales brechas para el periodo 2020-2024.

Distribuciones de género en decanaturas 2020-2024.

Las decanaturas son los cargos que representan la máxima autoridad de gestión de las facultades. La siguiente tabla detalla los antecedentes para el periodo estudiado.

Tabla 26. Distribución y brechas de género en nivel de decanaturas 2020-2024.

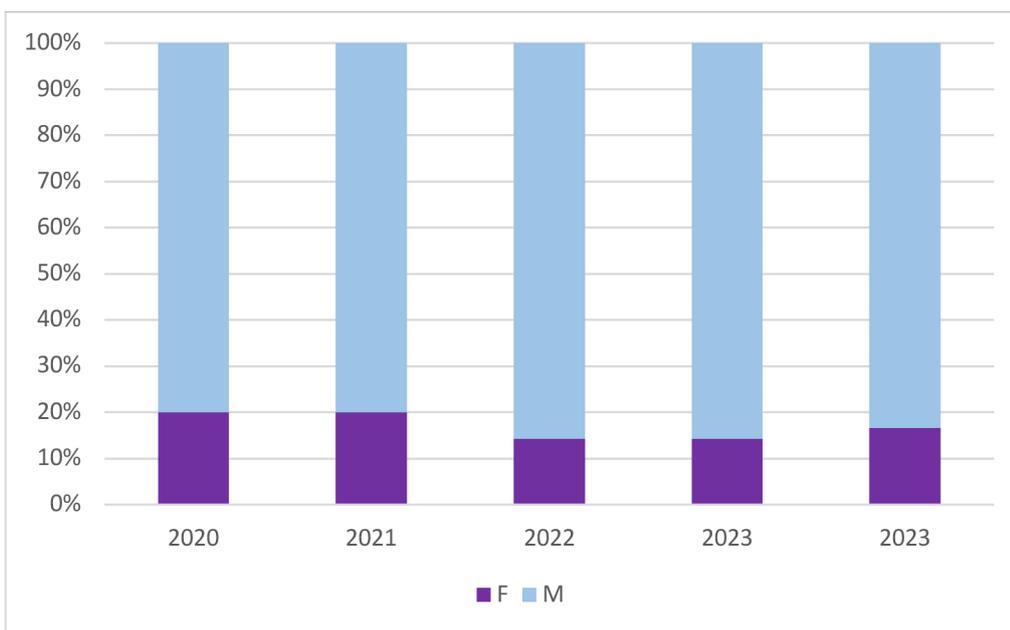
	2020		2021		2022		2023		2023	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	1	20	1	20	1	14,3	1	14,3	1	16,7
M	4	80	4	80	6	85,7	6	85,7	5	83,3
Total	5	100	5	100	7	100	7	100	6	100
Brecha	-3	-60	-3	-60	-5	-71,4	-5	-71,4	-4	-66,6

Fuente: 44. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En términos generales se puede observar con claridad que las decanaturas concentran mayoritariamente presencia masculina de forma consistente en la serie de años incluida. De lo anterior se derivan concentraciones porcentuales notorias, en esta línea, el promedio de participación femenina en decanaturas para el periodo analizado fue en promedio de 17,06% frente a un 82,94% de participación masculina.

Asímismo, tanto las distribuciones como por derivación sus brechas observadas, no presentan comportamientos que describan tendencias claras. En relación a las brechas observadas, todas han sido negativas y altas, con valores máximos en los años 2022 y 2023 alcanzando -71,4%, mientras que el valor mínimo corresponde a 2020 con un -60%. En términos de su valor promedio, la brecha entre 2020 y 2024 fue en promedio de -65,9%.

Gráfico 21. Distribución de género en nivel de decanaturas 2020-2024 (porcentajes).



Fuente: 45. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En el gráfico anterior se presentan las distribuciones porcentuales relativas a los valores observados entre mujeres y hombres para el nivel de decanatura en el periodo observado.

Es posible concluir que el nivel de decanaturas presenta una alta concentración masculina, así como también patrones de reproducción consistentes en la distribución de género, derivando importantes brechas de género en términos absolutos y porcentuales.

Distribuciones de género en nivel de direcciones Universidad de Atacama 2020-2024.

A diferencia de lo observado a nivel de decanaturas, las direcciones presentan distribuciones algo más equilibradas, en este sentido, los promedios porcentuales para el periodo analizado dan cuenta de distribuciones más equitativas, aun cuando es posible observar una leve preeminencia femenina con un promedio de 50,2% de participación de mujeres en cargos de dirección, frente a un 49,8% de participación masculina en el mismo periodo. Sin embargo, el promedio femenino es mayor que el promedio masculino, aun cuando solo dos años de la serie presentaron valores de preeminencia femenina frente a tres años en los que se observó mayoría masculina en cargos directivos. Todos los detalles se esquematizan en la siguiente tabla resumen.

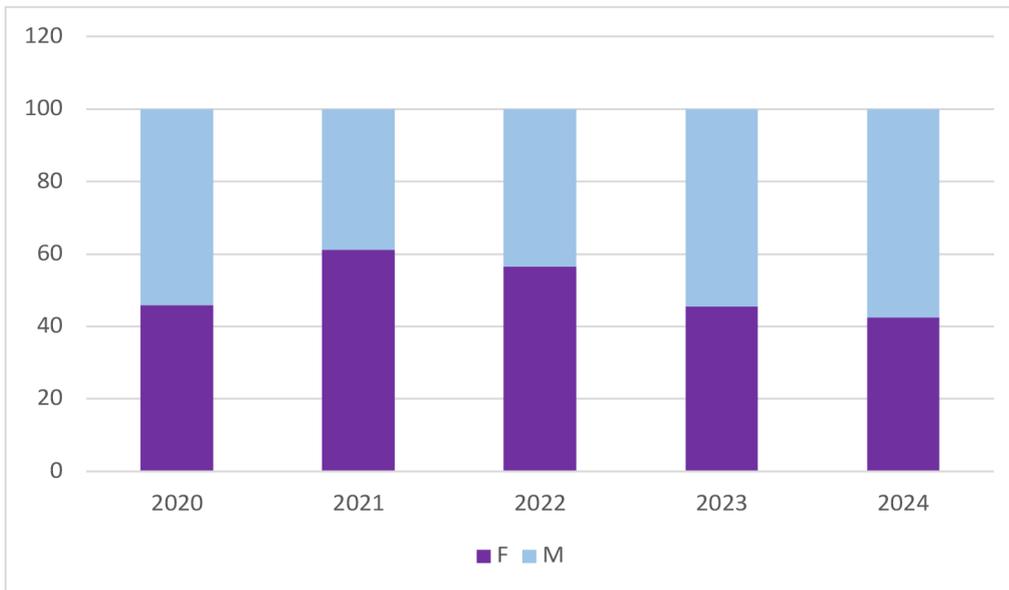
Tabla 27. Distribución y brechas de género en nivel de direcciones 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2023	
	Frec	%								
F	11	45,9	11	61,1	13	56,5	15	45,4	14	42,4
M	13	54,2	7	38,9	10	43,5	18	54,6	19	57,6
Total	24	100	18	100	23	100	33	100	33	100
Brecha	-2	-8,2	4	22,2	3	13	-3	-9,2	-5	-15,2

Fuente: 46. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En términos de valores promedio para las brechas de género observadas, la brecha de género promedio para el periodo analizado fue positiva y con valor 2,6%.

Gráfico 22. Distribución de género en nivel de direcciones 2020-2024 (porcentajes).



Fuente: 47. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

No obstante, el porcentaje promedio en el periodo presenta una preeminencia de participación femenina en cargos de direcciones, siendo igualmente la brecha de género positiva, es importante de señalar que a partir del año 2021 en el que se observa el mayor valor porcentual de participación femenina en el nivel de direcciones, se describe una curva descendente sostenida hasta 2024, cuestión que debe llamar la atención como comportamiento tendencial.

Distribuciones de género a nivel de subdirecciones en Universidad de Atacama 2020-2024.

En el nivel de subdirecciones se observan distribuciones en las que los porcentajes y frecuencias netas que describen la presencia de mujeres en cargos de subdirección toman protagonismo. En esta línea, el promedio porcentual de la participación femenina para el periodo analizado es de 53,3% frente a un 46,7% de participación de varones en estos cargos directivos.

Tabla 28. Distribución y brechas de género en nivel de subdirecciones 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2023	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	9	60	6	50	6	50	10	41,7	13	65
M	6	40	6	50	6	50	14	58,3	7	35
Total	15	100	12	100	12	100	24	100	20	100
Brecha	3	20	0	0	0	0	-4	-16,6	6	30

Fuente: 48. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Por otra parte, la brecha de género es positiva, con un valor porcentual de 5,92%. A continuación, se presentan los antecedentes de distribución porcentual de forma gráfica, para el periodo 2020-2024.

Gráfico 23. Distribución de género en nivel de subdirecciones 2020-2024 (porcentajes).



Fuente: 49. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En el caso del nivel de subdirecciones, los datos de la serie muestran una tendencia descendente a partir de 2020 y hasta 2023, con una recuperación notoria en el año 2024.

El nivel de subdirecciones se presenta como una escala directiva con mayor participación de mujeres, aunque con variabilidad de indicadores, representa uno de los niveles con mayor participación femenina en el estamento directivo.

Distribución de género en otros cargos

A continuación, se presenta un consolidado de antecedentes relativos a distintos cargos con desagregación de género, en el marco de diversas unidades, proyectos y programas en la universidad.

Tabla 29. Distribución y brechas de género en otros cargos 2020-2024

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	135	40,2	150	38,1	132	37,8	110	38,6	105	37
M	201	58,8	244	61,9	217	62,2	175	61,4	179	63
Total	336	100	394	100	349	100	285	100	284	100
Brecha	-66	-19,6	-94	-23,8	-85	-24,4	-65	-22,8	-74	-26

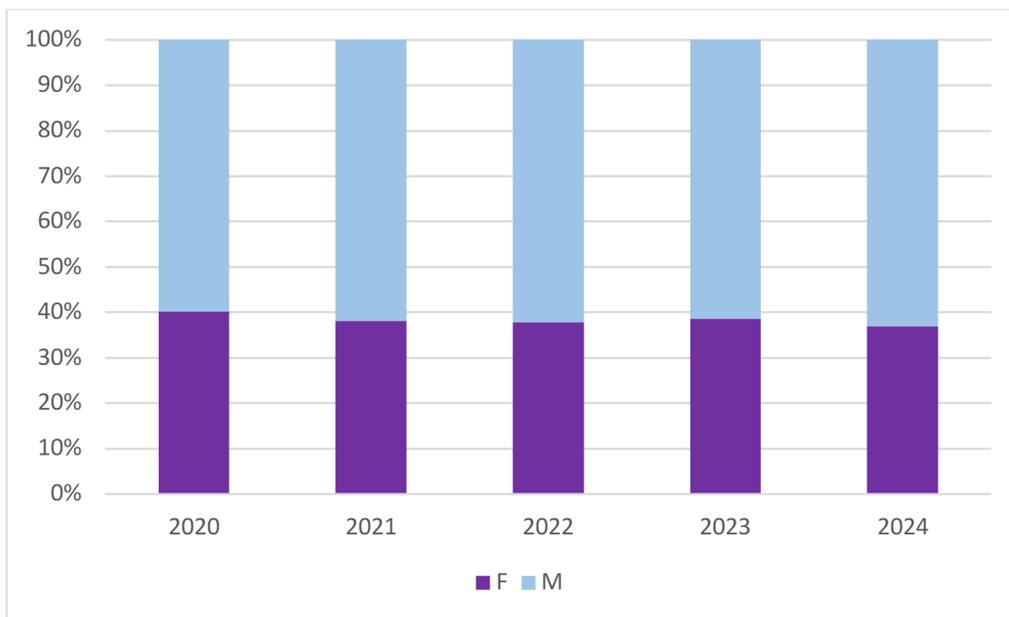
Fuente: 50. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En el caso de este agregado de antecedentes, que sintetiza información de un promedio neto de 329,6% personas, en el que es posible observar que la participación femenina para el agregado en el periodo fue de 38,34% frente a un 61,66%.

Por otra parte, la brecha de género promedio fue de -23,32% entre 2020 y 2024.

A continuación, se presentan los mismos antecedentes en forma gráfica.

Gráfico 24. Distribución de género en otros cargos 2020-2024 (porcentajes).



Fuente: 51. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Distribuciones y brechas de género en términos de vinculaciones laborales del personal académico y no académico.

Se presentan dos subsecciones de análisis de antecedentes institucionales a partir de datos secundarios provenientes de la planilla haberes de RRHH y de la sistematización de DDI (2014). Se organiza la información en tablas de frecuencias, porcentajes, totales y brechas.

Se establecen dos grupos para separar el análisis de la situación de contrataciones entre el personal académico y el no-académico de la universidad para el periodo 2020-2024.

En cada grupo se efectúan análisis por segmentos en función de la modalidad de contratación (contrata o planta), incluyendo los parámetros de frecuencias netas, porcentajes, agregado y brecha de género.

Distribuciones relativas a la calidad jurídica de la contratación de personal académico

Academia con vínculo contractual a contrata

Respecto del personal académico a contrata, los antecedentes se esquematizan para el periodo 2020-2024 en la siguiente tabla.

Tabla 30. Distribuciones de género calidad jurídica de contrataciones 2020-2024.

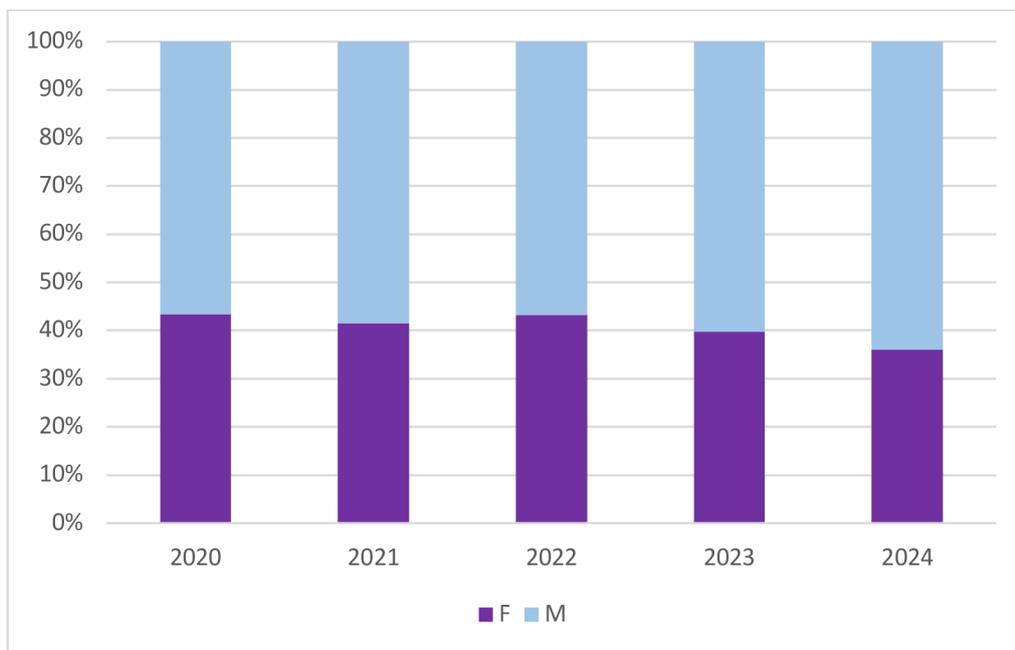
	2020		2021		2022		2023		2023	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	82	43,4	83	41,5	84	43,3	88	39,8	82	36
M	107	56,6	117	58,5	110	56,7	133	60,2	146	64
Total	189	100	200	100	194	100	221	100	228	100
Brecha	-25	-13,2	-34	-17	-26	-13,4	-45	-20,4	-64	-28

Fuente: 52. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Es posible observar que en el periodo que va de 2020 a 2024, el valor promedio en términos porcentuales de la participación de mujeres académicas a contrata fue de 40,8%, frente a un 59,2% de participación de varones entre el personal académico vinculado a contrata.

La brecha de género observada del periodo evaluado fue negativa, con un valor porcentual de -18,4%, lo que muestra una prevalencia masculina en el personal académico vinculado a contrata durante los años de la serie medida.

Gráfico 25. Distribución porcentual de género entre la academia a contrata 2020-2024.



Fuente: 53. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Analizados los antecedentes en perspectiva dinámica, se observa una tendencia descendente y sostenida de 7,6% a partir de 2022 y hasta 2024, lo que señala que el porcentaje de mujeres en el estamento académico vinculado a contrata ha caído en los últimos tres años.

Academia con contratos de planta

En la siguiente tabla se presentan los antecedentes para el análisis de la situación del personal académico de planta en la universidad.

Tabla 31. Distribución de género entre personal académico de planta 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2023	
	Frec	%								
F	34	34,3	33	34,7	30	33,7	36	36,4	31	32,6
M	65	65,7	62	65,3	59	66,3	63	63,6	64	67,4
Total	99	100	95	100	89	100	99	100	95	100
Brecha	-31	-31,4	-29	-30,4	-29	-32,4	-27	-27,2	-33	-34,8

Fuente: 54. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Es posible observar un promedio de 34,3% en el nivel de participación de académicas mujeres con contratos de planta, versus un 65,7% de varones en el mismo segmento. Mientras que en términos de las brechas de género observadas, el valor promedio fue de -31,2%.

En el siguiente gráfico se presentan los antecedentes de la serie de años 2020-2024 en porcentajes.

Gráfico 26. Distribución porcentual de género entre personal académico de planta 2020-2024.



Fuente: 55. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

En perspectiva dinámica, no se evidencian patrones regulares, los valores oscilan de forma ascendente y descendente en torno al valor promedio, sin embargo, es notoria y significativa la masculinización del estamento académico de planta a través de los años medidos en la serie de datos.

Academia con cargos directivos con contratos de planta

Los antecedentes para describir la situación del personal académico con cargos directivos y contratos de planta en la universidad muestran que el promedio en la participación de mujeres académicas con cargos directivos y contratos de planta alcanza un 38,5% en el periodo, frente a un 61,5% de participación masculina en el mismo segmento.

Tabla 32. Distribución de género entre personal académico con cargos directivos de planta 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2023	
	Frec	%								
F	25	37,9	23	37,1	23	37,1	18	38,3	22	42,3
M	41	62,1	39	62,9	39	62,9	29	61,7	30	57,7
Total	66	100	62	100	62	100	47	100	52	100
Brecha	-16	-24,2	-16	-25,8	-16	-25,8	-11	-23,4	-8	-15,3

Fuente: 56. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Por su parte, el valor promedio en la brecha de género para el periodo entre personal académico con contratos de planta en la universidad fue negativa, con un valor de -23%.

En términos de una perspectiva dinámica de los datos, el siguiente gráfico permite examinar eventuales comportamientos tendenciales.

Gráfico 27. Distribución porcentual de género entre personal académico de planta con cargos directivos 2020-2024.



Fuente: 57. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Pese a que el valor promedio de la participación femenina entre personal académico de planta fue de 38,5%, es posible plantear que a partir de 2022 se observa una tendencia creciente en el porcentaje de participación femenina hasta 2024, año el que se alcanza el porcentaje femenino más altos de la serie.

Distribuciones relativas a la calidad jurídica de la contratación de personal no académico.

Personal no académico con vínculo contractual a contrata

Respecto del personal no académico con calidad jurídica contractual a contrata para el periodo 2020-2024, las distribuciones se presentan organizadas en la siguiente tabla.

Tabla 33. Distribución de género entre el personal no académico a contrata 2020-2024.

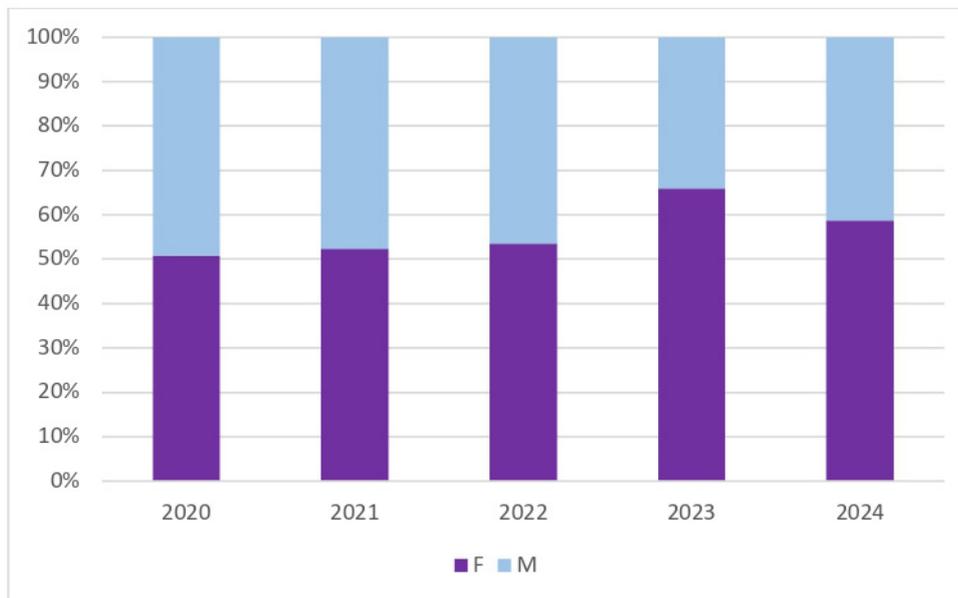
	2020		2021		2022		2023		2023	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	196	50,8	168	52,3	172	53,6	227	66	235	58,8
M	190	49,2	153	47,7	149	46,4	117	34	165	41,2
Total	386	100	321	100	321	100	344	100	400	100
Brecha	6	1,6	15	4,6	23	7,2	110	31	70	17,6

Fuente: 58. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Un análisis general evidencia que en este segmento la participación de mujeres alcanza niveles importantes, en esta línea el promedio porcentual de participación de mujeres a contrata es de 56,3% entre 2020 y 2024, frente a un porcentaje promedio de 43,7% de participación masculina en el mismo segmento. A su vez, la brecha de género observada ha sido positiva, alcanzando un valor de 12,6%.

Para una perspectiva dinámica en el comportamiento de las distribuciones de los antecedentes, el siguiente gráfico permite un análisis de tendencias.

Gráfico 28. Distribución porcentual de género entre personal no académico a contrata 2020-2024.



Fuente: 3. Elaboración propia en base a antecedentes de Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Es posible observar una curva que describe dos movimientos, uno ascendente que compone una tendencia de incremento en los porcentajes de participación femenina entre el personal a contrata entre 2020 y 2023, cayendo entre 2023 y 2024, no obstante, el valor observado en 2024 ha sido el segundo más alto de la serie de años analizada. En conjunto, el segmento a contrata en el personal no académico presenta una importante participación femenina, a la vez que dinámicas y tendencia que consolidan la posición del personal femenino a contrata no académico.

Distribución de género entre directivos de planta

Entre el personal no académico con cargos directivos y con calidad jurídica de planta, las distribuciones presentan niveles con variabilidad para los distintos años de la serie como se puede evidenciar en la siguiente tabla de resumen.

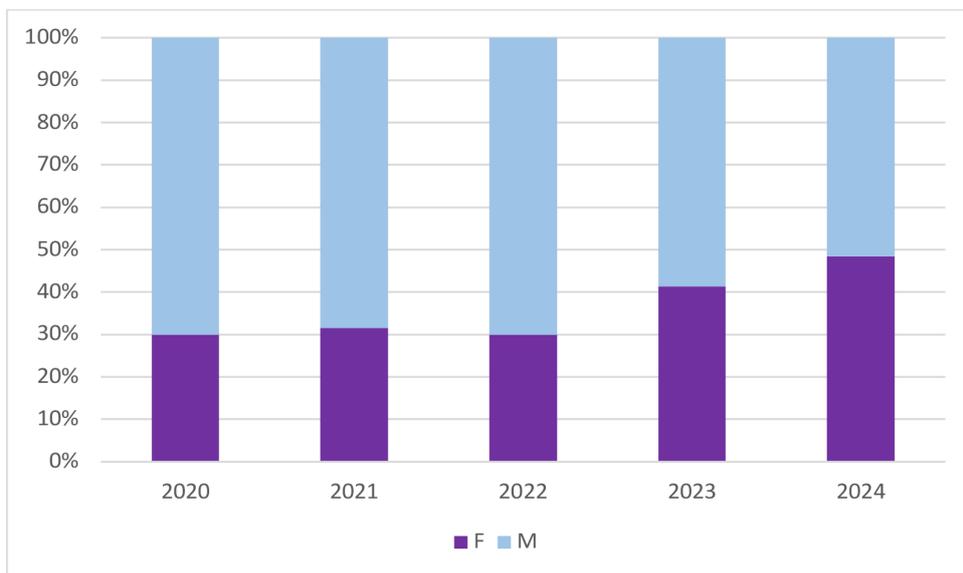
Tabla 34. Distribución de género entre directivos de planta 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2023	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	3	30	6	31,6	6	30	12	41,4	15	48,4
M	7	70	13	68,4	14	70	17	58,6	16	51,6
Total	10	100	19	100	20	100	29	100	31	100
Brecha	-4	-40	-7	-36,8	-8	-40	-5	-17,2	-1	-3,2

Fuente: 60. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

El porcentaje promedio de participación de mujeres directivas con contrato de planta alcanzó un 36,2% en el periodo, versus un 63,8% de participación de varones en el mismo segmento, lo que habla de una mayoría notoria de hombres en cargos directivos de planta en la institución. Como puede derivarse de lo presentado en la tabla anterior, la brecha de género observada fue negativa presentando un valor porcentual de -27,6%.

Gráfico 29. Distribución porcentual de género entre directivos de planta 2020-2024.



Fuente: 61. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

Analizados en perspectiva de comportamiento de tendencias, es posible identificar un patrón de tendencia ascendente a partir de 2022, describiendo un alza de 18,39%, alcanzando el indicador más alto de participación de mujeres en el segmento directivo en el año 2024 con un porcentaje de 48,39%.

Personal con calidad jurídica de planta no académica

En el caso del personal no académico con calidad jurídica de contratación de planta, las distribuciones para el periodo 2020-2024 son las siguientes.

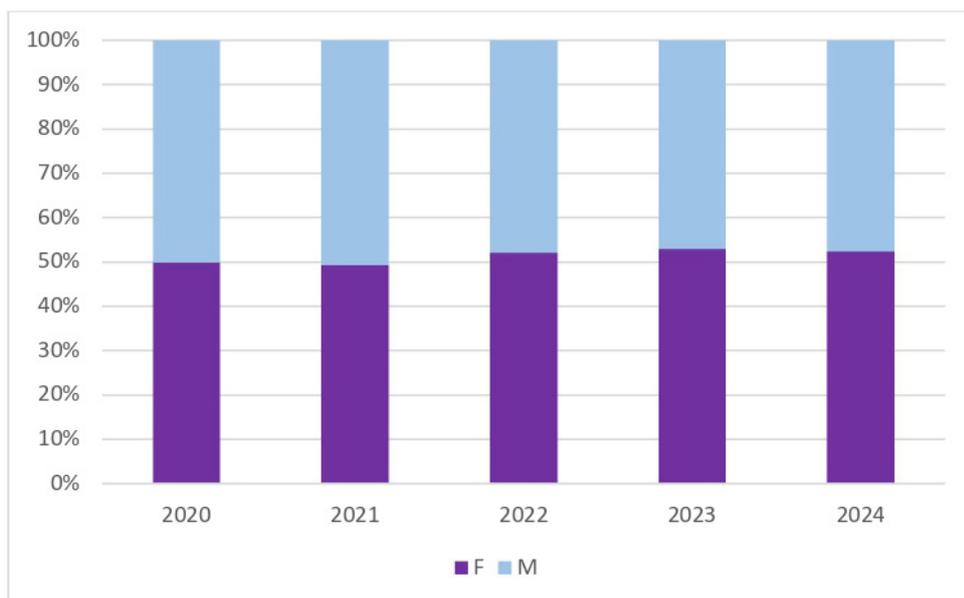
Tabla 35. Distribución de género en personal no académico de planta 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2023	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
F	41	50	40	49,4	37	52,1	36	53	32	52,4
M	41	50	41	50,6	34	47,9	32	47	29	47,5
Total	82	100	81	100	71	100	68	100	61	100
Brecha	0	0	-1	-1,2	3	4,2	4	6	3	4,9

Fuente: 62. Elaboración propia en base a antecedentes de la Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

El promedio de participación de mujeres en el personal no académico con contratos de planta alcanza un 51,4%, frente a un 48,6% de participación masculina, dando cuenta de un segmento con mayor equilibrio de género, cuestión que se refleja en una brecha de género promedio positiva para el periodo analizado con un 2,8%.

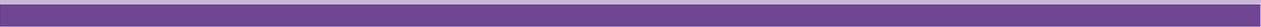
Gráfico 30. Distribución porcentual de género en personal no académico de planta 2020-2024.



Fuente: 4. Elaboración propia en base a antecedentes de Dirección de Desarrollo Institucional (2024).

El comportamiento de los valores porcentuales tiende a la estabilidad, con leves variaciones en torno al valor promedio. En conclusión, la planta no académica presenta distribuciones con equilibrio de género en el periodo analizado.

V.



**Trato, discriminación,
acoso y violencia de género.**

Una dimensión clave en este diagnóstico dice relación con las situaciones de discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género, tanto porque estas están en la génesis de las demandas y las movilizaciones de 2018 como porque a nivel de ajustes institucionales, estos tres componentes son el núcleo de la Ley 21.369 en vigencia desde septiembre de 2021 y cuyo propósito es construir espacios libres de discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género en las universidades.

En esta línea, en esta sección del diagnóstico se articularán antecedentes previos como los derivados del Primer Diagnóstico Institucional sobre Relaciones de Género en la Universidad de Atacama OIOEG (2020) con antecedentes relativos a su encuesta triestamental, así como también los relativos al Diagnóstico de Brechas de Género en I+D+i+e en UDA (2023) en cuya encuesta también se incluyeron estas materias. Además, y de forma central, esta sección revisa los antecedentes cuantitativos primarios de la Encuesta de Relaciones de Género UDA 2024 aplicada a la comunidad universitaria, así como también antecedentes institucionales del Departamento de Género en relación a la sistematización de procedimientos de denuncia iniciados entre 2020 y 2024.

En conjunto, ambos registros dan cuenta de elementos interesantes de considerar a modo de contexto y también con fines comparativos.

Proceso de instalación de capacidades institucionales

Respondiendo a las movilizaciones levantadas por el movimiento feminista que tomaron renovado impulso en la segunda mitad de la década pasada, los estados y las instituciones de educación superior IES han debido realizar diversos procesos de transformación institucional con el propósito de instalar dispositivos institucionales, normativos y recursos humanos que den cabida a la demanda por mayor equidad y justicia de género en nuestras instituciones universitarias nacionales, en un marco global que mostró en el periodo la entrada en agenda pública internacional las temáticas de género en el periodo antes señalado.

Chile no ha sido una excepción, desde la intensificación de las demandas lideradas por el movimiento feminista desde 2016, pasando por la centralidad de las movilizaciones estudiantiles en el mundo universitario de 2018, marcados por la centralidad de una demanda de justicia frente a una historia de impunidad y espiral de silencio frente a invisibilizadas y naturalizadas prácticas de abuso y desigualdad de género en las universidades de nuestro país, significarían un importante momento inflexivo. El movimiento feminista de 2018 ha transformado las ideas en disputa en torno a las universidades (Soto Muñoz et al, 2024).

La conflictividad muestra en momentos de crisis cualidades productivas (Merlinsky, 2020), en este caso “la ola feminista” impactó de diversas formas y con distintos alcances la dinámica institucional, cuyos frutos iniciaron desde 2018 lentos, accidentados, a veces conflictivos, pero ciertamente también significativos procesos de germinación dentro del mundo universitario y por alcance de extensión, también en el estado.

Es en ese marco global y nacional (Ponce Lara, 2021) en el que se encuadra la trayectoria de transformación institucional de nuestra universidad.

En esta línea, el por entonces Consejo de Rectores de Universidades de Chile CRUCH (que, de hecho, en 2023 cambió su nombre a Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas), asumió a partir de 2018 una serie de compromisos de transformación institucional para con la comunidad universitarias, a partir de las demandas del movimiento feminista y el ciclo de movilización de 2018. Aquellos compromisos nacionales tendrían expresiones locales y regionales en las distintas universidades públicas de Chile, así ha sido también en el caso de la Universidad de Atacama.

En 2018 y como primera respuesta institucional frente a las movilizaciones feministas de aquel año y sus demandas, la Universidad de Atacama a través del Decreto Ex N°42/2018 crea su primera unidad institucional para la gestión de materias de género, Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género OIOEG, este consistió en un organismo técnico, especializado e interdisciplinario cuya propósito fue el de garantizar que todas las acciones y funciones de la universidad estarán sujetas a la Perspectiva de Género y al Enfoque de Derechos, como principios orientadores para el abordaje de situaciones que puedan pasar a llevar la integridad y los derechos de las personas por medio de causas como la Violencia de Género, Acoso (sexual, laboral ciberacoso), Abuso de Poder, y Discriminación Arbitraria.

Esta primera unidad institucional fue mandatada de importantes funciones como:

- Orientar y acompañar profesionalmente a personas afectadas por situaciones de Violencia de Género, Acoso (sexual, laboral ciberacoso), Abuso de Poder, y Discriminación Arbitraria.

- Recepcionar denuncias y prestar asesoría a las personas afectadas por las situaciones antes señaladas.

- Realizar todo tipo de gestiones para el resguardo de las personas afectadas.

- Establecer coordinaciones interinstitucionales para el cumplimiento de los mandatos de la oficina.

- Desarrollar labores de sensibilización al interior de la universidad.

- Realizar seguimiento del estado y los resultados de los procedimientos iniciados.

- Generar diagnósticos institucionales en materias de acoso, violencia de género y discriminación al interior de la universidad.

- Crear un plan de trabajo anual en las materias de su competencia institucional.

- Informar a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género sobre las acciones desarrolladas.

-Ejecutar acciones declaradas como de su responsabilidad, en la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género en la Universidad de Atacama.

-Impulsar estrategias de prevención y otras que permitan lograr la disminución de la violencia de género en la universidad.

En 2019, a través del Decreto Ex N°36/2019 la universidad crea la Ordenanza de Investigación y Sanción frente a Conductas Constitutivas de Acoso, violencia de género y discriminación arbitraria, aportando un cuerpo normativo específico para el correcto tratamiento de las situaciones eventualmente constitutivas de denuncia al interior de la universidad.

También en 2019, la OIOEG levanta la primera Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (OIOEG).

Por otra parte, en el contexto de encierro derivado de la crisis sanitaria global por COVID-19, la OIOEG cumpliendo con una de sus funciones técnicas desarrolló el Primer Diagnóstico de Relaciones de Género de la Universidad de Atacama, primer estudio en la materia y que pudo sistematizar y evidencia una serie de brechas de género en la institución, a la vez que abrir el campo en torno al monitoreo de elementos vinculados a las relaciones de género en la institución.

En 2020, la Universidad de Atacama a través de la Resolución ex N°234/2020 oficializa su primer Reglamento de Reconocimiento de Identidad de Género, avanzando en el reconocimiento de derechos y como respuesta a las demandas levantadas en 2018 a nivel nacional.

Posteriormente, través de Decreto Ex 47/2021, la universidad avanza en la consolidación institucional con la Definición y Dotación profesional de OIOEG, pese a que esta ya venía desarrollando un trabajo pionero este hito significó una maduración institucional relevante.

Otro hito importante fue la primera Política de Igualdad de Género, creada por Resolución Ex 283/2022 que se propuso entre sus objetivos fundamentales fomentar la igualdad sustantiva de género en la Universidad de Atacama, constituyendo un instrumento clave para la orientación, articulación y reglamentación de los dispositivos institucionales para el cumplimiento de las metas institucionales en materias de igualdad de género. Esta política contó a su vez con un Plan de Ejecución de la Estrategia Comunicacional de la Política (Resolución Ex 334/2022).

En ese marco, y en la línea de materias de prevención, a través de Resolución Ex 382/2022 la Universidad de Atacama aprobó un Modelo de Prevención frente a Conductas de Acoso, Violencia y Discriminación de Género, contribuyendo a diversificar y fortalecer el ecosistema de instrumentos y dispositivos institucionales de la universidad para el adecuado tratamiento de estas materias.

Como fruto de todas estos elementos (y muchos otros más atingentes a materias de inclusión), y recogiendo el legado de las movilizaciones feministas de 2018, en 2023 tuvo lugar la creación de una nueva Dirección Superior que sintetizaría años de desarrollo institucional, reorganizando y sistematizando esfuerzos otorgando a su vez a las materias de género un sitial inédito, dada la jerarquía institucional de la nueva unidad, la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión DGDl, creada mediante Decreto Ex 40/2023.

Esta nueva unidad, reorganizaría en una sola estructura a las diversas unidades previamente existentes, quedando finalmente su estructura compuesta por dos subunidades, el Departamento de Género (que asumió las labores de la antigua OIOEG) y el Departamento de Inclusión y Equidad Educativa.

Transformaciones normativas nacionales

En paralelo a escala nacional, el estado de Chile a través del Ministerio de Educación ejecuta una de las principales transformaciones normativas en el plano legislativo, y que constituirán un marco ineludible de la acción institucional de las nuevas unidades emergentes en materias de género en las Instituciones de Educación Superior chilena, la Ley 21.369.

El 30 de agosto de 2021 el Gobierno nacional promulga la Ley 21.369 publicada finalmente en 15 de septiembre de ese año, cuerpo normativo que regula el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género en las instituciones de educación superior chilena. La misma, aprobada por el senado y habiendo sido desarrollada por el Ministerio de Educación de Chile.

La misma, entró en vigencia desde su publicación el 15 de septiembre de 2021, disponiendo las IES de un plazo de un año (a partir de dicha fecha) para su implementación, el que se cumplió en septiembre de 2022.

Orientada a la consagración del derecho de las personas a desempeñarse en espacios libres de acoso, discriminación y violencia de género en el campo de las Instituciones de Educación Superior en Chile, para lo que la ley mandata a las IES a adoptar medidas e implementar políticas integrales para la prevención, investigación y sanción, también la erradicación de estas conductas.

Respondiendo al déficit institucional en materias de género del estado y las IES expuestas por el movimiento feminista de 2018 (Soto Muñoz et al, 2024), esta ley define el acoso sexual como

“cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda afectar de manera negativa e incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o retirado” (Artículo 2º, ley 21.369).

La ley desarrolla aspectos que han sido parte de las demandas feministas de los últimos años, por una parte, la cuestión del consentimiento y por otra la inclusión de los espacios de sociabilidad virtual y el denominado ciberacoso.

Este último punto es especialmente relevante en la medida de que, durante los últimos años, el ciberacoso y las vulneraciones realizadas en entornos virtuales han cobrado relevancia en las discusiones sobre trato y relaciones de género en las IES, cuestión por la cual la introducción de esta temática en la Ley 21.369 resulta de relevancia.

Nivel de conocimiento de los recursos institucionales

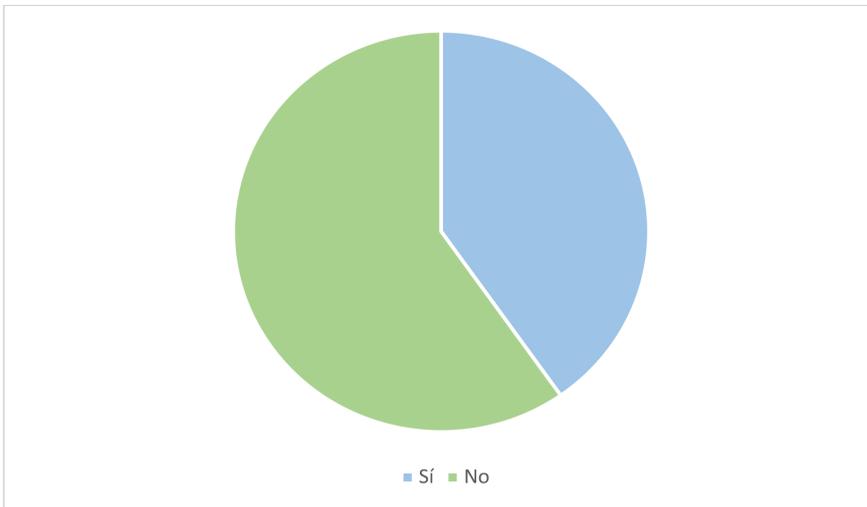
Con independencia de los procesos y trayectorias objetivos de instalación de capacidades, y más allá de sus eventuales limitaciones y aciertos, los distintos esfuerzos diagnósticos han permitido evidenciar que la comunidad

universitaria posee niveles diferenciales respecto del conocimiento de las herramientas de la institución para el abordaje de estas materias.

En este sentido, existen indicadores en el diagnóstico OIOEG (2020) e InES (2023) que, a través de sus respectivas encuestas, y aunque de formas indirectas¹, dan cuenta del nivel de conocimiento de la población encuestada en el contexto universitario en relación a cuestiones como mecanismos, procedimientos y otros recursos institucionales para el abordaje de situaciones de acoso, discriminación y violencia de género en la institución.

En esta línea, los datos muestran que un 60% (643 personas) “No” conoce las acciones desarrolladas por el Departamento de Género de la Universidad de Atacama, mientras que un 40% (433 personas) “Sí” declaran conocer las acciones realizadas por el Departamento de Género:

Gráfico 31. Nivel de conocimiento de acciones del Departamento de Género UDA.



Fuente: 64. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

¹ Especialmente en relación a las preguntas relativas a las razones por las que personas que han experimentado vulneraciones “no” han realizado las respectivas denuncias. En ambas encuestas, en aquellas preguntas, destaca la falta de conocimiento de los procedimientos y herramientas institucionales como una de las razones. En la encuesta OIOEG (2020) también destaca el desconocimiento respecto de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, la unidad institucional pionera en estas materias.

Si se considera que al momento del primer Diagnóstico de relaciones de género (2020) solo existía la OIOEG, y que dada su reciente creación no había una socialización de sus funciones entre la comunidad estudiantil, en 2024, la situación es distinta y se cuenta con una trayectoria de consolidación institucional en curso, que ha permitido que las acciones desarrolladas por el Departamento de Género alcancen un 40% de nivel de conocimiento entre la comunidad universitaria encuestada. Esta cifra puede considerarse como una vara con la que medir futuros progresos en términos de posicionamiento institucional y comunitario del departamento.

Mecanismos de investigación y sanción de prácticas de discriminación, acoso y violencia de género

Con el propósito de avanzar a universidad con ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, la institución ha implementado su Modelo de Prevención de la Violencia de Género, instrumento que tiene como objetivo fundamental establecer estrategias claras que tiendan a disminuir la incidencia de situaciones acoso, violencia de género y discriminación arbitraria a través de acciones de sensibilización, información y educación en torno a estas temáticas.

En esta línea, desde 2022 a través de la Resolución Exenta N°382, se estableció un cronograma de acciones en la dirección de a transversalización de la perspectiva de género en la institución, la que alcanza a un 92% de avance a la fecha, incluyendo estrategias de integración de la perspectiva de género y DDHH en las mallas curriculares, en la creación de asignaturas optativas y de estrategias de incorporación de lenguaje inclusivo y no sexista, constituyendo un Comité para el lenguaje inclusivo y no sexista, y el desarrollo de un manual

de comunicaciones, este último instrumento, aprobado por el Consejo Asesor de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión UDA en 2025.

En un plano normativo se ha creado la Ordenanza de Investigación y Sanción frente a Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de género y Discriminación Arbitrara, también alineada con las definiciones y mandatos de la Ley 21.639. En esta ordenanza destaca la disposición espacial, en la que se incluyen situaciones que se hayan desarrollado o no en las dependencias universitarias, pero que estén vinculadas a contextos universitarios, y cuyas disposiciones se incorporan a contratos y convenios de todo el personal de la universidad. Constituyéndose a sí mismo en un criterio prioritario a la hora de definir contratos, convenios y servicios con terceros, en la medida de que deben cautelarse las disposiciones que garanticen el desarrollo de espacios seguros.

A su vez, en el marco de la implementación de la ordenanza antes mencionada, la universidad realizó una modificación de su estructura orgánica a partir de septiembre de 2022, con la incorporación de la Fiscalía de Género, órgano especializado en procesamiento de materias de índole jurídico, que cuenta con perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, dependiente de la Contraloría Universitaria, el que goza exclusiva competencia institucional para dar tramitación a los procedimientos disciplinarios instruidos a partir de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

La implementación de esta nueva unidad ha permitido incorporar a su vez nuevas acciones como medidas preventivas para la protección de la integridad de las personas intervinientes en los procesos de investigación, avanzando en su aplicación de cero, durante el año 2021 a trece durante el año 2024.

Procedimientos y denuncias iniciados 2021-2024.

Antecedentes institucionales.

Una dimensión importante de la discusión contemporánea en instituciones universitarias chilenas en torno a relaciones de género dice relación con las dinámicas, tiempos y resultados de los procedimientos disciplinarios ejecutados a partir de denuncias realizadas.

Para esta cuestión se analizarán cuatro dimensiones, cada una con sus propias variables específicas de forma de otorgar un panorama general de las estadísticas observadas para la serie de datos correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024. Esta sección incorpora antecedentes institucionales provistos por el Departamento de Género de la Universidad para la serie de años antes señalada.

En este sentido, como son por una parte las relativas a los procedimientos cursados, la caracterización de la parte denunciada, la caracterización de la parte denunciante y los tipos de denuncia, en conjunto estas dimensiones y sus variables dan cuenta de la instalación de capacidades como proceso institucional reciente, y permiten observar su puesta en marcha a la vez que evaluar sus resultados a modo de tendencias.

Procedimientos disciplinarios instruidos periodo 2021-2024. Recuento general.

En una primera aproximación general, es posible observar que en entre 2021 y 2024 se han instruido 106 procedimientos disciplinarios, incluyendo tanto a procedimientos relativos a acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria incluidos en la Ley 21.369 así como como también otras causas como abuso de poder o acoso laboral entre otras. Considerando la totalidad de los procedimientos instruidos es posible observar que, de 106 procedimientos iniciados en el periodo analizado, 90 remiten a causas relativas a materias de género.

Tabla 36. Procedimientos disciplinarios iniciados 2021-2024.

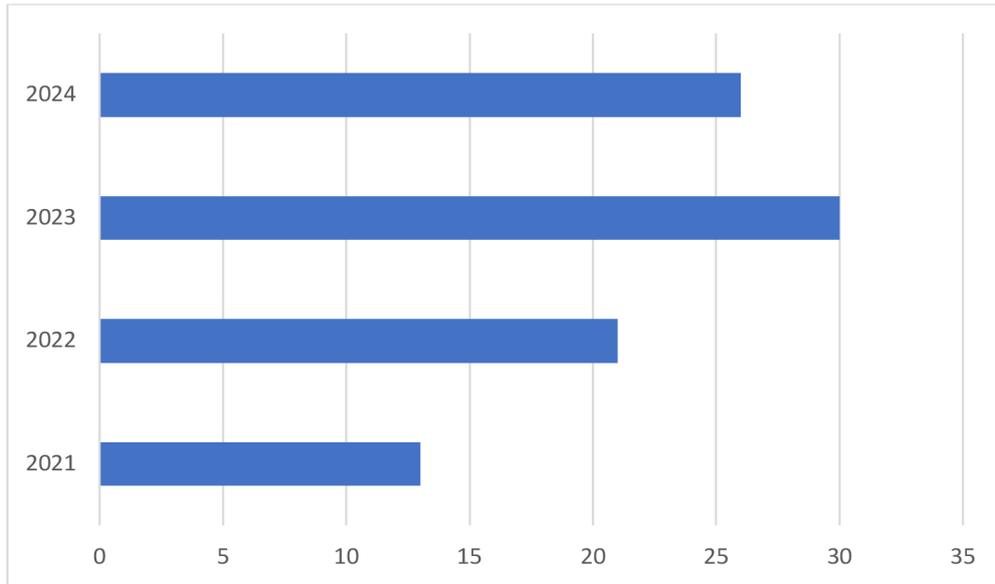
Año	Total	Solicitados por el Departamento	
	Frec	Frec	% año
2021	13	13	100
2022	21	21	100
2023	38	30	78,94
2024	34	26	76,5
Total	106	90	85

Fuente: 65. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

El desagregado anual muestra que el año 2021 se instruyeron 13 procedimientos disciplinarios, todos solicitados por el Departamento de Género, mientras que el 2022 se observa un aumento a 21 procedimientos, también en su totalidad solicitados por el Departamento de Género. A su vez, en 2023 se instruyeron 38 procedimientos disciplinarios, de los cuales 30 fueron solicitados por el Departamento de Género, significando un 78,94%. Finalmente, en 2024 se instruyeron 34 procedimientos disciplinarios, de los cuales 26 fueron solicitados por el Departamento de Género, es decir un 76,5% de los instruidos en el año.

En el periodo, la participación general del Departamento de Género como actoría solicitante de los procedimientos iniciados fue de 90 de 106 procedimientos, es decir alcanzando un 85% del total.

Gráfico 32. Procedimientos disciplinarios solicitados por el Departamento de Género 2021-2024.



Fuente: 66. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

La revisión de los antecedentes en el periodo analizado contabiliza 106 procedimientos disciplinarios, en el periodo se observa una participación significativa del Departamento de Género en la solicitud de procedimientos disciplinarios instruidos. Se observa también una tendencia creciente y con un valor máximo el año 2023, lo que da cuenta de la instalación de capacidades institucionales en la universidad, en un momento de consolidación y maduración institucional con la creación de la DGDI.

Procedimientos instruidos relativos a materias de género incluidos en la Ley 21.369.

Tomados solo los procedimientos relativos a las situaciones incluidas en la Ley 21.369, estas son las situaciones de acosos sexual, discriminación arbitraria y violencia de género (excluyendo otras situaciones denunciadas como abuso laboral, abuso de poder y otras), los resultados contabilizan 66 procedimientos, para los que el detalle para cada año de la serie estudiada se muestra en la siguiente tabla.

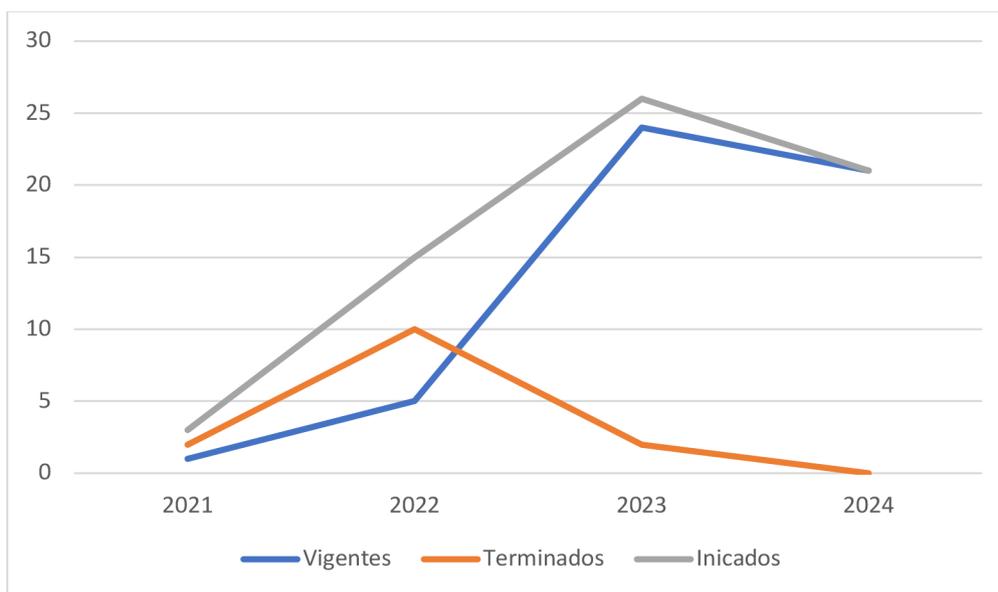
Tabla 37. Resumen resultados procedimientos disciplinarios instruidos 2021-2024.

	Instruidos	Vigentes	Terminados
2021	3	1	2
2022	15	5	10
2023	26	24	2
2024	21	21	0
Total	66	51	14

Fuente: 67. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Analizada la serie en sus tendencias es posible observar que la instrucción de procedimientos ha mostrado una tendencia creciente, con un punto máximo en 2023, mientras que los procesos terminados acompañaron la curva hasta 2022, año de su registro máximo, cayendo a 2 procedimientos terminados en 2023. No obstante, es necesario consignar el aumento significativo en tanto salto cuantitativo observado en 2023, lo que debe contextualizar el valor de la variable para procedimientos terminados en 2023.

Gráfico 33. Evolución tendencia resultados procedimientos instruidos 2021-2024.



Fuente: 68. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Por otra parte, en relación con el resultado de los procedimientos cuantificados, ordenados en las categorías de sobreseimiento, sanción, en tramitación y desistimiento, la revisión de la serie de años 2021 a 2024 se presenta sistematizada en la siguiente tabla resumen de los antecedentes para las cuatro categorías definidas.

Tabla 38. Sistematización resultados procedimientos 2021-2024.

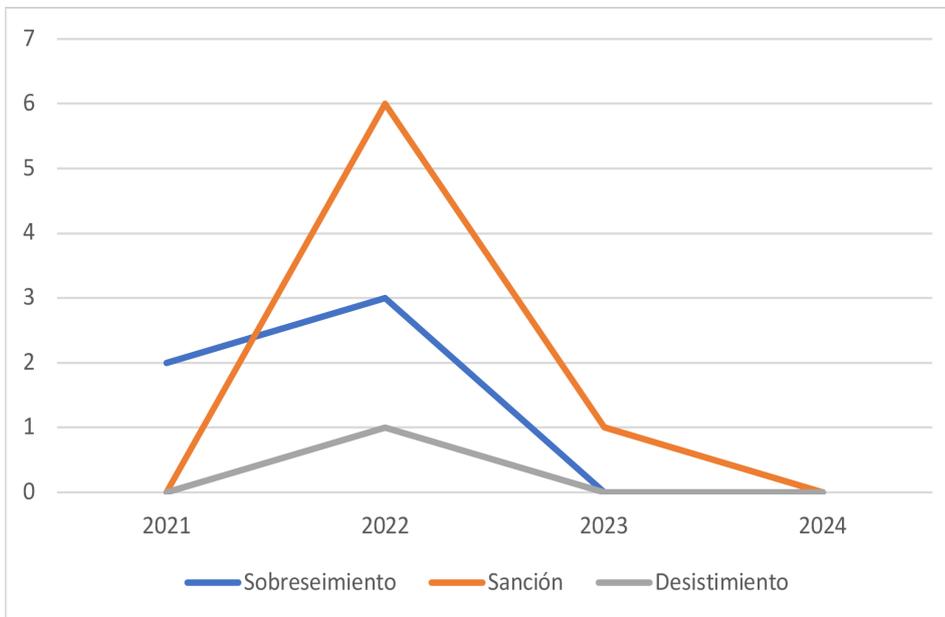
	Sobreseimiento	Sanción	Desistimiento	Total
2021	2	0	0	2
2022	3	6	1	10
2023	0	1	0	1
2024	0	0	0	0
Total	5	7	1	13

Fuente: 69. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Totalizando 13 casos, de los cuales 5 corresponden a resultados de “sobreseimiento”, 7 a resultados de “sanción” y uno a “desistimiento”, los resultados año a año muestran que 2021 tuvo dos casos con resultado de “sobreseimiento” y cero en las restantes categorías, a su vez en 2022 3 casos terminaron con “sobreseimiento” mientras que 6 lo hicieron con “sanción” y solo 1 con resultado de “desistimiento”. Por otra parte, 2023 sólo presenta un caso con resultado de “sanción”, sin casos en las restantes categorías. Finalmente, 2024 tampoco registra casos finalizados.

Analizados los antecedentes a modo de tendencias es posible observar que el año 2022 es el año en el que las finalizaciones de procedimientos muestran su punto más alto con 10 casos, mientras que 2023 presenta solo un resultado final, mientras que 2024 no evidenció ningún cierre.

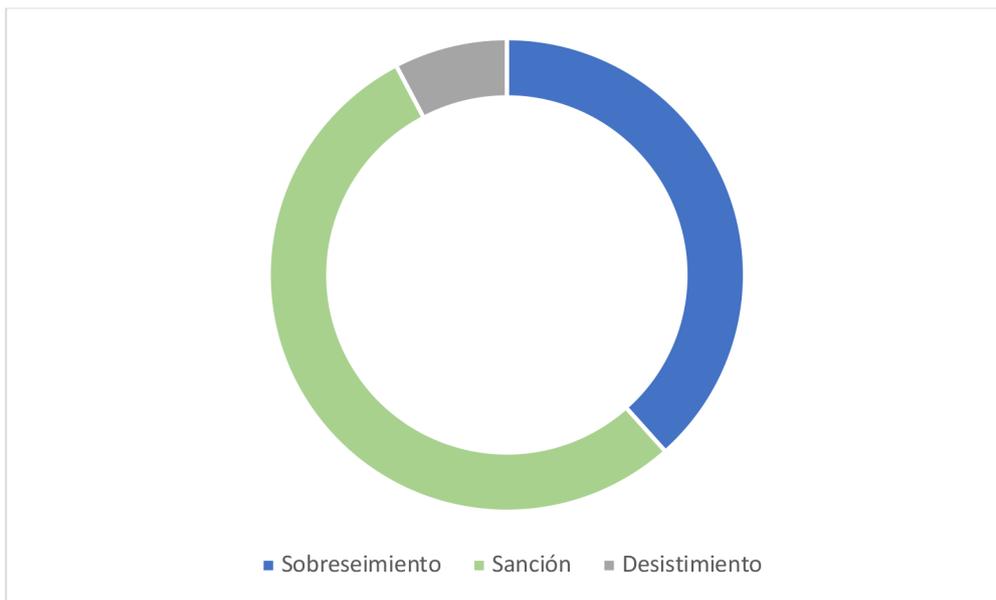
Gráfico 34. Tendencias en procedimientos con resultado efectivo 2021-2024.



Fuente: 70. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Si se considera el agregado de los procedimientos con cierre y resultado para el periodo estudiado, es posible observar que los procedimientos con resultado de “sanción” representan el 53,9% del total del periodo, mientras que los procesos con resultado de “sobreseimiento” representan a su vez un 38,4% del total, mientras que los con resultado de “desistimiento” sólo un 7,7%.

Gráfico 35. Resumen resultados de procedimientos período 2021-2024.



Fuente: 71. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Si bien los antecedentes muestran una menor actividad en el cierre de procesos desde 2023 a 2023, es importante incorporar en el análisis la variable de las medidas preventivas decretadas en los procedimientos iniciados.

Medidas preventivas decretadas en periodo 2021-2024

Vinculado a la cuestión de los resultados, es importante detenernos ahora en la revisión de las medidas preventivas decretadas en procedimientos iniciados.

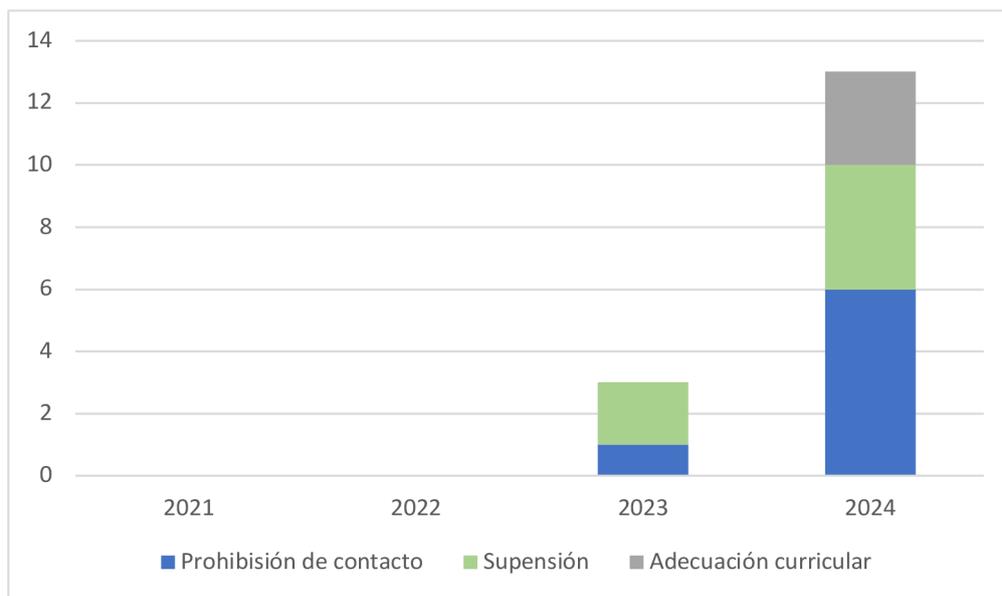
Tabla 39. Distribución medidas preventivas decretadas 2021-2024.

Año	Frec	&
2021	0	0
2022	0	0
2023	3	18,8
2024	13	81,2
Total	16	100

Fuente: 72. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

En esta línea, la revisión de la serie de años muestra que en 2023 se produce una inflexión importante, en la medida de que en los años 2021 y 2022 no se observan medidas preventivas, sin embargo, en 2023, es posible evidenciar un importante crecimiento en la decretación de medidas preventivas pasando de 3 medidas decretadas en 2023 a 13 medidas decretadas en 2024, constituyendo un notorio salto cuantitativo a la vez que perfilando una tendencia creciente.

Haciendo revisión del detalle, de las 3 medidas preventivas decretadas en 2023 una corresponde a “prohibición de contacto” y dos a “suspensiones”. Mientras que, en 2024 de las 13 medidas preventivas decretadas, seis corresponden a “prohibición de contacto”, cuatro corresponden a “suspensión” y tres a “adecuación curricular”.

Gráfico 36. medidas preventivas decretadas 2021-2024.

Fuente: 73. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Así, es posible observar una tendencia emergente, en la medida de que en 2023 de 26 procedimientos instruidos hubo 3 medidas preventivas decretadas, significando un 11,5% de los procedimientos instruidos. Mientras que, en 2024, de 22 procedimientos instruidos, fueron decretadas 13 medidas preventivas significando un 59% del total de procedimientos, significando un crecimiento interanual de 48% en el peso de las medidas preventivas sobre el total de procedimientos abiertos.

Las medidas preventivas constituyen una variable clave para la comprensión de las transformaciones institucionales en consolidación y sus alcances en relación con los procedimientos instruidos en relación a los procedimientos instruidos relativos a la Ley 21.369. Lo anterior, pues si bien es posible observar que para el periodo 2021-2024 la mayoría de los procedimientos se encuentran aún abiertos y sin un resultado final, la introducción de medidas preventivas a partir de 2023 ha significado un avance fundamental y una mejora sustantiva en la cautela de los derechos de las personas denunciadas.

Caracterización de las partes involucradas en los procedimientos

Es a su vez importante realizar una caracterización de las partes involucradas en los procedimientos y de esta forma tener claridad de la distribución de estas según género tanto para la parte denunciante como para la parte denunciada, según variables como las de género o según el estamento al que pertenezcan.

Caracterización de género de la parte denunciante

En relación a la caracterización de género de la parte denunciante sobre todos los procedimientos abiertos en el periodo estudiado, los datos obtenidos para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 quedan sistematizadas en la siguiente tabla resumen.

Tabla 40. Caracterización de género parte denunciante en frecuencias y porcentajes 2021-2024.

	F		M		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	Total %
2021	8	61,5	5	38,5	13	12,13
2022	17	80,95	4	19,05	21	19,8
2023	27	71,05	11	28,95	38	36
2024	26	76,5	8	23,5	34	32,07
Total Frec	78		288		106	100

Fuente: 74. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

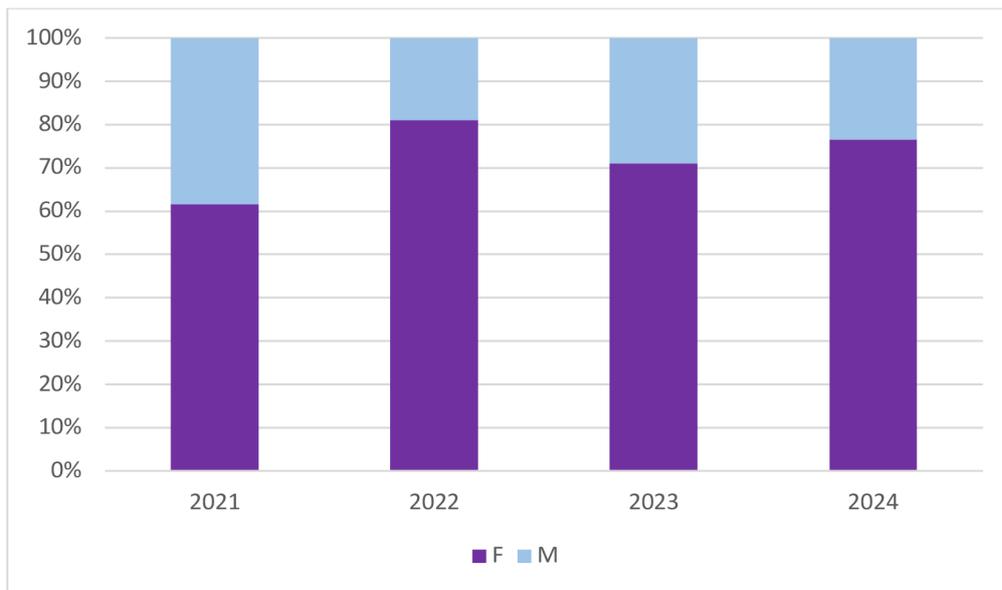
Como se observa en la tabla, desagregado por año se observa que existe una prevalencia femenina como parte denunciante en cada uno de los años evaluados, siendo en el periodo agregado 78 personas identificadas como género femenino en contraste a 28 personas identificadas como parte del género masculino.

A su vez, si se explora en el desagregado anual observamos que para el año 2021, sobre 13 procedimientos 8 personas denunciantes se identificaron como femenino (61,53%) mientras que 5 de las personas denunciantes (38,47%) lo hicieron con el género masculino, mientras que en 2022 se observó que 17 (80,9%) de las personas denunciantes se identificaron en el género femenino y solo 4 (19,1%) lo hicieron a su vez con el género masculino.

Para 2023 la distribución muestra que 27 personas denunciantes se identificaron con el género femenino (71,05%) y 11 se identificaron con el género masculino (28,95%). Finalmente, en el año 2024, 26 de las personas denunciantes se identifican con el género femenino (76,5%) mientras que 8 corresponden a su vez al género masculino (23,5%).

Observados estos antecedentes en porcentajes, los resultados se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico 37. caracterización de género parte denunciante procedimientos iniciados 2021-2024 (en porcentajes).



Fuente: 75. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

La prevalencia mayoritaria en el género femenino entre las personas que forman la parte denunciante de los procedimientos analizados es clara para todos los años de la serie medida. Todos los años el porcentaje de personas identificadas con el género femenino evidenció un promedio de 72,48%, con un porcentaje máximo en el año 2022 con un 80,9%. En el caso de las personas denunciantes que se han identificado con el género masculino, la serie muestra un promedio de 27,52%, con un máximo en 2021 con un 38,5%. Sin embargo, pese a que los valores año a año son distintos, la variación se mantiene en rangos cercanos dando cuenta de cierta estabilidad.

Caracterización estamental de la parte denunciante

Por otra parte, la caracterización estamental de la parte denunciante para el periodo 2021-2024 muestra en promedios que un 48,6% de las personas denunciantes corresponden al estamento estudiantil, un 13,08% al estamento académico y un 38,32% al funcionariado.

Tabla 41. caracterización por estamento de la parte denunciante en frecuencias 2021-2024.

	Estudiantil	Académico	Funcionario	Total
2021	2	1	10	13
2022	9	1	12	22
2023	15	7	16	38
2024	26	5	3	34
Total	52	14	41	107

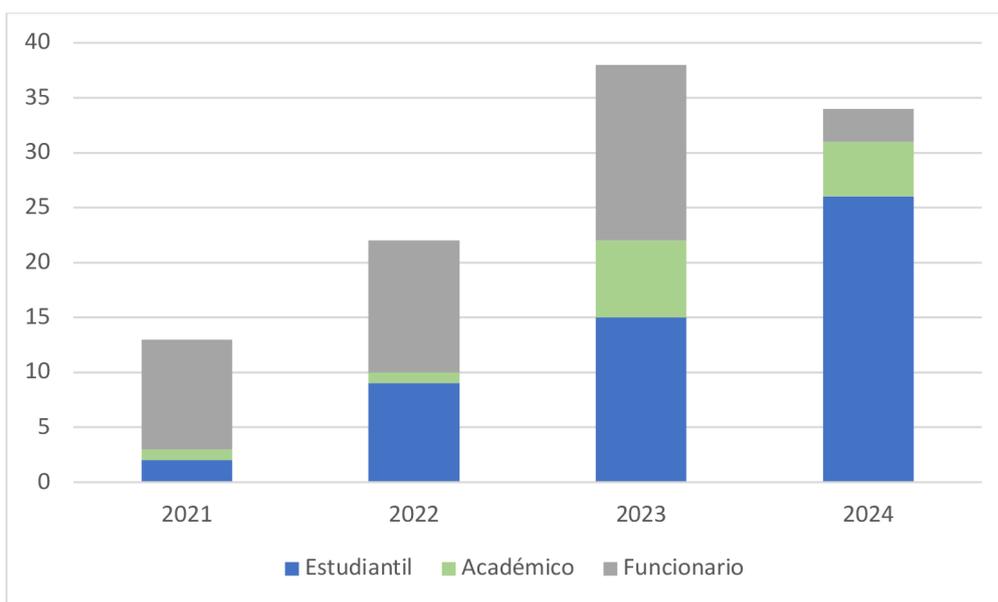
Fuente: 76. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Analizada cada año se observa que durante el año 2021 el estamento funcionario fue mayoritario entre quienes han sido parte denunciante con una frecuencia de 10 casos, mientras que solo 2 personas corresponden al estamento estudiantil y una al estamento académico. En el año 2022 la situación fue relativamente similar, con 12 personas denunciantes en el estamento funcionario, 9 en el estamento estudiantil y solo una en el estamento académico.

Sin embargo, en los años 2023 y 2024 se observa un salto cuantitativo y además de una notoria modificación en la distribución entre estamentos, observándose un aumento en el estamento estudiantil. En 2023 15 personas denunciantes pertenecían al estamento estudiantil, 5 al estamento académico y 16 al estamento funcionario. A su vez en 2024 se observa que 26 personas de la parte denunciante pertenecían al estamento estudiantil, 5 al estamento académico y solo 3 al estamento funcionario.

Por su parte, el estamento académico se observa como la categoría minoritaria, sin embargo, también muestra una tendencia de crecimiento en los últimos dos años de la serie.

Gráfico 38. Distribución estamental parte denunciante.



Fuente: 77. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

En el gráfico puede observarse con claridad que las dos principales categorías mayoritarias en el periodo entre las personas denunciadas se encuentran en el estamento funcionario y el estudiantil. No obstante, se observa con claridad una dinámica en la serie de años medidos en la que las categorías de estamento funcionario y estudiantil muestran tendencias de crecimiento solapadas, siendo el estamento funcionario el primero creciendo entre los años 2021 y 2023, quebrando su tendencia en 2024, mientras que el estamento estudiantil presenta una tendencia creciente en todos los años medidos.

Caracterización de género de la parte denunciada

En relación a la parte denunciada, una aproximación general muestra que durante el periodo 2021-2024 muestra una prevalencia masculina entre las personas denunciadas en los procedimientos iniciados con 76 personas identificadas con el género masculina como denunciadas y 26 personas identificadas con el género femenino.

Tabla 42. Caracterización de género parte denunciada en frecuencias y porcentajes 2021-2024.

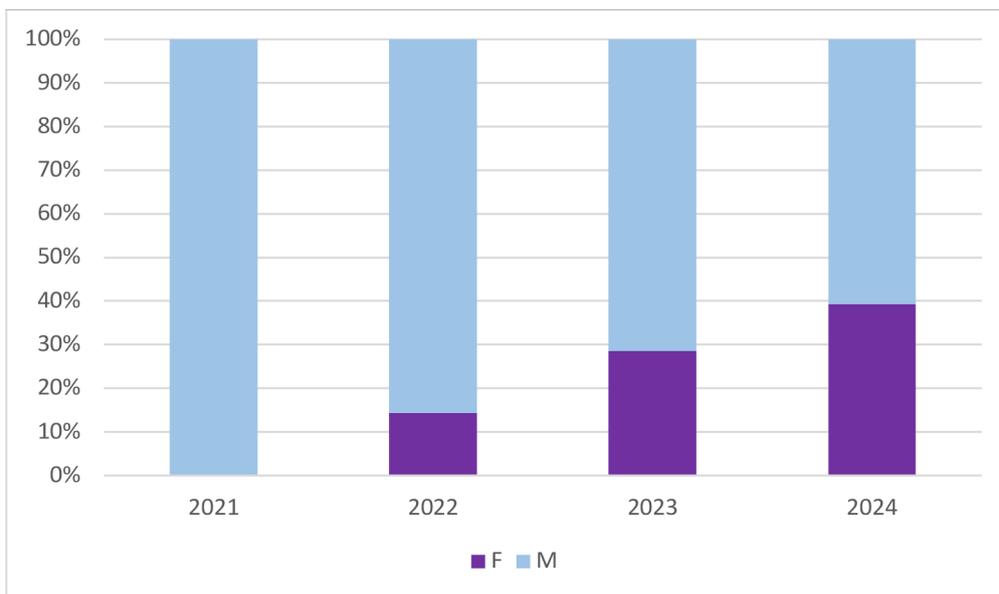
	F		M		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	Total %
2021	0	0	13	100	13	12,7
2022	3	14,3	18	85,7	21	20,6
2023	10	28,5	25	71,5	35	34,3
2024	13	39,3	20	60,7	33	32,4
Total Frec	26		76		102	100

Fuente: 78. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Desagregados los datos por cada año evaluado, los resultados muestran que, durante el año 2021 de los 13 procedimientos iniciados, en el 100% de la parte denunciada corresponde al género masculino. Respecto de la situación del año 2022, sobre 21 procedimientos, 18 de estos corresponden al género masculino (85,7%) y solo 3 al género femenino (14,3%). A su vez, el año 2023 muestra un incremento importante con 35 procedimientos de los cuales 25 (71,5%) corresponden al género masculino en la parte denunciada, mientras que 10 correspondieron a personas denunciadas con género femenino (28,5%). Finalmente, en el año 2024, sobre un total de 33 procedimientos, 20 de estos muestran personas denunciadas identificadas con el género masculino (60,7%) mientras que a su vez 13 personas denunciadas corresponden al género femenino.

Se puede observar que la prevalencia masculina es clara en los cuatro años de la serie medida, con un mayor valor porcentual el año 2022 con 87,5%, y con un valor máximo absoluto el año 2023 con un número de 25 personas en situación de denunciadas.

Gráfico 39. Caracterización de género parte denunciada en porcentajes 2021-2024.



Fuente: 79. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

En este caso, la prevalencia de personas denunciadas que corresponden al género masculino en los procedimientos iniciados entre 2021 y 2024 es clara, sin embargo, la revisión del gráfico en porcentajes muestra también una tendencia a cierta reducción del valor porcentual en la medida de que se aprecia un porcentaje creciente de personas denunciadas con género femenino entre 2022 y 2024.

La prevalencia masculina presenta un promedio de 79,4% en el periodo, mientras que se observa un valor porcentual máximo en el año 2021 con un 100% de prevalencia masculina entre las partes denunciadas en procedimientos iniciados.

Caracterización estamental de la parte denunciada

Observados en porcentajes encontramos que la distribución según pertenencia estamental de las partes denunciadas en los procesos analizados presenta una estructura con cierto equilibrio siendo el estamento académico el que presenta un porcentaje mayor con un 39,2%, seguido del estamento funcionario con un 35,2 y finalmente el estamento estudiantil con un 25,6%.

Para conocer en detalle la pertenencia estamental de la parte denunciada en los procedimientos iniciados para el periodo 2021-2024, la información por cada año se organiza en la siguiente tabla resumen.

Tabla 4.3. Caracterización estamental parte denunciada 2021-2024.

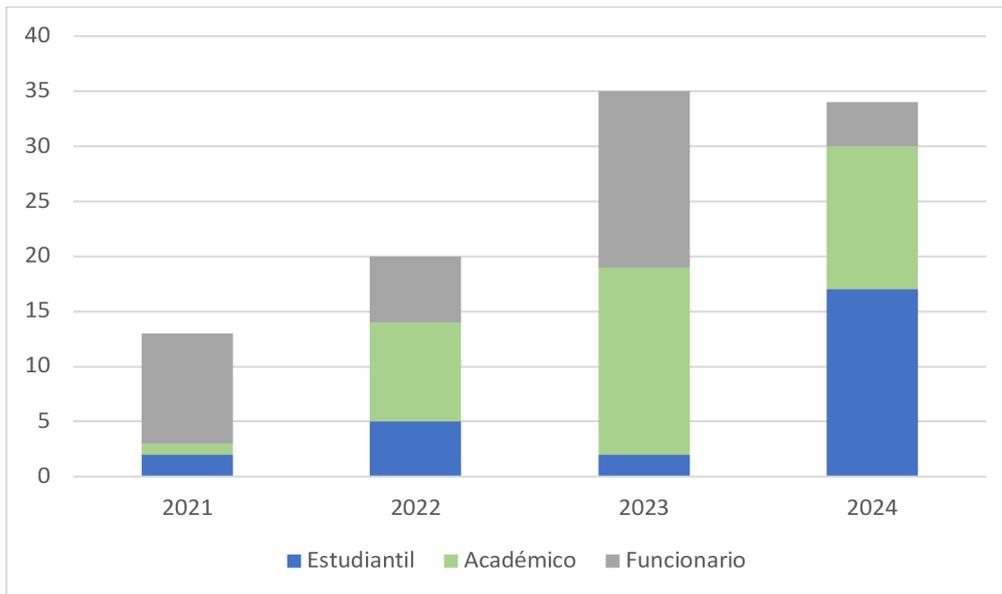
	Estudiantil	Académico	Funcionario	Total
2021	2	1	10	13
2022	5	9	6	20
2023	2	17	16	35
2024	17	13	4	34
Total	26	40	36	102

Fuente: 80. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

En el desagregado año por año, de 13 procedimientos iniciados en 2013, 10 correspondieron al estamento funcionario, 2 al estamento estudiantil y 1 al académico. Para 2021 se iniciaron 20 procedimientos de los cuales 9 remiten al estamento académico, 6 al estamento funcionarios y 5 al estamento estudiantil.

A su vez 2023 sobre un total de 35 procedimientos, 17 correspondieron al estamento académico, 16 al estamento funcionario y solo 2 al estamento estudiantil. Finalmente, en el año 2024 para 34 procedimientos iniciados, 17 al estamento estudiantil, 13 al estamento académico y solo 4 al estamento funcionario.

Gráfico 40. Distribución caracterización estamental de parte denunciada 2021-2024.



Fuente: 81. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Analizado año a año se puede evidenciar que no hay tendencias estructuradas, observándose diferencias en la distribución entre los estamentos año a año. Si es importante destacar que el estamento estudiantil presentó valores bajos en los tres primeros años y un valor máximo en 2024, cuestión que debe ser contextualizada en el marco de las dinámicas concretas de movilización desarrolladas en aquel año.

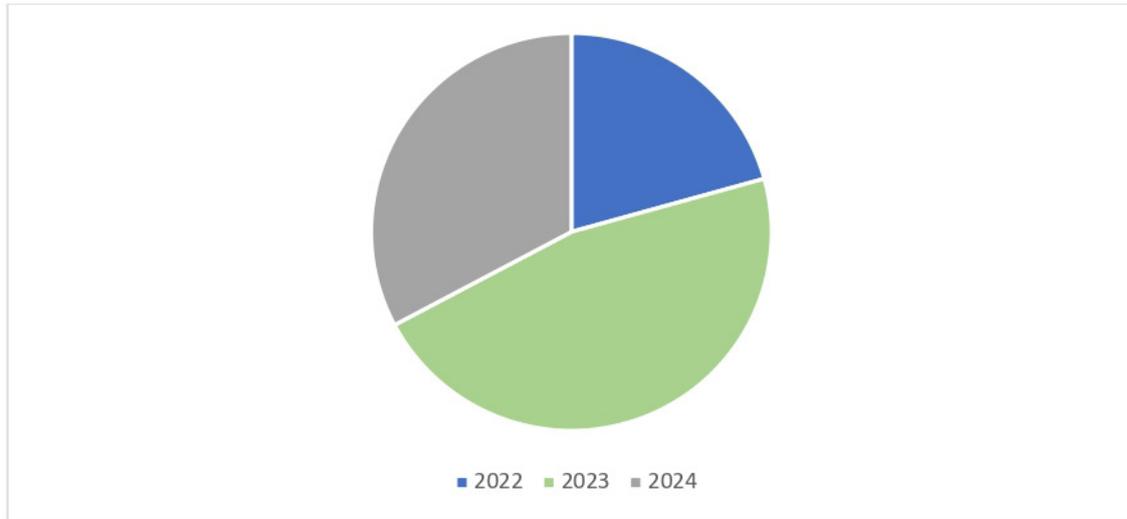
Tipo de conductas involucradas en las denuncias

Es relevante hacer una sistematización estadística de los principales tipos de conductas denunciadas en los procedimientos, en este caso se dispuso de antecedentes para los años 2022, 2023 y 2024.

La conducta de acoso laboral tuvo una presencia de 17 casos en el periodo analizado, distribuidos en 5 en el año 2022 con un 29%, 7 para el año 2023 significando un 41% y 5 para 2024 (29%).

Mientras que las conductas vinculadas a temáticas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria, entre 2022 y 2024 estas totalizan 58 las que se distribuyen anualmente de la siguiente manera, 12 en el año 2022 significando un 21%, 27 para el año 2023 es decir un 47% y 19 para el año 2024 significando un 33%. La distribución se muestra en el siguiente gráfico.

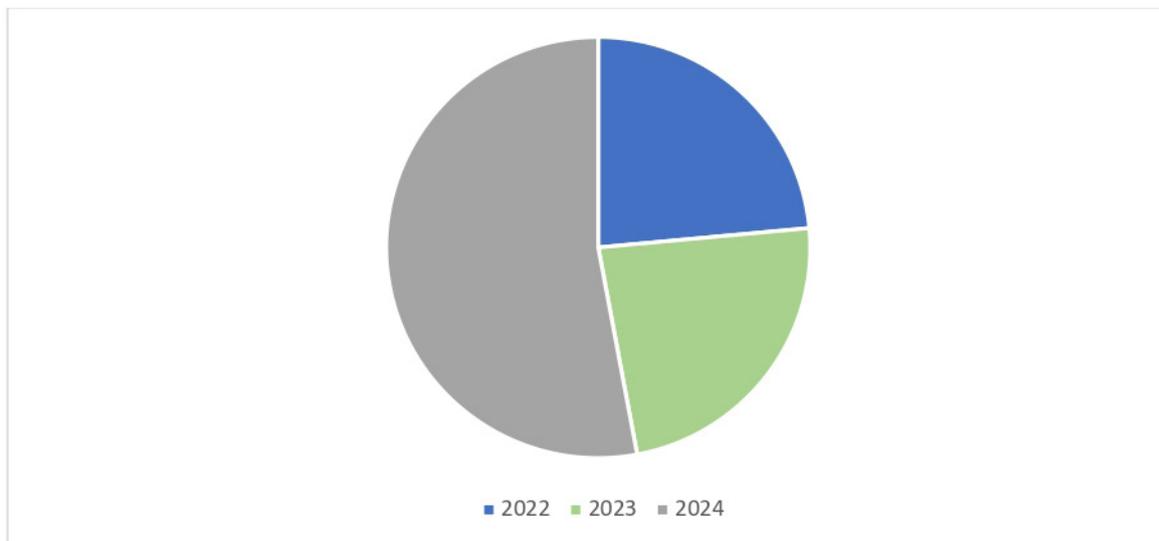
Gráfico 41 Distribución conductas acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria 2022-2024.



Fuente: 5. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Finalmente, existen casos en los que se involucran conductas varias, en estos casos se ha construido una categoría aglutinante tipificada como “Otras conductas”. Para hacer revisión de estos casos para el periodo evaluado, los datos de 2022 muestran que estas “otras conductas” totalizaron 17 casos, de los cuales 4 para el año 2022 significando un 24%, otras 4 en 2023 con un similar 24% y 9 en el año 2024 con un 53%.

Gráfico 42. Distribución categoría "otra conducta" 2022-2024.



Fuente: 6. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Por otra parte, es importante consignar los procesos de acompañamiento psico-socio-jurídico por parte del Departamento de Género realizados durante el año 2024.

Atenciones Psico-socio-jurídicas efectuadas por el Departamento de Género de la Universidad de Atacama

Parte relevante del proceso de transformación institucional en materias de acompañamiento de la comunidad al momento de requerir apoyo, puede ser identificado en las atenciones psico-socio-jurídicas efectuadas por parte del equipo profesional del Departamento de Género de la Universidad de Atacama, incluyendo profesionales del área social y jurídica.

En este sentido, sistematizamos las estadísticas de atenciones realizadas por el Departamento de Género durante el año 2024.

De esta forma, si se desagregan los antecedentes en función del género de las personas atendidas en 2024, los resultados muestran que, de 394 atenciones, 313 corresponden a atenciones de mujeres, mientras que solo 80 corresponden a atenciones a varones.

Tabla 44. Distribución de género en las atenciones psico-socio-jurídicas 2024.

	Frec	%
H	80	20,4
M	313	79,6
Total	393	100

Fuente: 85. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

En términos porcentuales, un 79,6% de las personas atendidas fueron mujeres, mientras que solo un 20,4% de las atenciones fueron destinadas a varones.

Por otra parte, si caracterizamos ahora el estamento de las personas atendidas en los procesos de acompañamiento psico-socio-jurídico realizados por el Departamento de Género durante 2024, los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 45. Caracterización estamental atenciones psico-socio-jurídica 2024.

Estamento	Frec	%
Estudiantil	304	76,8
Academia	71	18
Funcionariado	21	5,2
Total	396	100

Fuente: 86. Elaboración propia en base a antecedentes del Departamento de Género UDA (2024).

Resulta clara la preeminencia de estudiantes entre las personas atendidas con un 76,8%, seguido de un 18% de personas integrantes de la academia, mientras que finalmente solo un 5,2% corresponde al estamento funcionario.

VI.

**Resultados encuesta 2024.
Dimensión, trato, discriminación,
acoso y violencia de género.**

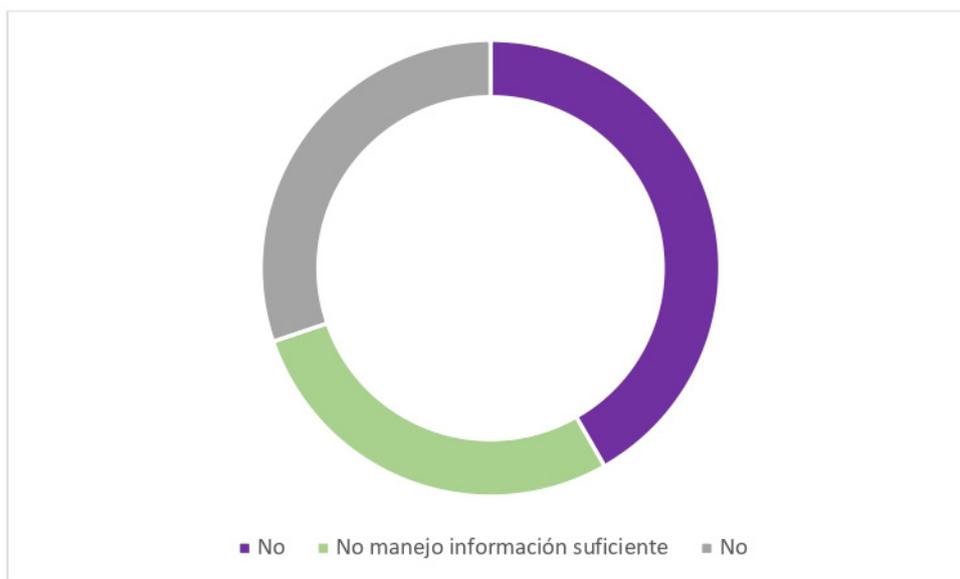
A continuación, se presentan, en varias subsecciones, los resultados de antecedentes cuantitativos primarios derivados de la encuesta de relaciones de género en UDA 2024, la que contó con una muestra general de 1.080 personas encuestadas entre octubre y diciembre de 2024. En esta sección se disponen de resultados para dimensiones y variables relativas a trato, relaciones de género, conductas y eventuales denuncias.

La mayor parte del material estadístico corresponde a variables de tipo categoriales, por lo que se ha optado por herramientas de estadística descriptiva como gráficos de barras, circulares y tablas de contingencia para resumir frecuencias y porcentajes en las distintas variables estudiadas.

Cantidad de personas que consideran que existe discriminación por motivos de género en la Universidad de Atacama.

Respecto de variables propias del interés de relaciones de género, los resultados preliminares muestran que ante la pregunta de si consideran que existe discriminación por motivos de género en la universidad, los resultados muestran una distribución tripartita con 302 personas que manifiestan “no manejar información suficiente” significando un 28,06%, mientras 325 personas responden que “Sí” consideran que existe sexismo en la institución con un 30,2%, finalmente 449 personas responden “No” considerar que existe sexismo en la institución, representando un 42% del total encuestado.

Gráfico 43. Existencia de discriminación por motivos de género en la institución.



Fuente: 7. Elaboración propia en base e Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Si se desagregan los antecedentes frente a la pregunta de si existe o no discriminación de género en la institución, en función de la variable de identidad de género, los resultados se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 46. Distribución de género entre quienes consideran que existe discriminación por motivos de género en la institución.

¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su identidad de género?	Según su percepción, ¿considera que existe discriminación por motivos de género en la Universidad de Atacama?							
	No		No manejo información suficiente para responder		Sí		Totales porcentajes	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Femenino	211	34,5	168	27,5	233	38	612	100
Masculino	235	52,6	131	29,3	81	18,1	447	100
No sabe	1	25	0	0	3	75	4	100
Persona no binaria	2	25	1	12,5	5	62,5	8	100
Prefiero no responder	2	33,3	1	16,7	3	50	6	100
Trans femenino	0	0	0	0	2	100	2	100
Trans masculino	0	0	1	100	0	0	1	100
Totales Frecuencias	451		302		327		1080	

Fuente: 88. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

En función de la variable identidad de género muestra que entre las 612 personas encuestadas que se identifican con la categoría de identidad de género femenino, un 38% declara “Sí” existe discriminación por motivos de género en la institución, a su vez un 34,5% declara que “No”, mientras que un 27,5% declaró no manejar información suficiente para responder. Si bien, el porcentaje femenino mayoritario se encuentra entre quienes “Sí” consideran que existe discriminación de género en la institución con un 38%, el porcentaje de quienes “No” consideran que exista esta forma de discriminación de género en la institución es solo un 4,5 menor con un 34,5%. En general, se observa una distribución equilibrada.

En el caso de la participación masculina, se observa una distribución con una asimetría marcada, en esta línea un 50% declara “No” considerar que exista discriminación por motivos de género en la institución, en términos porcentuales le sigue en volumen el porcentaje de quienes declaran no tener información suficiente para pronunciarse al respecto con un 29,3%, y finalmente entre quienes “Sí” consideran que existe discriminación de género en la institución con un 18,1%.

Esto muestra que en las categorías de identificación de género mayoritarias de la muestra, existen diferencias de género en las respuestas, evidenciándose que la población masculina presenta una mayoría significativa, de 52,6% que “No” considera que exista discriminación de género en la institución, con un porcentaje importante de personas que declaran no tener información suficiente para responder, mientras que quienes “Sí” consideran que existe discriminación de género en la institución representan el porcentaje de minoría con un 18,1%. A su vez, entre la participación femenina en contraste,

presenta el porcentaje de mayoría (aunque se trata de una mayoría relativa) declara si considerar que existe discriminación por motivos de género en la institución con un 38%.

A su vez, entre las restantes categorías también es posible observar diferencias, aunque hay que señalar que ninguna de estas categorías llega al punto porcentual, por lo que los antecedentes se detallan en la Tabla 10.

Analizada la percepción de discriminación por motivos de género con la orientación sexual de las personas encuestadas.

Tabla 47. Tabla cruzada percepción de discriminación de género y orientación sexual.

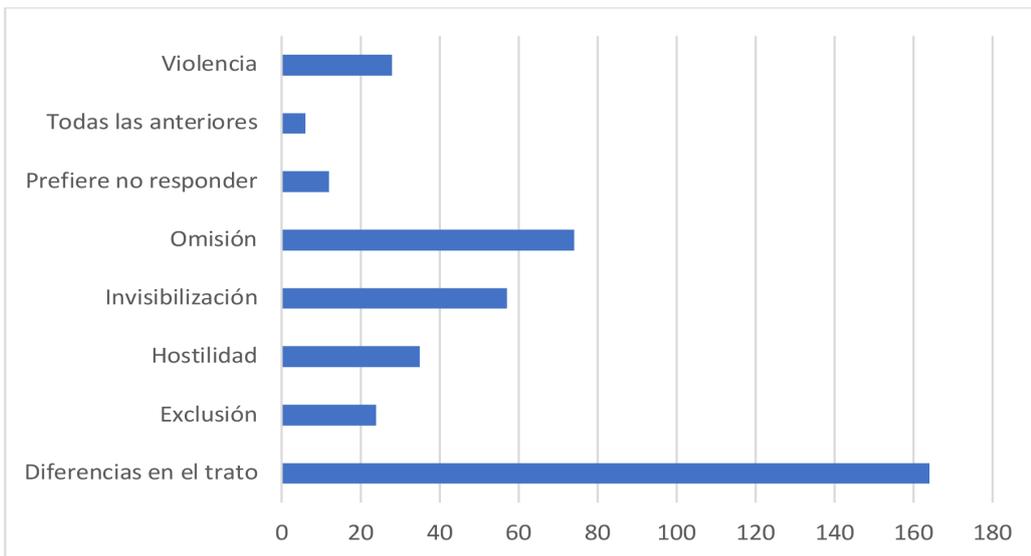
¿Cuál de las siguientes alternativas representa su orientación sexual?	¿Según su percepción, considera que existe discriminación por motivos de género en la Universidad de Atacama?							
	No		No manejo información suficiente para responder		Sí		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Bisexual	17	19,31818182	25	28,40909091	46	52,27272727	88	100
Demisexual	1	33,33333333	0	0	2	66,66666667	3	100
Gay	11	40,74074074	8	29,62962963	8	29,62962963	27	100
Heterosexual	403	45,33183352	248	27,89651294	238	26,77165354	889	100
Lesbiana	1	7,692307692	3	23,07692308	9	69,23076923	13	100
No sabe	8	44,44444444	4	22,22222222	6	33,33333333	18	100
Omnisexual	1	100	0	0	0	0	1	100
Pansexual	1	12,5	3	37,5	4	50	8	100
Prefiere no responder	6	22,22222222	10	37,03703704	11	40,74074074	27	100
ninguna de ellas	0	0	1	50	1	50	2	100
Total	449	41,72862454	302	28,0669145	325	30,20446097	1076	100

Fuente: 89. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Identificación de situaciones de discriminación por motivos de género en UDA

Profundizando entre quienes “Sí” manifestaron considerar que existe sexismo en la institución, ante la interrogante relativa a qué situaciones identifican y reconocen como expresiones de sexismo en la universidad, los resultados muestran que:

Gráfico 44. Situaciones que expresan formas de sexismo según encuestadas y encuestados.



Fuente: 90. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Como se observa en el gráfico anterior, las “Diferencias en el trato” para mujeres que respecto de hombres es la principal expresión de sexismo en la institución con un 41% de las menciones, le siguen en orden de magnitud “Omisión” con un 18,5% e “Invisibilización” con 14,5%. Completan la serie con porcentajes menores, “Hostilidad” con 8,75%, “Violencia” con 7%, “Exclusión” con 6%, finalmente un 3% prefirió no responder y un 1,5% respondió “Todas las anteriores”.

Desagregados aquellos antecedentes según las distintas categorías de identidad de género entre la muestra encuestada, los resultados se ordenan en la Tabla 11.

Tabla 48. Desagregado por identidad de género respecto de las formas de discriminación identificadas

	Femenino		Masculino		No binario		Trans femenino		Trans masculino		Prefiere no responder		No sabe	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Diferencias en el trato	106	53,5	46	62,9	21	87,5	0	0	0	0	1	25	2	66,6
Exclusión	3	1,51	8	11	0		0	0	0	0	0	0	0	0
Hostilidad	7	3,54	2	2,8	0	0	1	50	0	0	1	25	0	0
Invisibilización	43	21,72	7	9,6	2	8,31	0	0	0	0	1	25	0	0
Omisión	6	3,03	3	4,1	1	4,19	0	0	0	0	0	0	0	0
Violencia	20	10,10	4	5,5	0	0	1	50	0	0	1	25	1	33,3
Otras	13	6,83	3	4,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totales	198	100	73	100	24	100	2	100	0	0	4	100	3	100

Fuente: 91. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

La Tabla 11 muestra que para la principal forma de discriminación identificada por las personas encuestadas fue “Diferencias en el trato” con una frecuencia observada de 176 respuestas y cuya distribución al interior de esta categoría permite observar que el porcentaje en la participación femenina fue de un 53,5%, mientras que entre la participación masculina fue de 62,9% y entre las personas no binarias alcanzo un porcentaje de 87,5%. Se puede observar que en cada uno de estos conglomerados los porcentajes son altos, aunque con diferencias importantes en términos porcentuales.

La segunda forma de discriminación en términos porcentuales identificada fue la de “Invisibilización” con 53 respuestas, en la que se evidencia un 21,7% de prevalencia entre la participación femenina, mientras que representó un 9,6% entre la participación masculina. Las restantes categorías de identidad de género presentaron frecuencias muy bajas por lo que en estos casos no comentaremos los porcentajes no obstante todos estos antecedentes quedan esquematizados en la Tabla 11.

Sesgos de género en frases y comentarios escuchados en contextos universitario

Lo que se habla en contextos universitarios, incluyendo espacios físicos, instancias presenciales y virtuales componen los flujos del discurso como elemento importante en el sedimento de la cotidianidad institucional y marcan a su vez la atmósfera cultural de la institución.

En esta línea, en la encuesta se incluyó una pregunta en la que las y los encuestados identificaron frases y comentarios que se escuchan regularmente en contextos universitarios, y que se vinculan a diversos sesgos de género presentes en el día a día. Así, la revisión general de resultados muestra la siguiente distribución de datos.

Desagregados en función de las categorías de identificación de género, los resultados traducidos a valores porcentuales se presentan el siguiente detalle:

Tabla 49. Frases y comentarios con sesgos de género identificados por personas encuestadas (en porcentajes)

	Femenino	Masculino	No binario	Trans femenino	Trans masculino	Prefiere no responder	No sabe	Total porcentaje
"Las mujeres descuidan sus labores de madre por estudiar/trabajar"	74,1	25,9	0	0	0	0	0	100
"Las mujeres no tienen las mismas habilidades que los hombres"	66,5	33	0	0	0,5	0	0	100
"Un piropo no es una agresión"	56	40,7	1,09	0	0	2,21	0	100
"Que se puede esperar, es una mujer"	28,8	71,2	0	0	0	0	0	100
"Las mujeres tienen mejor gusto que los hombres y son más sensibles que los hombres"	40	60	0	0	0	0	0	100
No he escuchado ninguna de estas frases en el contexto universitario	46,7	51,3	1,14	0,160	0	0,7	0	100

Fuente: 92. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Respecto de la Tabla 12, es importante señalar que los antecedentes se presentan en porcentajes, dado de que la pregunta daba la posibilidad de escoger más de una respuesta, por lo que para cada persona encuestada se generó una combinación de alternativas de respuesta por lo que la presentación en frecuencias superpone respuestas. En función de lo anterior, se ordenaron las menciones de forma discreta y se contabilizaron porcentualmente.

Por otra parte, y a nivel teórico, esta pregunta puede ser adjetivada como de tipo “perceptiva”, en la medida de que se solicitó señalar cuáles de estas frases la persona había escuchado con mayor regularidad. En esta línea, la escucha y la atención son elementos importantes de los procesos selectivos, los que la literatura especializada señala que se encuentran dinamizados por filtros de selectividad (Vargas Melgarejo, 1994; Arias Castilla, 2006) . En esta línea, una hipótesis plausible es que las miradas y posicionamientos de género y su condición situada inciden en lo que hombres y mujeres perciben, es decir, lo que escuchan y a lo que prestan atención en la realidad en la que viven y trabajan cotidianamente.

Con estos elementos de base, el análisis presenta un ordenamiento de género estructurado, así, las frases:

- “Las mujeres descuidan sus labores de madre por estudiar/trabajar”
- “Las mujeres no tienen las mismas habilidades que los hombres”
- “Un piropo no es una agresión”

Presentan una mayoría significativa entre la participación femenina con un 74,1%, un 66,5% y un 56% respectivamente.

En contraste, las frases:

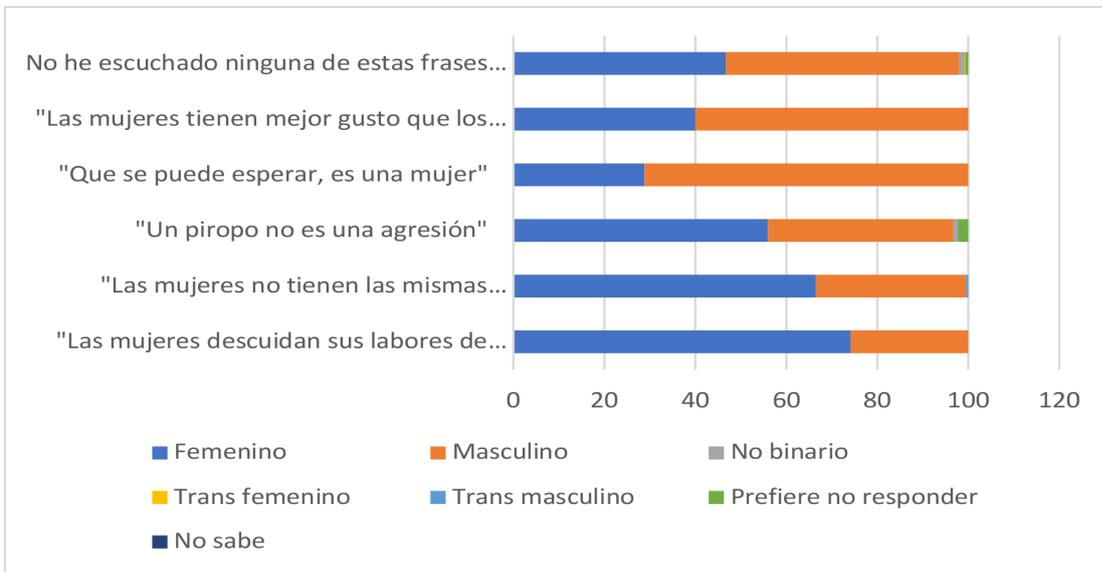
- “Que se puede esperar, es una mujer”
- “Las mujeres tienen mejor gusto que los hombres, y son más sensibles”

Han sido mayormente escuchadas en la participación masculina según las respuestas de la encuesta.

Por otra parte, la categoría de respuesta "No he escuchado ninguna de estas frases en el contexto universitario" presentó mayor balance, aunque con prevalencia en la participación masculina con un 51,3% en contraste a un 46,7% en la participación femenina.

El resumen de aquellas distribuciones porcentuales se representa en el siguiente gráfico:

Gráfico 45. Distribución porcentual segregada por género de frases y comentarios con sesgos de género escuchados en contexto universitario.



Fuente: 93. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Para efectos de análisis porcentual, las restantes categorías de identificación de género no llegaron a superar el 2,21% por lo que no se comentaron en esta descripción sus distribuciones, no obstante, para su revisión, estas quedan esquematizadas en la Tabla 12.

Situaciones potencialmente constitutivas de denuncia “observadas” en otras personas por personas encuestadas

Cuantificadas las situaciones potencialmente constitutivas de denuncia, observadas por las y los encuestados en otras personas en contextos relativos a las actividades de la universidad, los resultados muestran que un mayoritario 60% (646 personas) declaran no haber presenciado ninguna de estas situaciones en otras personas en contextos universitarios, luego la categoría de “violencia de género” alcanza un 14% del total (149 personas), posteriormente ambas con un 13% (142 personas) las categorías de “acoso sexual y “discriminación arbitraria”.

Gráfico 46. Distribución porcentual principales situaciones presenciadas en otras personas por población encuestada.



Fuente: 94. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Por otra parte, analizados los antecedentes con desagregado de género, los resultados se organizan en la siguiente tabla cruzada.

Tabla 50. Situaciones potencialmente constitutivas de denuncia presenciadas en otras personas por población encuestadas segregado por identidad de género.

¿Ha presenciado alguna de estas situaciones?	¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su identidad de género?														Totales	
	Femenino		Masculino		No sabe		Persona no binaria		Prefiero no responder		Trans femenino		Trans masculino			
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Acoso sexual	92	15,05	43	9,6	3	75	1	12,5	3	42,8	1	50	0	0	143	100
Discriminación arbitraria	93	15,22	44	9,8	0	0	1	12,5	2	28,6	1	50	1	100	142	100
No he presenciado ninguna de estas situaciones	317	51,9	322	72	1	25	5	62,5	1	14,3	0	0	0	0	646	100
Violencia de género	109	17,83	388	8,6	0	0	1	12,5	1	14,3	0	0	0	0	149	100
Total	611	100	447	100	4	100	8	100	7	100	2	100	1	100	1080	100

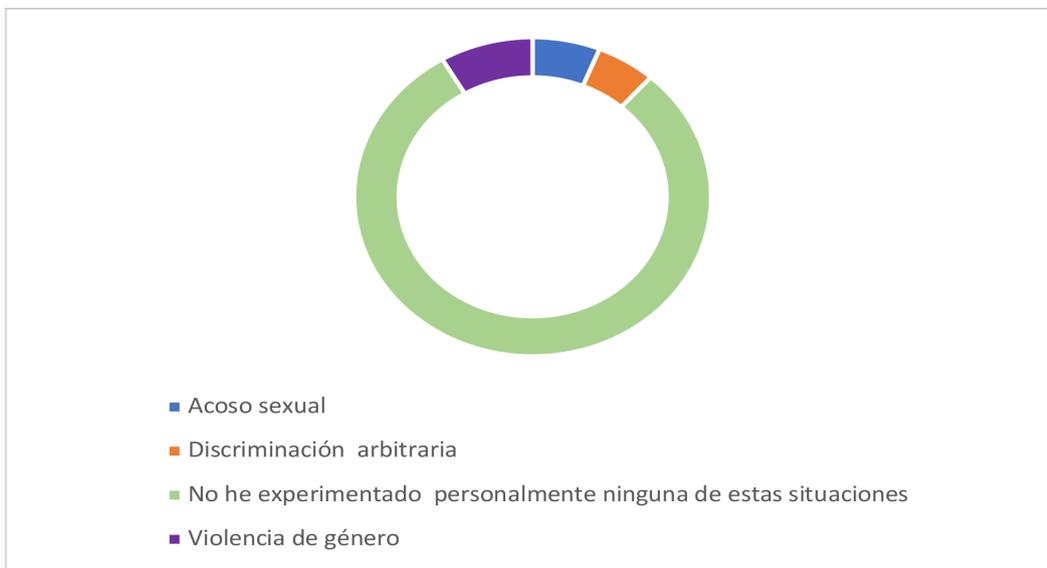
Fuente: 95. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Si la categoría de “no he presenciado ninguna de estas situaciones” es mayoritaria, sobre todo en las categorías de identidad de género con mayor densidad estadística (“femenino” y “masculino”). Sin embargo, si analizamos en las categorías mayoritarias podemos observar que la categoría presenciada con mayor volumen entre las encuestadas femeninas fue “violencia de género” con un 17,83% mientras que en caso de los encuestados masculinos fue “acoso sexual” con un 9,6%.

Situaciones potencialmente constitutivas de denuncia “experimentadas” por personas encuestadas

Con relación a las formas de conducta que han sido incorporadas en los mecanismos institucionales de procesamiento de denuncias en la universidad, ante la pregunta sobre qué situaciones potencialmente constitutivas de denuncias han “experimentado” (personalmente), los resultados preliminares se describen a continuación:

Gráfico 47. Situaciones potencialmente constitutivas de denuncia “experimentadas” por encuestadas y encuestados.



Fuente: 96. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Se observa que 863 personas “No han experimentado” directa y personalmente ninguna de estas prácticas representando un 80% del total encuestado, mientras que un 91 personas manifiestan haber experimentado situaciones de “Violencia de género” representando un 8%, a su vez, 66 personas expresan haber experimentado situaciones de “Acose sexual” en el contexto universitario representando un 6%, y finalmente 58 personas manifiestan haber experimentado situaciones de “Discriminación arbitraria” con un 5% del total.

A su vez, la desagregación en función de categorías de identidad de género presentó los siguientes resultados:

Tabla 51. Situaciones potencialmente constitutivas de denuncia experimentadas en contexto universitario por personas encuestadas segregado por identidad de género

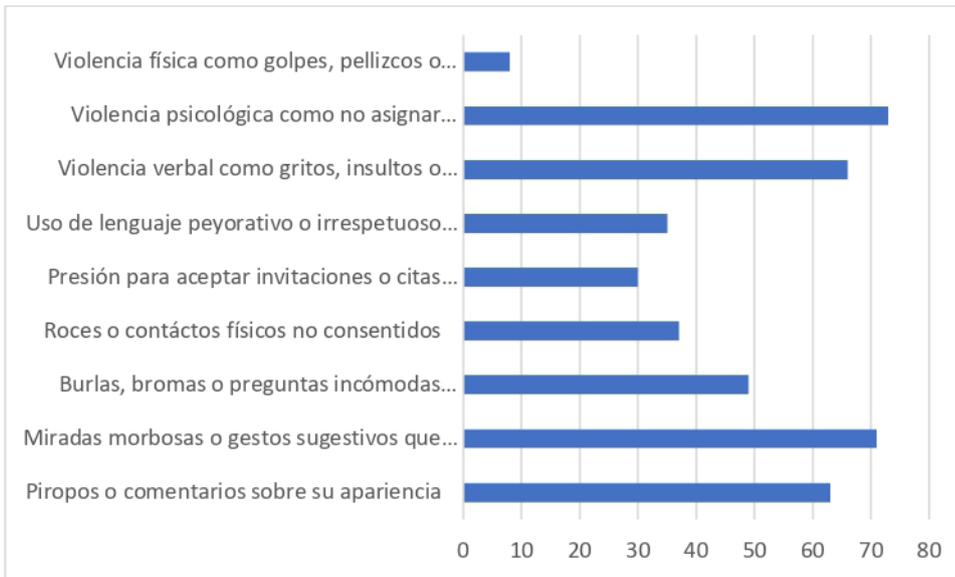
¿Ha experimentado usted personalmente alguna de estas situaciones (De forma presencial)?	¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su identidad de género?														Totales	
	Femenino		Masculino		No sabe		Persona no binaria		Prefiero no responder		Trans femenino		Trans masculino			
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Acoso sexual	52	79,5	11	17	2	3	1	1,5	0	0	0	0	0	0	66	100
Discriminación arbitraria	44	76	12	20,7	0	0	1	1,7	1	1,7	0	0	0	0	58	100
No he experimentado personalmente ninguna de estas situaciones	440	51	408	47,3	1	0,1	6	0,7	6	0,7	1	0,1	1	0,1	863	100
Violencia de género	74	81,3	15	16,5	1	1,1	0	0	0	0	1	1,1	0	0	91	100
Total, frecuencias	610		446		4		8		7		2		1		1078	100

Fuente: 97. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

El análisis de los antecedentes muestra con claridad que estas situaciones presentan una prevalencia mayoritaria entre la participación femenina, con un 81,3% en “Violencia de género”, 79,5% en “Acoso sexual”, y un 76% en “Discriminación arbitraria”. Lo que nos habla que, entre la población encuestada, y específicamente entre quienes declaran haber experimentado estas situaciones en el contexto universitario una mayoría clara corresponde a la participación femenina de la encuesta.

Si se explora ahora al interior de las tres categorías de situaciones (Discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género), considerando una mayor especificidad de situaciones los resultados muestran que:

Gráfico 48. Tipos de prácticas (Discriminación arbitraria, acoso sexual y violencia de género) experimentadas por encuestadas y encuestados.



Fuente: 8. Elaboración propia en base e Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Dos de las prácticas/situaciones destacan con notoriedad, superando el umbral de 70 menciones, estas son las “miradas morbosas” con 71 menciones y situaciones de “violencia psicológica como no asignar tareas” con 73 menciones. Son importantes también en magnitud prácticas como Piropos o comentarios sobre su apariencia” con 63 menciones, muy cerca destaca también prácticas de “violencia verbal con gritos, insultos o comentarios peyorativos” con 66 menciones.

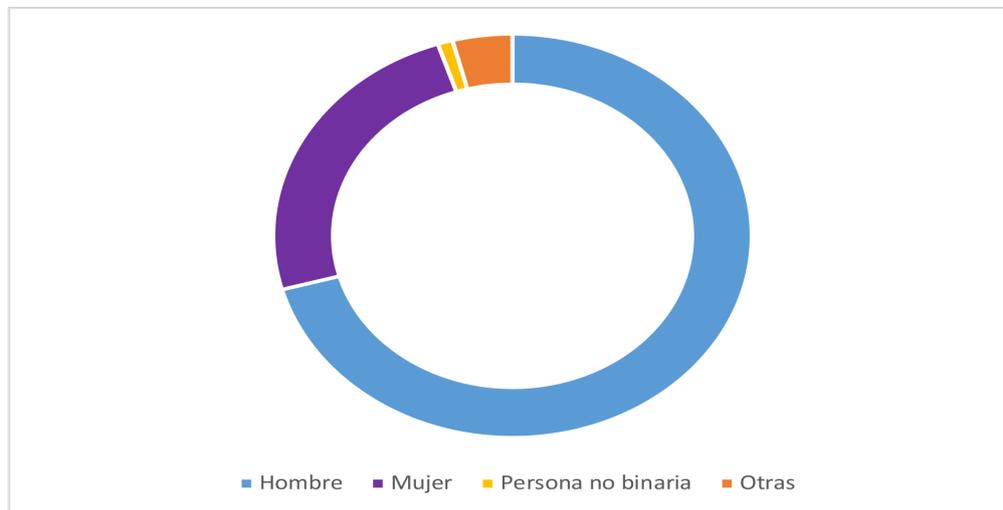
Más atrás en magnitud, pero no por aquello, menos relevante con 49 menciones las “Burlas, bromas o preguntas incómodas sobre su orientación sexual o su identidad de género”. En un rango de va de 37 a 30 menciones podemos ordenar los “Roces o contactos físicos no consentidos” con 37 menciones, “Uso de un lenguaje peyorativo o no respetuoso de mi identidad/orientación de género” con 35 menciones, seguida de “Presión para aceptar invitaciones, citas mediante mensajes o de forma presencial” con 30 menciones.

Finalmente, con 8 menciones, la categoría de “Violencia física como golpes, pellizcos, empujones etc”, la que pese a presentar el volumen de menciones más bajo, se trata de una situación de gravedad lo que debe de ser considerado como una señal a atender.

Caracterización de perpetradores de prácticas de abuso, discriminación y violencia de género

Si entre encuestadas y encuestados que manifestaron haber experimentado aquellas situaciones, al consultarles por el género de la persona que perpetra estas acciones, los resultados son los siguientes:

Gráfico 49. Sexo persona que perpetra situaciones de discriminación, acoso y violencia de género experimentadas por muestra encuestada



Fuente: 99. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Se observa una mayoría nítida de respuestas que identifican como “Hombres” a las personas perpetradoras de las situaciones experimentadas por la muestra encuestada, con un 71% y una frecuencia de 140 respuestas, mucho más atrás, un 24% con 48 respuestas identifica a las perpetradoras como “mujeres”, solo un 2% identifica a las personas perpetradoras como “persona no binaria”, finalmente un 4% señala “otras”.

Si se toman las mismas situaciones experimentadas y se explora en los vínculos jerárquicos, los resultados indican que:

Tabla 52. Cuadro de contingencia entre vínculo jerárquico y estamento.

¿A que estamento de la comunidad universitaria pertenece?	¿La persona que perpetró estas acciones es?							Total
	Compañero de la universidad	Compañero(a)s de universidad de forma colectiva y anónima	Desconocido (anónimo)	Profesor(a) de la universidad	Superior jerárquico	Una persona de mi lugar de práctica o campo clínico	Una persona de mi lugar de trabajo	
Comunidad académica	1	0	0	1	2	0	2	6
Directivas y directivos	0	0	1	1	0	0	0	2
Estudiantil	17	6	16	2	1	1	0	43
Funcionario do	1	1	1	1	2	0	1	7
Total	19	7	18	5	5	1	3	58

Fuente: 101. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Se observa que la categoría de mayor magnitud es “Mi compañero(a) de universidad (que es estudiante” con 68 menciones, por otra parte, la categoría “Mi superior jerárquico (jefatura laboral)” con 35 menciones destaca en magnitud, mientras que la siguiente categoría en magnitud estadística es la de “Prefiero no decirlo” con 29 menciones. Las restantes categorías se describen en el gráfico anterior para completar la serie. Si se toman las dos principales categorías, se puede deducir que entre estudiantes se identifica mayormente un vínculo entre pares en situaciones de vulneración, mientras que, entre personal institucional, se menciona mayormente un vínculo de superioridad jerárquica del perpetrador(a) respecto a la persona que declara experimentar la situación.

Si se desagregan estos antecedentes en función del estamento de las y los encuestados, los resultados se organizan en la siguiente tabla:

Tabla 52. Cuadro de contingencia entre vínculo jerárquico y estamento.

¿A que estamento de la comunidad universitaria pertenece?	¿La persona que perpetró estas acciones es?							Total
	Compañero de la universidad	Compañero(a)s de universidad de forma colectiva y anónima	Desconocido (anónimo)	Profesor(a) de la universidad	Superior jerárquico	Una persona de mi lugar de práctica o campo clínico	Una persona de mi lugar de trabajo	
Comunidad académica	1	0	0	1	2	0	2	6
Directivas y directivos	0	0	1	1	0	0	0	2
Estudiantil	17	6	16	2	1	1	0	43
Funcionario do	1	1	1	1	2	0	1	7
Total	19	7	18	5	5	1	3	58

Fuente: 101. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

La Tabla 14 muestra que la mayor concentración de personas encuestadas que declaran haber vivido situaciones potencialmente constitutivas de denuncia y que identifican el vínculo con las personas perpetradoras se encuentran en el estamento estudiantil con 43 personas, dentro de esta, las principales categorías observadas fueron “compañero(a) de la universidad” y “desconocido”, dando cuenta respectivamente de la relevancia de los vínculos de pares y también de situaciones anónimas como las situaciones principales observadas en el estamento estudiantil.

En las restantes categorías estamentales encontramos frecuencias muy bajas, por lo que no es viable realizar un análisis estadístico de estas categorías.

Situaciones de acoso, discriminación o violencia de género en entornos de sociabilidad virtual

Durante los últimos años, la tecnología ha transformado profundamente las interacciones humanas, abriendo nuevos espacios de sociabilidad virtual que dan forma a fragmentos de cotidianidad que componen la vida cotidiana.

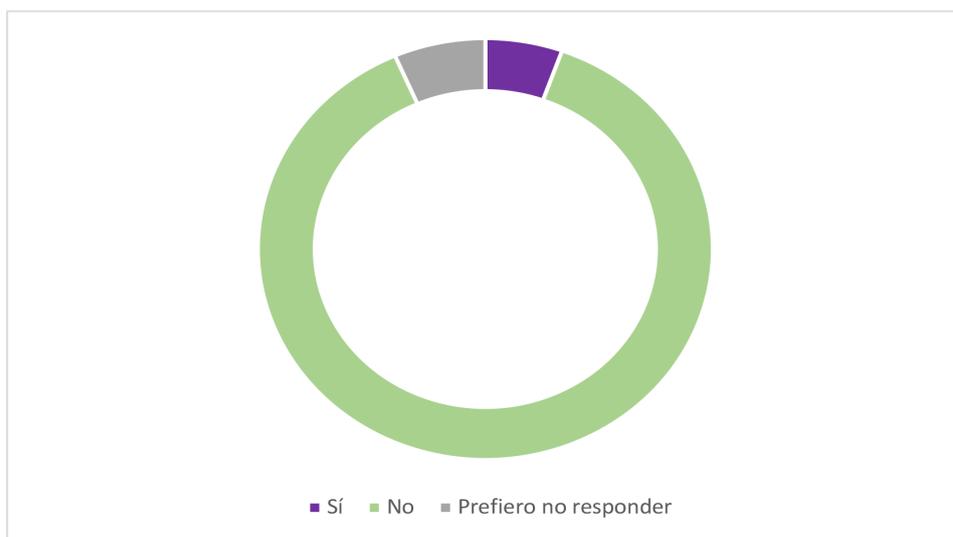
El surgimiento de las denominadas RRSS y la proliferación de dispositivos tecnológicos como teléfonos celulares que mantiene una hiperconexión, son elementos contextuales del surgimiento de un nuevo tipo de acoso, el ciberacoso (Guevara et al, 2018).

Estos nuevos espacios de sociabilidad a la vez que estas nuevas formas de vulneración cobran relevancia en el contexto universitario, siendo el fundamento de una serie reciente de movilizaciones feministas al interior de las IES.

Por lo mismo, este diagnóstico integra por primera vez estas nuevas dimensiones, a través de una serie de preguntas anexadas al nuevo instrumento de la encuesta de relaciones de género 2024. A continuación, se presentan los análisis para las preguntas relativas a estas nuevas dimensiones.

Si se consideran las instancias de sociabilidad virtual y los dispositivos tecnológicos como elementos mediadores de la interacción, consultadas respecto de si han experimentado situaciones de Discriminación arbitraria, acoso sexual o violencia de género a través de instancias virtuales en el contexto universitario en sentido amplio, los resultados se resumen a continuación:

Gráfico 51. Situaciones de discriminación, acoso y violencia de género experimentadas en entornos virtuales.



Fuente: 102. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Un 88% de las y los encuestados manifiestan “no” haber experimentado este tipo de situaciones en entornos virtuales con 947 menciones, mientras que un 5% de la muestra encuestada “Sí” declara haber experimentado este tipo de situaciones en entornos virtuales con 59 menciones, finalmente un 7% “prefiere no responder” (70 menciones).

Desagregados los antecedentes por rangos etarios los resultados se ordenan en la siguiente tabla:

Tabla 53. Distribución por rangos etarios para describir experiencias potencialmente constitutivas de denuncia en foros virtuales.

¿Ha experimentado situación de violencia de género, discriminación arbitraria o acoso sexual en entornos virtuales o RRSS en el contexto universitario?	17-22		23-28		29-34		35-40		41-46		47-52		53-59		60 +		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
No	441	46,7	157	16,6	59	6,2	82	8,7	66	6,9	57	6	51	5,4	32	3,4	945	100
Prefiero no responder	38	54,2	11	15,7	2	2,9	8	11,4	5	7,3	3	4,2	2	2,9	1	1,4	70	100
Sí	26	43,9	17	29	4	6,8	3	5,1	6	10,1	1	1,7	1	1,7	1	1,7	59	100
Total	505		185		65		93		77		61		54		34		1074	100

Fuente: 103. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

La Tabla 14 muestra que entre quienes declaran haber experimentado situaciones de acoso, discriminación y violencia de género en entornos virtuales o mediadas por RRSS, se observan concentraciones mayoritarias en los tramos etarios más jóvenes respecto de tramos etarios mayores.

Respecto de la desagregación en función de identidades de género para la misma variable, los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 54. Desagregado por identidad de género para dimensión de situaciones vividas en entornos virtuales y RRSS

¿Ha vivido usted alguna experiencia de violencia de género, discriminación arbitraria o acoso sexual en entornos virtuales o RRSS en el contexto universitario?	¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su identidad de género?														Total	
	Femenino		Masculino		No sabe		Persona no binaria		Prefiero no responder		Trans femenino		Trans masculino			
No	516	54,5	413	43,7	3	0,3	5	0,5	5	0,5	2	0,2	1	0,1	945	100
Prefiero no responder	47	68	19	27	1	1,4	2	2,8	1	1,4	0	0	0	0	70	100
Sí	44	74,5	13	22,1	0	0	1	1,7	1	1,7	0	0	0	0	59	100
Total	607	56	445	41,6	4	0,3	8	0,8	7	0,7	2	0,1	1	0,5	1074	100

Fuente: 104. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Entre quienes declaran “No” haber experimentado experiencias de este tipo en entornos virtuales se observa una distribución de género que, aunque presenta una mayoría en la participación femenina, tiende a un mayor equilibrio con un 54,5% de menciones en la participación femenina respecto de un 43,7% en la participación masculina.

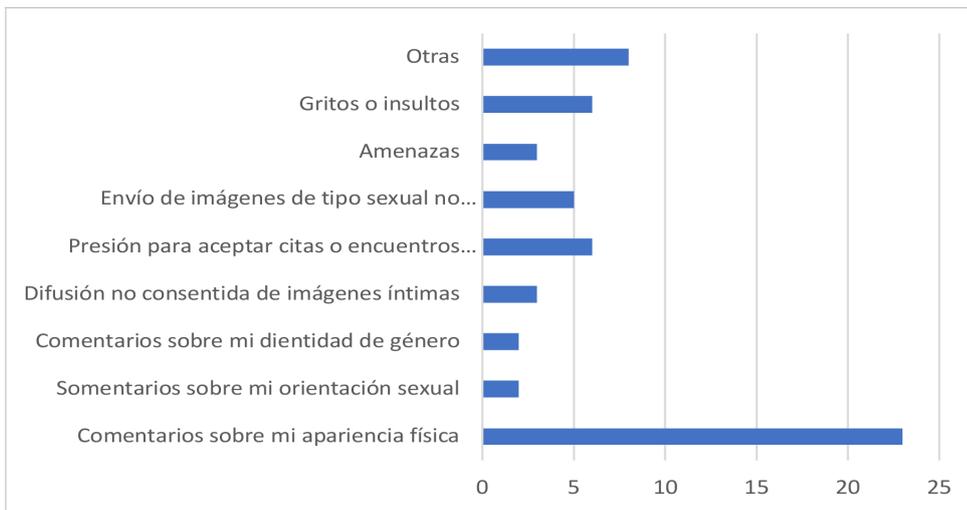
La categoría de respuesta “prefiero no responder” presenta preponderancia respecto de quienes sí reconocen haber experimentado situaciones de discriminación o acosos en entornos virtuales, alcanzando un total de 70 respuestas, de las cuales 47 corresponden a población identificada con género femenino (47%), y 19 con el género masculino (27%), 1 persona en categoría “no

sabe”, 2 en la categoría de “persona no binaria”, 1 en la categoría “prefiero no responder” (1,4%).

Por otra parte, entre quienes “sí” reconocen haber experimentado este tipo de situaciones en entornos virtuales, estos totalizan 59 respuestas de las cuales 44 se identificaron con el género “femenino” (74,5%), 13 lo hicieron a su vez con el género masculino (22,1%), y 1 persona identificada como “persona no binaria” y 1 persona identificada como “trans femenino” ambas significando un 1,7%.

Por otra parte, las principales categorías de situaciones experimentadas se describen a continuación:

Gráfico 52. Principales situaciones de discriminación, acoso y violencia de género identificadas en entornos virtuales.

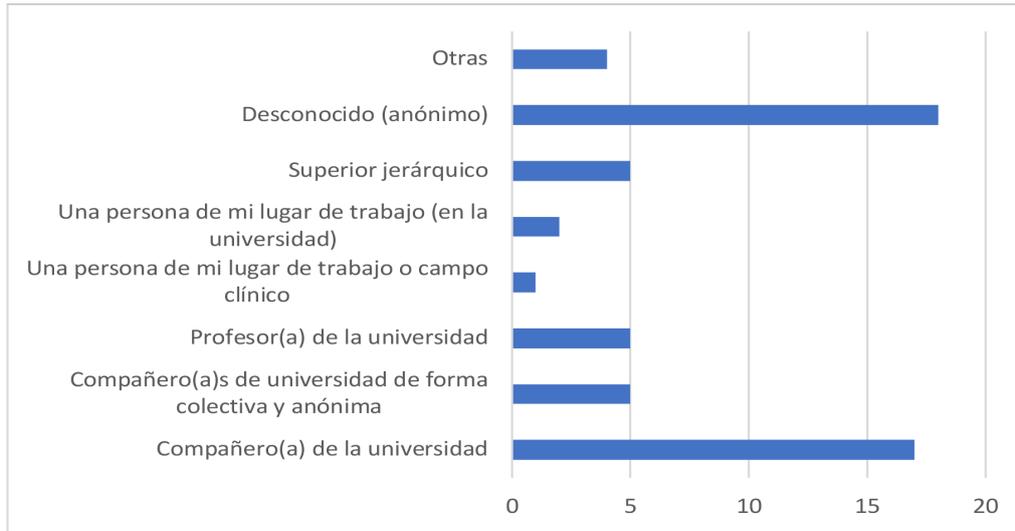


Fuente: 105. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Destaca la categoría de “Comentarios sobre mi apariencia física” muestra una condición mayoritaria alcanzando las 23 menciones, mientras que las restantes categorías se distribuyen en rangos menores a las 8 menciones.

Explorando en la dimensión relacional y vincular entre la persona que declara haber experimentado situaciones de discriminación, acoso y violencia de género en entornos virtuales y quien perpetra estas prácticas, los resultados muestran que:

Gráfico 53. Vínculo entre perpetrador(a) y personas que declaran haber experimentado situaciones de acoso en entornos virtuales.



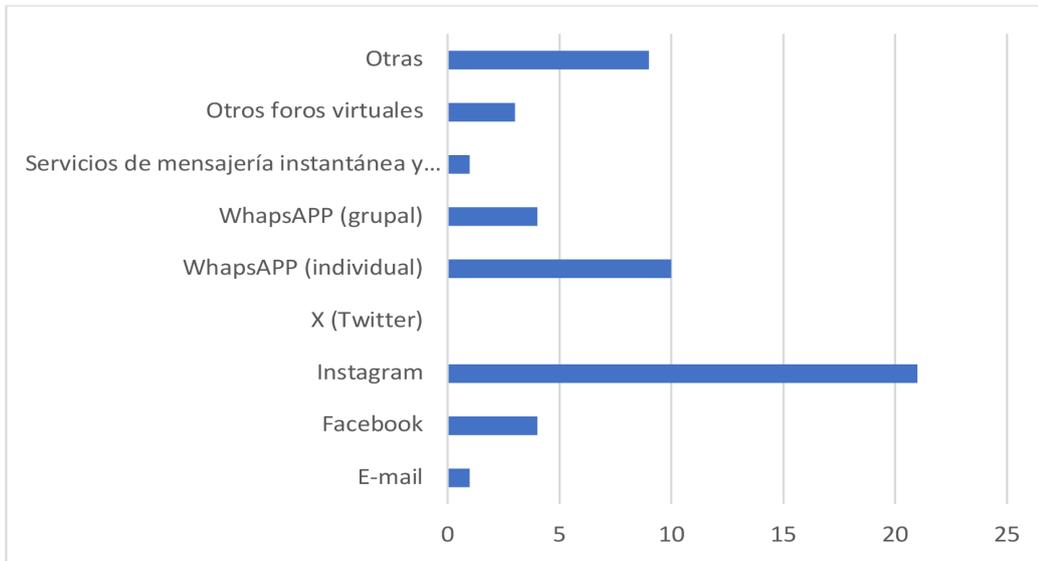
Fuente: 106. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Dos son las categorías que destacan en orden de magnitud, por una parte, la categoría de “desconocido” con 18 menciones, le sigue “Compañero(a) de universidad” con 17 menciones. Lo anterior da cuenta que, dada la naturaleza de estos entornos y dispositivos, el anonimato tiende a esconder la autoría de estas vulneraciones, por otra parte, el vínculo entre pares es también importante en entornos virtuales (tal como se ha observado en las situaciones presenciales).

Otras categorías que destacan con 5 menciones cada una son “profesor de la universidad”, “compañero(a)s de la universidad de forma colectiva y anónima” para el caso de personas encuestadas del estamento estudiantil y “superior jerárquico” para el caso de personas encuestadas en el marco de relaciones laborales en la universidad.

En relación a las plataformas y medios de sociabilidad virtual en el que mayormente se han dado las situaciones reconocidas por las personas encuestadas, los resultados se resumen en el siguiente gráfico.

Gráfico 54. Principales plataformas digitales y medios en los que ocurren situaciones de acoso, discriminación y violencia de género en entornos virtuales.



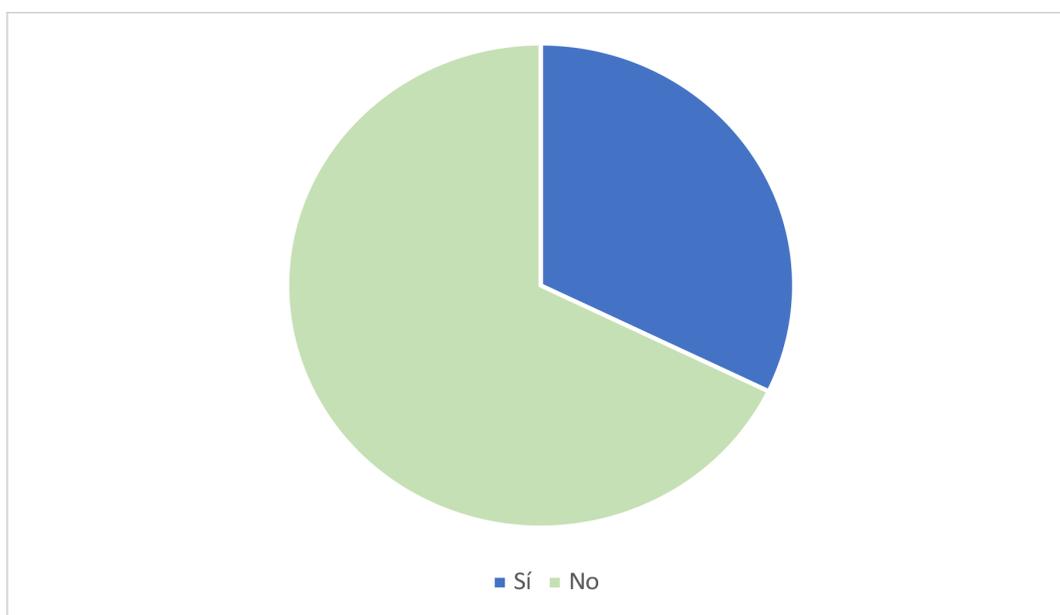
Fuente: 107. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Como puede apreciarse en el dispositivo de representación gráfica, la principal plataforma mencionada es Instagram con 21 menciones, WhatsApp (individual) con 10 menciones, más atrás la categoría “otras” con 9 menciones, seguidas de Facebook y WhatsApp (grupal) con 4 menciones cada uno, luego “otros foros virtuales” con 3 menciones, y finalmente “e-mail” y “servicios de mensajería instantánea” (Discord, chat de videojuegos, etc.) ambos con 1 mención.

Situación de presentación o no de denuncias ante situaciones de discriminación, acoso y violencia de género en la institución

En términos generales, considerando tanto las situaciones de vulneración experimentadas presencial o virtualmente y que son potencialmente denunciables, ante la pregunta de si habiendo experimentado estas situaciones realizaron o no la respectiva denuncia, los resultados muestran que:

Gráfico 55. Porcentaje de denuncias ante situaciones experimentadas.



Fuente: 108. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Se observa que un 68% (40 personas) no han realizado las respectivas denuncias, mientras que un 32% (19 personas) “Sí” han realizado la denuncia respectiva. Es importante señalar que esta pregunta solo debía ser respondida entre quienes hayan declarado haber experimentado algunas de las situaciones involucradas en contextos universitarios, de allí el menor volumen de respuestas.

Tabla 55. Tabla cruzada experiencia de situaciones e identidad de género.

¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su identidad de género?	No		Sí		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Femenino	31	77,5	13	68,4210526	44	74,5762712
Masculino	7	17,5	6	31,5789474	13	22,0338983
No sabe	0	0	0	0	0	0
Persona no binaria	1	2,5	0	0	1	1,69491525
Prefiero no responder	1	2,5	0	0	1	1,69491525
Trans femenino	0	0	0	0	0	0
Trans masculino	0	0	0	0	0	0
Total	40	100	19	100	59	100

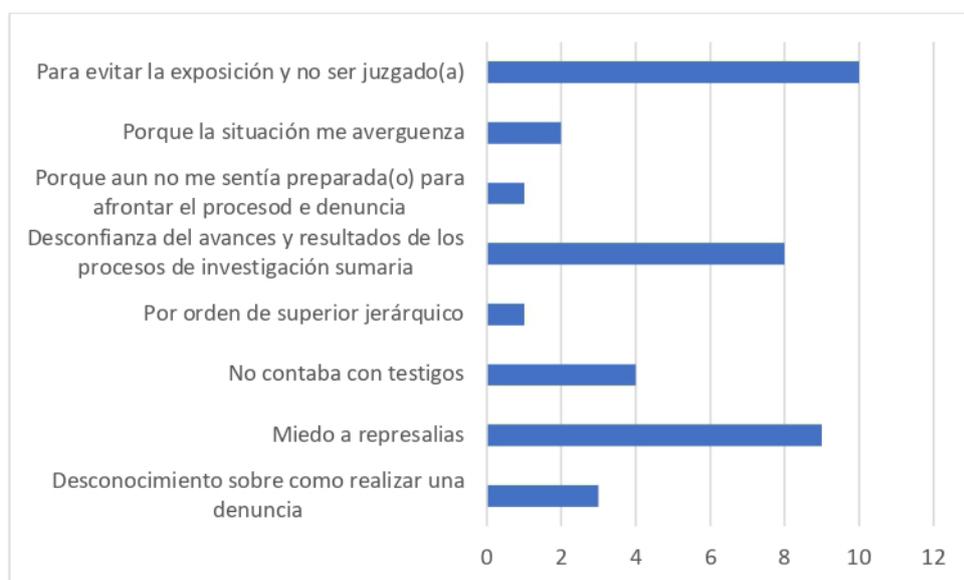
Fuente: 109. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Si analizamos los antecedentes en función de las principales categorías de identidad de género se observa que entre quienes “no” han realizado una denuncia relativa a las situaciones vividas, un 77,5% (31 personas) corresponde a personas que se identifican con el género femenino, mientras que un 17,5% (7 personas) corresponden a personas que se identifican con el género masculino. En el mismo conjunto un 2,5% (1 persona) corresponde a personas “no binarias” y un 2,5% (1 persona) a quienes prefirieron no responder la pregunta.

Mientras que entre las 19 personas quienes declaran “Sí” haber realizado una denuncia frente a las situaciones experimentadas, se observa que un 68,4% (13 personas) corresponden a personas identificadas con el género femenino, a su vez 31,6% (6 personas) se identifican con el género masculino, no habiendo otras categorías de identidad de género registradas.

Indagando ahora entre las 40 personas quienes declaran “No” haber realizada la respectiva denuncia, y explorando en las razones por las que esta no se efectuó, los resultados muestran que:

Gráfico 56. Razonas por las que no se ha realizado denuncia en casos de haber experimentado situaciones de discriminación, acoso o violencia en contextos universitarios.



Fuente: 9. Elaboración propia en base e Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

En términos de magnitud, destaca con 10 menciones cada una, la categoría “Evitar la exposición y no ser juzgada(o)”, a su vez la “Miedo a represalias” con 9 menciones, más atrás, con 8 menciones destaca la categoría “Desconfianza del avance y los resultados de los procesos de investigación sumaria”.

VII.

Dimensión cuidados y co-responsabilidad

La dimensión de los cuidados y la corresponsabilidad hace parte fundamental de las condiciones y relaciones de (in)equidad de género en contextos universitarios, por lo que se hace necesario tener una perspectiva panorámica local de diversos aspectos y variables que componen esta dimensión, con el propósito de complejizar el abordaje e identificar potenciales facilitadores y obstaculizadores en el ámbito de las relaciones de género relativas a los cuidados en la universidad.

Para una visión comprensiva recurrimos a diversas fuentes de información, incluyendo diversos elementos de registros institucionales, pero por sobre todo a los resultados primarios cuantitativos producidos en el marco de la Encuesta de Relaciones de Género en UDA 2024.

Principales avances institucionales en la promoción de la equidad y corresponsabilidad

En relación a disposiciones tendientes a contribuir a la vida familiar de las y los funcionarios de la institución, la Universidad también pone a disposición beneficios educativos significativos, como la Beca de Exención para Hijos e Hijas de Funcionarios y la Beca Escuela Técnico Profesional, significando una ayuda relevante a las familias del personal en el acceso a la educación. Además, tanto el funcionariado como sus hijos e hijas pueden acceder a becas para cursar carreras técnicas y profesionales sin licenciatura, promoviendo el desarrollo formativo y profesional al interior de las familias universitarias.

Otra acción tendiente a fortalecer la conciliación entre la vida familiar y laboral es la implementación de la flexibilidad horaria, la que fue aprobada por Resolución Exenta N°42 (2023), esta ha sido establecida a través del Reglamento de Control Horario, normativa permite una flexibilidad de hasta dos horas en el

inicio de la jornada laboral, lo que facilita el acompañamiento de niños y niñas en sus horarios de ingreso a sus jornadas escolares, además de la realización de trámites personales, asistencia a horas médicas, entre otros.

Por otra parte, es importante destacar la importancia de la Ley N° 21.545, conocida como Ley TEA, la que tiene como objetivo promover la inclusión y garantizar una atención integral a las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en los ámbitos social, de salud y educación. En este marco, mediante la Resolución Exenta N° 255 (2023), la universidad implementó un permiso especial que habilita a padres y madres de hijos e hijas diagnosticados con TEA a que puedan ausentarse de sus funciones sin compensación horaria en situaciones de crisis, consolidándose como una acción concreta en apoyo a las familias y a la inclusión efectiva.

En relación a las prácticas de cuidados, la Universidad de Atacama ha sostenido de manera continua la entrega del beneficio de sala cuna para sus funcionarias, en cumplimiento del artículo 203 del Código del Trabajo, reafirmando su compromiso con la protección de la maternidad y el cuidado de las infancias. Este beneficio, gestionado a través del sistema Edenred, ofrece una red de cobertura comunal y regional que permite a las madres trabajadoras seleccionar con libertad la sala cuna que mejor se adapte a sus necesidades. Esta flexibilidad facilita una conciliación efectiva entre las responsabilidades laborales y familiares, promoviendo entornos laborales más equitativos y respetuosos de los derechos de cuidado.

A su vez, para quienes no pueden hacer uso del beneficio de sala cuna, la Universidad de Atacama ha implementado un bono compensatorio, que les permite optar por el cuidado de sus hijos e hijas en el hogar, a cargo de una persona de confianza.

La Universidad de Atacama ha también físicos habilitantes para la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, contribuyendo a una cultura organización al más inclusiva y corresponsable. En 2024, se habilitaron dos salas de lactancia y cuidado infantil: una en Casa Central (área norte) y otra en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (área sur), ampliando el acceso a espacios dignos para personas cuidadoras. Desde 2020, se han implementado progresivamente espacios infantiles en diversas dependencias, como Bienestar Estudiantil, el Centro Universitario Promotor de Salud, bibliotecas y casinos institucionales, promoviendo condiciones laborales equitativas y respetuosas de los derechos de cuidado.

Desde 2018, la Universidad de Atacama ha implementado a su vez el Reglamento sobre fuero paternal y fuero de estudiantes tutores de adultos dependientes, la que reconoce las responsabilidades de cuidado que asumen algunos estudiantes y establece medidas concretas que permiten compatibilizar dichas labores con sus obligaciones académicas, incluyendo medidas como la rebaja de asistencia mínima, la justificación de inasistencias, la extensión de plazos para entregas y la reprogramación de evaluaciones, contribuyendo a las trayectorias académicas de estudiantes con responsabilidades de cuidado para que puedan ejercer su derecho a la educación en plenitud, con dignidad, corresponsabilidad y justicia educativa.

Finalmente, con el propósito de contribuir a la conciliación de vida familiar y trabajo para las familias de la comunidad funcionaria y académica de la universidad, desde el año 2013 la Universidad de Atacama desarrolla anualmente su Escuela de Verano, gestionada por la Unidad de Actividad Física y Deportes en Casa Central y la Sede Vallenar. Esta actividad está orientada al desarrollo de actividades de actividad física, el desarrollo motor y el bienestar social de

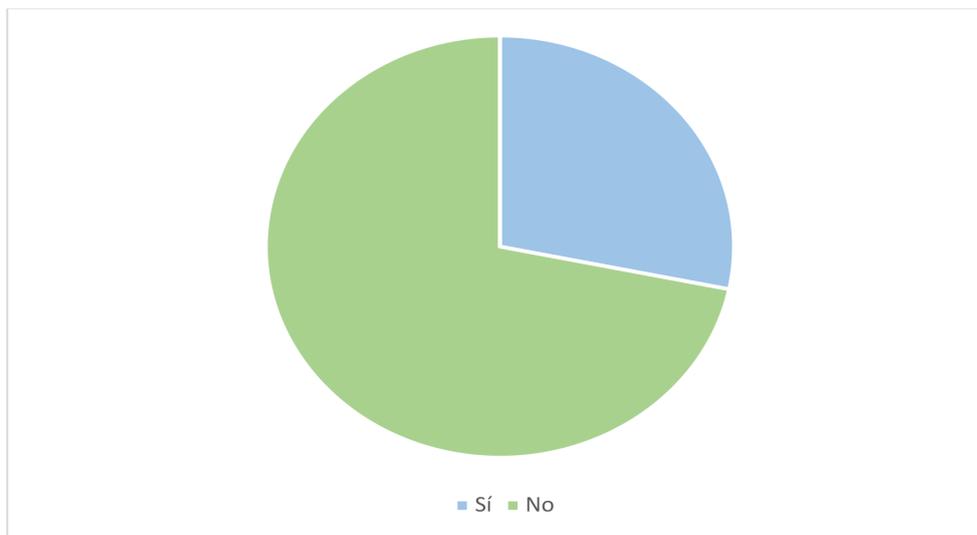
niños y niñas entre 5 y 12 años, en el marco de espacios seguros, de cuidados, aprendizaje y entretenimiento. Representando un importante apoyo para las familias de la comunidad universitaria, al ofrecer un espacio seguro y formativo durante el período estiva, consolidándose como una política institucional en la conciliación de responsabilidades familiares y laborales.

Resultados dimensión cuidados y corresponsabilidad. Encuesta Relaciones de Género 2024.

Cuidados de hijas e hijos

En esta línea, y caracterizando a la población encuestada respecto de la pregunta de si tienen o no hija(o)s, una primera mirada nos permite caracterizar a la población encuestada de la siguiente manera, 775 personas, es decir un 72% de la muestra encuestada declara “no” tener hijas o hijos, a la vez que 305 personas, vale decir, un 28% del total declaran “sí” tener hijas o hijos, como se representa en el siguiente gráfico.

Gráfico 57. Recuento general de hijas o hijos en población encuestada.



Fuente: 111. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Cruzando la variable de maternidad/paternidad en la muestra encuestada con la variable de identidad de género entre las personas encuestadas, los resultados se ordenan en la siguiente tabla.

Tabla 57. tabla cruzada responsabilidad de los cuidados de hijas o hijos e identidad de género.

¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su identidad de género?	¿Es usted la persona responsable de los cuidados de sus hijas o hijos?							
	No		Sí		Sí, de forma compartida		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Femenino	20	10,20408163	113	57,65306122	62	31,63265306	196	100
Masculino	14	13,7254902	29	28,43137255	59	57,84313725	102	100
No sabe	0	0	1	50	1	50	2	100
Persona no binaria	0	0	0	0	0	0	0	0
Prefiero no responder	1	33,33333333	0	0	2	66,66666667	3	100
Trans femenino	1	100	0	0	0	0	1	100
Trans masculino	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	36		143		124		304	

Fuente: 113. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Los antecedentes muestran que entre la población encuesta que no tiene hijas e hijos, la población identificada con el género “femenino” representa un 53,5% de aquel subconjunto, mientras que la población identificada con el género “masculino” alcanza un 44,3%, de las restantes categorías de identidad de género, solo “persona no binaria” supera el 1% con un 1,03%. Es importante señalar que si bien, se observa una mayoría femenina, los valores no se alejan del balance general de la distribución de género en la muestra encuestada, por lo que los valores observados no representan una diferencia significativa.

Mientras que entre la población encuestada que “sí” declara tener hijas o hijos, un 64,2% se identifica con el género “femenino”, mientras que un 33,8% se identifica con el género “masculino”. Las restantes categorías de identidad de género no alcanzan el 1%.

Por otra parte, se ha indagado en la responsabilidad de los cuidados entre sí declaran tener hijas o hijos. De esta forma se buscó conocer en el caso de tener hijas o hijos, si las personas encuestadas son o no las personas responsables de los cuidados de sus hijas o hijos, para esto se presentaron tres categorías de respuestas, considerando la alternativa afirmativa que señala que la persona encuestada es la persona responsable de los cuidados de sus hijas o hijos, la alternativa negativa que señala lo contrario y una tercera, que señala que la persona encuestada es responsable compartiendo las responsabilidades de cuidados de sus hijas o hijos.

Los resultados se presentan organizados en la siguiente tabla, en la que nos concentramos en las categorías de identidad de género como parámetros de comparación. Compararemos las dos principales categorías en términos porcentuales, para las restantes que no alcanzan el 1%, los antecedentes quedan registrados en la tabla.

Tabla 57. tabla cruzada responsabilidad de los cuidados de hijas o hijos e identidad de género.

¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su identidad de género?	¿Es usted la persona responsable de los cuidados de sus hijas o hijos?							
	No		Sí		Sí, de forma compartida		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Femenino	20	10,20408163	113	57,65306122	62	31,63265306	196	100
Masculino	14	13,7254902	29	28,43137255	59	57,84313725	102	100
No sabe	0	0	1	50	1	50	2	100
Persona no binaria	0	0	0	0	0	0	0	0
Prefiero no responder	1	33,33333333	0	0	2	66,66666667	3	100
Trans femenino	1	100	0	0	0	0	1	100
Trans masculino	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	36		143		124		304	

Fuente: 113. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Entre quienes se identificaron con el género femenino, un 10,2% declara “no” ser la persona responsable del cuidado de hijas o hijos, mientras que un 57,6% declara “sí” ser la persona responsable los cuidados de hijas o hijos, a su vez, un 31,6% declara compartir la responsabilidad de los cuidados de sus hijas o hijos.

Mientras que entre quienes se identificaron con el género masculino, un 13,7% declaran “no” ser las personas responsables de los cuidados de hijas o hijos, mientras que un 28,4% declaran ser la persona responsable de los cuidados de sus hijas o hijos, finalmente un 57,8% declaran compartir la responsabilidad de los cuidados de sus hijas o hijos.

Se observa que la participación femenina presenta un porcentaje mayoritario asociado a la responsabilidad exclusiva de los cuidados de hijas o hijos, a su vez, entre la participación masculina el porcentaje mayoritario refiere a cuidados compartidos. Esto señala que las mujeres están mayormente dedicadas a los cuidados, especialmente a los cuidados “exclusivos”, mientras que, si bien los hombres también asumen responsabilidades de los cuidados de hijas o hijos, estas se dan mayoritariamente de “forma compartida”.

Estos antecedentes son consistentes con los hallazgos obtenidos en el Diagnóstico de Brechas de Género en I+D+i+e de la Universidad de Atacama (InES, 2023), el que en una muestra orientada a personas que desarrollan actividades de I+D+i+e en la universidad, mostró que la misma estructura de resultados en las que las mujeres presentan porcentajes mayoritarios en cuidados exclusivos mientras que los hombres lo hacen en cuidados compartidos.

Estos resultados reafirman resultados en la literatura comparada que señala notorias brechas de género en la corresponsabilidad de los cuidados (Suberiola et al., 2025; Henríquez et al., 2024).

Cuidado de otras personas distintas a hijas e hijos.

Por otra parte, consultados respecto a cuidados de otras personas (distintas a hijas o hijos), los resultados muestran que 994 personas señalan no tener a otras personas bajo su cuidado, representando un 92,1%, mientras que sólo 85 personas, representando un 7,9% del total encuestado.

Cruzando ahora la variable de identidad de género en relación a los cuidados de otras personas (distintas a hijas o hijos), los resultados se resumen en la siguiente tabla.

Tabla 58. tabla cruzada cuidados de otras personas e identidad de género.

¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su identidad de género?	¿Tiene usted personas a su cuidado otras personas distintas a sus hijas o hijos?					
	No		Sí		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Femenino	560	56,3380282	51	60	611	56,626506
Masculino	413	41,5492958	33	38,8235294	446	41,334569
No sabe	4	0,40241449	0	0	4	0,37071362
Persona no binaria	8	0,80482897	0	0	8	0,74142725
Prefiero no responder	6	0,60362173	1	1,17647059	7	0,64874884
Trans femenino	2	0,20120724	0	0	2	0,18535681
Trans masculino	1	0,10060362	0	0	1	0,09267841
Total	994	100	85	100	1079	100

Fuente: T14. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Analizamos las dos categorías de identidad de género principales (en términos porcentuales), nos referimos a las categorías de femenino (56,6%) y masculino (41,3%), mientras que las restantes categorías de identidad de género no superaron el 0,7%. En esta línea, entre quienes declaran “no” tener a su cuidado “otras” personas se observa una distribución de género de 56,3% en la participación femenina versus un 41,5% en la participación masculina, lo que se ajusta al balance muestral por lo que no representa una diferencia significativa. A su vez, entre quienes “sí” declaran tener a su cuidado a “otras personas” se observa una diferencia más pronunciada, con un 60% en la participación femenina y un 38,8% en la participación masculina.

Tabla 59. Distribución de otras personas cuidadas.

	Frec	%
Otro	2	2,40963855
Persona con necesidad de asistencia diaria	8	9,63855422
Persona con discapacidad	10	12,0481928
Persona mayor	63	75,9036145
Total	83	100

Fuente: 115. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

En relación a las tipologías medidas respecto a las “otras personas” cuidadas por las personas encuestadas, 63 personas señalaron cuidar a una “persona mayor” representando un 75,9% del total, seguido de 10 personas que señalaron cuidar a una “persona con discapacidad” con un 12,04%, seguido de 8 personas que señalaron cuidar a una persona con “necesidad de asistencia diaria” representando un 9,6%, finalmente 2 personas (un 2,4%) señalaron la categoría “otro”.

Cruzando esta variable con la variable de identidad de género, los resultados se presentan organizados en la siguiente tabla cruzada.

Tabla 60. Tabla cruzada cuidado de otras personas e identidad de género.

¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su identidad de género?	Si su respuesta anterior fue afirmativa, podría indicar de quien cuida									
	Otro		Persona con necesidad de asistencia diaria		Persona en situación de discapacidad		Persona mayor		Total	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Femenino	1	50	7	87,5	8	80	32	50,79365079	48	57,8313253
Masculino	1	50	1	12,5	2	20	30	47,61904762	34	40,96385542
No sabe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Persona no binaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prefiero no responder	0	0	0	0	0	0	1	1,587301587	1	1,204819277
Trans femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trans masculino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	100	8	100	10	100	63	100	83	100

Fuente: 116. Elaboración propia en base a Encuesta de Relaciones de Género UDA (2024).

Analizamos las tres principales categorías de tipologías de otras personas cuidadas, en esta línea, entre las 8 personas quienes declaran tener a su cuidado personas con “necesidad de asistencia diaria” un 87,5% corresponde a la participación femenina versus un 12,5% en la participación masculina.

A su vez, entre las 10 personas que declaran cuidar a una “persona con discapacidad” un 80% corresponde a la participación femenina y un 20% a la participación masculina. Finalmente, entre las 63 personas (75,9%) que declaran tener a su cuidado personas “mayores” un 50,8% corresponde a la participación femenina y un 47,6% a la participación masculina, esta última, siendo la mayor categoría presenta una distribución equilibrada, aunque con mayoría femenina.

VIII.

Conclusiones y Síntesis

Este segundo Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género en la Universidad de Atacama 2024, significó un paso importante en la consolidación de recursos institucionales y de conocimiento en materias de género en la universidad, en este sentido, este nuevo estudio incorporó nuevos elementos de análisis, modificó sus instrumentos de investigación y amplió el repertorio de fuentes a la vez que incrementó la muestra de su encuesta en relación al diagnóstico realizado por OIOEG (2020). En virtud de estas modificaciones, los resultados entre ambos estudios no son aritméticamente comparables, no obstante, es importante destacar que estas modificaciones dan cuenta del proceso de ajuste y maduración institucional en materias de género por parte de la universidad.

Pese las diferencias metodológicas, temáticas y de alcance entre ambos estudios, hay elementos estructurales presentes en ambos conjuntos de resultados, sin embargo, antes de realizar comentarios de síntesis conclusivos en esa perspectiva, es importante señalar las diferencias entre ambos estudios.

El segundo diagnóstico incorpora modificaciones metodológicas relevantes, ampliando sustantivamente el alcance muestral de la encuesta de relaciones de género y controlando el balance de la composición muestral en función de la distribución estamental de la población de la comunidad universitaria, pasando de una muestra de 482 casos en la encuesta de 2020, a 1080 personas encuestadas en 2024, habiendo definido una muestra funcional con un 99% de nivel de confianza y un margen de error de 5% con una magnitud de 614 personas. También en el plano metodológico, se realizaron modificaciones al instrumento de la encuesta.

En relación a los datos secundarios, el estudio 2024 incorpora modificaciones metodológicas desarrolladas por DDI en la clasificación del personal de la universidad, lo que deriva algunas diferencias en el tratamiento metodológico de dichos antecedentes en relación al estudio de 2020.

Con relación a los contenidos estudiados, el segundo diagnóstico incorpora la dimensión de violencia digital y relaciones de género mediadas por plataformas virtuales, lo que constituyó una actualización temática relevante en relación con el primer estudio.

Por otra parte, los procesos de complejización institucional y de consolidación de acciones, medidas, programas y recursos institucionales en materia de género en la universidad, conforman un escenario diferente entre los momentos de realización de ambos estudios (2020 y 2024), lo que deriva en un repertorio enriquecido de antecedentes institucionales en esta nueva versión.

A continuación, recogeremos elementos de síntesis que refieren a las principales dimensiones de análisis del estudio.

Una primera gran dimensión estudiada dice relación con diversas brechas de género en la universidad, analizadas en los distintos estamentos de la comunidad universitaria. En esta línea, y tal como ya había evidenciado el diagnóstico OIOEG (2020), el panorama universitario presenta múltiples y relevantes brechas de género, no obstante, se trata de un fenómeno con heterogeneidad puesto si bien, es cierto que la mayor parte de las brechas de género son importantes y tienden a evidenciar una situación que afecta desigualmente a las mujeres, también es cierto que se observan comportamientos de brechas que presentan mejoras en indicadores como el de acceso de mujeres a cargos de toma de decisión

entre 2020-2024. Por otra parte, también se evidencian distintos fenómenos de segregación horizontal al constatar que estamentos como el funcionario en el segmento administrativo, el que se observa una presencia mayoritaria de mujeres respecto de varones. Mientras que el estamento académico agregado se observa una tendencia de brecha de género creciente entre 2020 y 2024.

Por otra parte, la distribución general de género entre estudiantes de pregrado presenta un balance equitativo, aunque se observa una leve diferencia a favor en la matrícula de estudiantes varones. También en el estamento estudiantil, se observan algunas brechas de género que presentan mejores indicadores entre mujeres, como el de titulación oportuna entre estudiantes de pregrado, donde se observan mejores indicadores entre las estudiantes mujeres respecto de sus compañeros varones.

En términos generales, es posible concluir que en el contexto universitario aún persisten brechas de género, no obstante, se han identificado tendencias de mejora en algunos indicadores. Las brechas de género constituyen expresiones de desigualdades derivadas de factores estructurales, sin embargo, los datos muestran dinamismo, lo que habilita oportunidades para el diseño de acciones afirmativas en función de los resultados observados, estableciendo horizontes de corto, mediano y largo plazo.

Las brechas de género constituyen además elementos de marco para el análisis de las relaciones de género, por lo que este gran componente da cuenta de las condiciones de posibilidad en la que se desarrollan los fenómenos y dinámicas analizados en otros componentes de este estudio.

Un componente central en este estudio dice relación con la dimensión de trato, discriminación y violencia de género. En esta línea, se realizaron revisiones del proceso de instalación de capacidades institucionales entre 2020 y 2024, destacando la creación de normativas, políticas y el establecimiento de unidades institucionales en materias de género e inclusión en el periodo estudiado.

En este sentido, el diagnóstico presenta los principales avances en la materia como elementos de un proceso de mayor alcance, que data de 2018 y que sigue vigente y abierto. Como fruto de aquellos avances institucionales, que integran elementos nacionales como la puesta en vigencia de la Ley 21.369 con disposiciones de canalización de denuncias y procesamiento de las mismas por parte de la universidad, el diagnóstico muestra la evolución en la dinámica de las denuncias desde 2021 a la fecha, mostrando que si bien los mecanismos de canalización de denuncias se presentan ágiles, los dispositivos de procesamiento de las mismas aparecen rezagados frente al aumento de denuncias, lo que sugiere la necesidad del fortalecimiento de los dispositivos y recursos de procesamiento de denuncias.

Además, se sistematizaron los resultados de la encuesta de relaciones de género en materias de trato, discriminación y violencia de género, cuyos resultados mostraron que si bien, en términos generales una mayoría de personas encuestadas, no consideran que existan situaciones de discriminación por motivos de género en la universidad, ni han presenciado situaciones de este tipo, ni tampoco las han experimentado, entre quienes si declaran haber presenciado y haber experimentado situaciones de discriminación arbitraria, violencia de género o acoso sexual, si se observa una clara feminización de los resultados, lo que sigue indicando que estas situaciones afectan sistemáticamente más a las mujeres en los contextos universitarios.

La incorporación de la esfera virtual y los dispositivos digitales al análisis de este estudio, evidencio que también en entornos virtuales, quienes declaran haber sido objeto de vulneraciones de violencia digital, una mayoría clara corresponde a mujeres, principalmente en el estamento estudiantil y quienes declaran identificar a las personas de estas acciones principalmente entre sus pares.

Tanto en contextos regulares como virtuales, la feminización entre las personas que declaran haber sido objeto de estas situaciones es clara, lo que resulta consistente no solo con la literatura nacional e internacional consultada, sino que también con la sistematización de los antecedentes de denuncias procesadas por la universidad, en los que la caracterización de las personas denunciantes muestra una concentración clara de mujeres, mientras que la caracterización de la parte denunciada se evidencia como preponderantemente masculina.

Es posible concluir, que, pese a los avances constatados, las situaciones de discriminación, violencia de género y acoso tienden a afectar sistemáticamente a las mujeres en el contexto universitario.

También es importante señalar que los niveles de conocimiento de las acciones desarrolladas por la universidad den materias de género, muestran que un 60% de las personas encuestadas no posee un conocimiento de los recursos institucionales. Esto puede relacionarse a que dentro de quienes declararon si haber experimentado personalmente situaciones de vulneración potencialmente constitutivas de denuncia, un 68% no presentaron una denuncia.

Otro aspecto relevante del estudio dice relación con la dimensión de los cuidados y la corresponsabilidad, en este sentido, se pudo observar que pese a identificarse ejes de trabajo en torno a estas materias en la Política Integral de Género de la

Universidad, estos lineamientos no adquieren aun un estatus de política en la universidad, y, en consecuencia, pese evidenciarse acciones afirmativas importantes, se presenta aun un espacio de desarrollo potencial.

En relación a lo observado en los antecedentes de la encuesta, se observan resultados que señalan que los cuidados con principalmente liderados por las mujeres, aun cuando los varones también tienen una participación relevante a modo de cuidados compartidos, las mujeres siguen siendo las cuidadoras principales.

Los resultados observados en este sentido son consistentes con los obtenidos en el diagnóstico de brechas de género en I+D+i+e (InES Género UDA, 2023). Estas situaciones son relevantes tanto como condiciones de posibilidad de una mejor conciliación de labores y vida familiar, como también porque describen condiciones de género inequitativas de base, que se traducen en determinadas formas de relaciones de género en el contexto universitario.

En síntesis, el Segundo Diagnóstico de Relaciones de Género en UDA (2024) muestra avances institucionales relevantes respecto a su primera versión (OIOEG, 2020), a la vez que incorpora elementos de contenido que significan una importante actualización temática. Se evidencia que es necesario mejorar los niveles de información en torno a los recursos institucionales en materias de género, a la vez que es necesario fortalecer los mecanismos y dispositivos ya instalados con miras a una consolidación institucional.

Los resultados muestran que si bien, las situaciones de afectación vinculadas a formas de discriminación arbitraria, acoso y violencia no son mayoritarias, sí es posible observar una feminización notoria entre quienes si declaran haber sido objeto de estas afectaciones. Lo anterior sugiere la necesidad de consolidar los procesos iniciados y en curso.

Este segundo diagnóstico institucional, supone a su vez, un nuevo piso para futuros esfuerzos que puedan en el futuro complejizar el análisis y monitoreo en materias de relaciones de género en el contexto universitario.

Sugerencia de periodicidad de actualización Diagnóstico de Relaciones de Género

Considerando la necesidad de un monitoreo sostenido en el tiempo, que habilite comprender dinámicas y acompañar procesos de mejora continua y maduración institucional, es que se requiere de una propuesta de periodicidad para la ejecución de estudios que puedan renovar y actualizar los esfuerzos diagnósticos con alcance institucional en materias de relaciones de género en la Universidad de Atacama.

Con base en el Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria de la Universidad de Atacama, se establece la necesidad de realizar diagnósticos periódicos que permitan evaluar las condiciones institucionales que pueden generar o aumentar el riesgo de estas problemáticas.

En coherencia con este principio y considerando las buenas prácticas en educación superior y en políticas públicas de igualdad de género, se recomienda que dichos diagnósticos de relaciones de género se realicen al menos cada tres años.

Esta periodicidad permite observar transformaciones estructurales, culturales y conductuales con la suficiente perspectiva temporal para identificar tendencias, evaluar la efectividad de las acciones afirmativas implementadas y ajustar las estrategias de intervención. Además, responde al principio de mejora continua y a la necesidad de contar con evidencia actualizada para la toma de decisiones institucionales informadas y sostenibles.

IX.

Referencias

Buquet, A., Cooper, Mingo, J. y Moreno, H. 2013. *Intrusas en la universidad*. México D.F: UNAM.

Colther, Cristian. 2022. “Desigualdad de género en el sistema universitario chileno”, *Multidisciplinary Buiseness Review*, 15(1): 50-62.

Guil Bozal, A. (2008). “Mujeres y ciencia: techos de cristal”, *Eccos Revista Científica*, 10(1), 213-232.

Denzin, Norman. 1978. *The research Act*. Nueva York: McGraw Hill.

Ferrari, N., Martell, R., Okido, D., Romanzini, V., Barbosa, M. y Brito, Carolina. (2018). *Geographic and Gender Diversity in the Brazilian Academy of Sciences*, *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 90(1), 2543- 2552.

Guevara, Javier; Sthioul, Alberto; Rivera, Mario; y Barrientos, Fernando. 2018. *Ciberacoso: Una revisión internacional y nacional de estudios y programas*. Santiago: Centro de Estudios MINEDUC.

InES. 2023. *Diagnóstico Institucional de Brechas de Género en I+D+i+e en la Universidad de Atacama*. Copiapó: DGDI UDA.

Henríquez, Miriam; Vivaldi Macho, Lieta; Fernández Marín, Ana María; y Martínez, Victoria. 2024. *¿Derecho a cuidar?: Modificaciones necesarias para avanzar en una co responsabilidad social y de género*. Santiago: CIPP Policy Papers UAH.

Merlinsky, Gabriela. 2020. “La productividad de los conflictos ambientales y su aporte para la innovación social”, *Agrociencia Uruguay*, 24.

OIOEG. 2020. Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género en la Universidad de Atacama. Copiapó: OIOEG.

Ponce Lara, Camila. 2020. “El movimiento feminista estudiantil chileno e 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales”, *Izquierdas*, 49:1554-1570.

Santos, J., Pi Puig, P., y Rausky, M. E. 2019. Métodos mixtos y reflexividad: Explorando posibles articulaciones en *Condenados a la Reflexividad*. México: CLACSO.

Soto Muñoz, María Eugenia; Garrido Rivera, Andrea; Aparicio Molina, Carolina; Correa Pérez, Roxana. 2024. “la idea de universidad posmovimiento feminista de 2018. ¿Hemos cambiado la idea de universidad?”, *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales e Historia*, 8:91-132.

Suberviola Ovejas, Iratxe; Barbed Castrejón, Noelia; Martínez López, Maribel; Álvarez Terán, Remedios; y Fernández Guerrero, Olaya. 2025. “Análisis de la corresponsabilidad en los hogares y los cuidados: Una propuesta de intervención socio-educativa”. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, (8), 169–194.

Teddlie, C. y Yu, F. 2007. Mixed Methods sampling: A typology with examples, *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1):77-100.







UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES
E INCLUSIÓN

