

IGUALDAD E INCLUSIÓN

EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

**ANÁLISIS DE PROPUESTAS, EXPERIENCIAS,
AVANCES Y RETOS**



**Karla Alejandra Contreras Tinoco
María Felicitas Parga Jiménez**

(Coordinadoras)

**Igualdad e inclusión
en la educación superior:
Análisis de propuestas, experiencias,
avances y retos**

Primera edición, 2024

D.R. © 2024. Universidad de Guadalajara,
Centro Universitario de Tonalá
Nuevo Perif. Ote. 555,
Ejido San José, Tateposco, CP 45425
Tonalá, Jalisco

ISBN: 978-607-581-393-6

Hecho en México
Made in Mexico

Igualdad e inclusión en la educación superior: Análisis de propuestas, experiencias, avances y retos

Karla Alejandra Contreras Tinoco

María Felicitas Parga Jiménez

(Coordinadoras)



CENTRO UNIVERSITARIO DE TONALÁ

Índice

Introducción	7
--------------------	---

Parte 1. Políticas institucionales con perspectiva de género: un análisis de propuestas y experiencias

Capítulo 1.

Experiencia de construcción participativa del instrumento para la investigación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Universidad de la Frontera	19
---	----

Bárbara Eytel Pastor y Carolina Aguilar Villegas

Capítulo 2.

La participación comunitaria: un factor clave para la formulación de políticas de igualdad de género en la universidad	43
---	----

Carolina Olvera Castillo

Capítulo 3.

Igualdad y educación superior: experiencias, retos y desafíos de la transversalización de la igualdad en el Centro Universitario de Tonalá, México	61
--	----

Karla Alejandra Contreras Tinoco y María Felicitas Parga Jiménez

Parte 2. Espacio universitario y experiencias de (des)igualdad por razones de género

Capítulo 4.

¿Dónde está que no la vemos?: la violencia simbólica basada en el género en el espacio universitario. Un estudio de caso	95
---	----

Alizon Rodríguez Navia, Alexander Guevara Boza, Sumiko Puse Robladillo

Capítulo 5.
 Cuerpos racializados y su participación académica 119
María M. Pessina Itriago

Capítulo 6.
 Participación femenina en los órganos de gobierno de
 las IES del centro-occidente de México. El desafío pendiente 135
Liliana I. Castañeda-Rentería, César E. González, Anisse J. Musalem

Capítulo 7.
 Casos de éxito en alumnas de la carrera de Psicología
 a distancia en la UNAM. Estrategias académicas y personales
 para lograr la titulación 151
Marco Antonio González Pérez

Experiencia de construcción participativa del instrumento para la investigación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Universidad de La Frontera

Bárbara Eytel Pastor¹
Carolina Aguilar Villegas²

1. Introducción

En abril del año 2018 comenzaron en Chile diversas movilizaciones de mujeres al interior de las universidades, motivadas por el acoso sexual y la violencia de género que vivían al interior de los planteles. El movimiento se desarrolló en universidades diversas —estatales, privadas y confesionales— y tuvo particularidades de las diferentes olas feministas (Ponce, 2020). Estas movilizaciones, junto a otros hitos político-sociales, desafiaron al poder de género arraigado en la sociedad chilena (Reyes-Householder y Roque, 2019).

En la Universidad de La Frontera (UFRO), universidad pública, estatal y regional chilena, el 8 de marzo de 2018 un grupo de académicas y funcionarias se sumaron al llamado internacional de paralizar sus labores y denunciar las brechas, discriminaciones y violencias de género en la institución. Tiempo después, un grupo de estudiantes denunció un hecho de acoso sexual abordado de manera revictimizante para la estudiante que había experimentado la violencia de género. Ello, sumado a

1 Periodista, magíster en Ciencias de la Comunicación y candidata a doctora en Comunicación por la Universidad de La Frontera y la Universidad Austral. Directora de Equidad de Género de la Universidad de La Frontera, Temuco, Chile.

2 Abogada, máster propio en Derecho de Género: Dimensiones Jurídicas y Tutela Jurisdiccional, por la Universidad de Jaén (España) y el Instituto de Estudios Judiciales Hernán Correa de la Cerda (Chile). Coordinadora de Acogida y Seguimiento de Casos de la Dirección de Equidad de Género, Universidad de La Frontera, Temuco, Chile.

la creciente movilización nacional en diversas universidades, impulsó a un grupo de estudiantes, funcionarias y académicas de la UFRO a movilizarse y a exigir —entre otras demandas— la creación de un protocolo para abordar las diversas situaciones de acoso y violencia de género (Reyes *et al.*, 2018).

Las movilizaciones feministas en la UFRO y en el país terminaron cuando comenzaron a decantarse acuerdos y compromisos desde las autoridades ministeriales y universitarias. Entre estos destaca el acuerdo suscrito entre los rectores de las universidades del Estado, en donde se comprometieron a instalar unidades de género en las instituciones, desarrollar diagnósticos y políticas de género, generar protocolos para abordar las situaciones de violencia de género, implementar procedimientos para el uso de nombre social de personas trans, implementar políticas de corresponsabilidad social asociadas a los cuidados e impulsar el desarrollo de las carreras de las mujeres, entre otros (CUECH, 2018).

En la UFRO, durante el año 2019 se creó e implementó la Dirección de Equidad de Género (DEG) y el Protocolo de Actuación para Enfrentar Situaciones de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, ambos documentos construidos entre mujeres que integraron el movimiento y delegadas del Gobierno Universitario. El Protocolo fue aprobado mediante Resolución Exenta n.º 1141 del 9 de mayo de 2019.

Este trabajo busca reflexionar a partir de la descripción del proceso participativo, triestamental y con paridad de género mediante el cual se revisó el Protocolo de la UFRO, lo que dio vida a un nuevo instrumento normativo denominado Reglamento de Convivencia Universitaria.

2. Marco conceptual y normativo

Para comprometer a los países, instituciones y comunidades en la prevención, erradicación y sanción de la violencia de género se han desarrollado instrumentos internacionales como la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (o de Belém Do Pará) (1994). Chile ratifica en el año 1989 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y promulgó en el año 2020 su Protocolo Facultativo. Reconoce que la violencia contra la mujer constituye la expresión más

clara de discriminación y la define como aquella dirigida contra la mujer porque es mujer o le afecta de forma desproporcionada, y esto no solo porque tenga su origen en ella sino porque además se produce discriminación también en el acceso a la tutela judicial efectiva. Por otra parte, Chile ha desarrollado normativa nacional que aborda la violencia intrafamiliar, el acoso sexual laboral, el acoso callejero, el femicidio,³ el acoso sexual y la violencia y discriminación de género en instituciones de educación superior, entre otras formas de violencia. Sin embargo, los esfuerzos son aún insuficientes y la violencia de género continúa siendo un problema profundo en la sociedad chilena.

Como toda institución social, la Universidad no se encuentra ajena a los procesos sociales e históricos en los cuales se desenvuelve, y el desarrollo de las instituciones de educación superior ha implicado que estas fueran conformándose como espacios permeados por la cultura patriarcal, en donde mujeres y hombres han ocupado espacios diferenciados en función de su género y en donde se trasladan los roles históricos de unos y otras, ubicando a las mujeres en espacios de mayor subordinación (Vázquez *et al.*, 2021; González y Castañeda, 2018; Varela, 2019). Así también, los espacios en donde se genera ciencia, así como la ciencia misma, responden al paradigma androcéntrico, lo que genera segregación por áreas de conocimiento entre mujeres y hombres, y menor prestigio al trabajo de las mujeres, entre otras (Cerva, 2017).

El foco en la educación como fundamental para transformar las desigualdades del país y el surgimiento de liderazgos femeninos políticos en la educación comenzó con las movilizaciones estudiantiles de 2006 y 2011 (Ticho, 2015; Silva, 2009), lo que pavimentó el movimiento feminista universitario de 2018. Esto, porque apuntaba a transformar las relaciones de género en la Universidad y porque también concebía a las instituciones de educación superior como impulsoras de transformaciones sociales y culturales a través de la formación profesional y generación de conocimiento.

A los pocos meses de las movilizaciones feministas universitarias en Chile, se publicaron dos leyes, la 21.091 de Educación Superior y la 21.094 sobre Universidades Estatales, que habían comenzado su discusión legislativa en los años 2016

3 A diferencia de otros países, en Chile se utiliza el término femicidio y no feminicidio para referirse a los asesinatos en razón de género de mujeres por parte de hombres. Esto ha sido establecido en la normativa nacional en la Ley 21.212 que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley 18.216 en materia de tipificación del femicidio.

y 2017, respectivamente. La primera de ellas establece en su artículo 1.º que la educación superior es un derecho, que debe estar al alcance de todas las personas sin discriminaciones arbitrarias y que debe servir al interés general de la sociedad de acuerdo a la Constitución, las leyes e instrumentos internacionales ratificados por Chile. Además, señala que debe orientarse a la formación integral y ética de las personas, incentivar su participación en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, y en su artículo 2 letra g) establece como uno de sus principios inspiradores el promover la participación de todos sus estamentos en las tareas propias del quehacer institucional, impulsando una convivencia democrática y promoviendo una ciudadanía crítica, responsable y solidaria, y agrega en la letra i) del mismo artículo el principio del respeto y promoción de los derechos humanos, enfatizando que el acoso sexual y laboral y la discriminación arbitraria atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Esto se refuerza en la Ley 21.094, agregando en su artículo 5.º que los principios que deben regir el funcionamiento de las universidades estatales son la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la inclusión, entre otros, y señala que, junto con dar cumplimiento a sus lineamientos institucionales, las universidades del Estado deben contribuir al fortalecimiento de la democracia (artículo 1.º). En consecuencia, ambas normativas destacan el rol de las universidades en su contribución al bien común y recalcan que estas deben constituirse en espacios que fomenten la participación, buscando con ello que la comunidad universitaria desarrolle una visión estratégica y de conjunto. Es por ello que resulta fundamental que impulsen procesos de reflexión, discusión y diálogo, ampliando así su misión mucho más allá de la transmisión de saberes y conocimientos disciplinares.

La participación en la formulación de normativas y modelos universitarios y su relación con el abordaje de la violencia de género se fortalece con la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en instituciones de educación superior. Esta normativa tiene como objetivo promover políticas integrales para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como también proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior. Exige que su política y modelos de prevención, de investigación y sanción sean elaborados de manera participativa, triestamental y paritaria. Para ello establece estándares basados en la autonomía universitaria y refuerza la transversalización de la perspectiva de género, regulando algunos de los

elementos que fueron planteados como cuestiones problemáticas al momento de investigar y sancionar la violencia de género.

Así también, se supedita su cumplimiento a la acreditación institucional que prevé la Ley 20.129 que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior, por cuanto esta se relaciona directamente con la eliminación del sexismo en la educación. A ello se suma la incorporación del criterio y estándar de calidad para la acreditación institucional, denominado “Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión” de la Comisión Nacional de Acreditación.

En relación a la violencia de género en espacios e interacciones universitarias, las mujeres —y en particular las estudiantes— declaran experimentarla en mayor medida que los hombres (CUECH, 2022; Medina-Medina y Cienfuegos Martínez, 2020; Cerva y Loza, 2020). Esta violencia se profundiza al intersectarse con las condiciones de raza y clase (Martín Moreno, 2020).

Esta violencia, que ha sido normalizada, invisibilizada históricamente, y hasta hace poco tiempo había recibido poca atención en la academia (Fernández Cruz, 2020), es una violación a los derechos humanos, quebrantando el derecho a la vida, dignidad, integridad física y moral, igualdad, seguridad, libertad, autonomía, y el respeto (Jaramillo-Bolívar y Canaval-Eraza, 2020). Implica acciones que provocan daños y/o perjuicios a personas, grupos o pueblos, y se asienta en la mantención y reproducción del orden de género basado en la dominación masculina y la heteronormatividad (Consejo de Rectoras y Rectores de Chile, 2022), por tanto, también se ha extendido a las personas de las diversidades de sexo genéricas.

Sobre la violencia de género universitaria, diversos estudios sostienen que en ella confluyen formas de violencia (psicológica, social, física, sexual, virtual, patrimonial y económica) en cualquier nivel de estudios universitarios y también afecta a quienes se desenvuelven en el ámbito académico o funcionario, en donde se desarrollan acciones o conductas de acción u omisión que causan afectaciones de diverso tipo en quien recibe la violencia (Tlatolin, 2017; Vázquez Ramos *et al.*, 2021; Dinamarca-Noack y Trujillo-Cristoffanini, 2021), incluso produciendo la deserción universitaria (Fernández Cruz, 2020). Cabe destacar que esta violencia no involucra exclusivamente el uso de la fuerza, sino que más bien se refiere al uso y abuso de poder (Varela, 2019).

Entonces, al entender que —para erradicar la violencia de género hay que abordarla desde sus causas estructurales— las soluciones apuntan a propiciar formas

de relación que no reproduzcan la dominación de las mujeres (y/o toda persona o grupo que se aleje de la heteronorma), por tanto, la clave sería transformar la esencia del patriarcado (Varela, 2019; Gaba, 2020). Desde esta perspectiva, para terminar con la violencia de género es fundamental abordarla desde diferentes dimensiones: por una parte, establecer normas y procedimientos para investigar las situaciones de violencia de género y, por otra, generar intervención en el nivel relacional-social (Eytel *et al.*, 2020), desarrollar un abordaje epistemológico de la educación no sexista e impulsar el pensamiento crítico (Lizama- Lefno y Hurtado Quiñones, 2019). Para ello es fundamental conocer cómo se desenvuelve la violencia de género en el marco de la cultura institucional, lo que implica comprender las prácticas cotidianas dentro del currículo formal y oculto que dan cuenta del entramado social en el cual se desarrollan las relaciones de poder, las normas y valores sociales de la comunidad universitaria (Eridani, Mandiola y Ríos, 2022; Vázquez Ramos *et al.*, 2021; Cerva y Loza, 2020).

El acceso a la justicia por parte de las personas afectadas por situaciones de violencia de género en el contexto universitario y cuya potestad de investigar y sancionar detentan las universidades, es un derecho esencial. Las universidades cuentan con procedimientos disciplinarios sancionatorios que se llevan a cabo en virtud del mandato legal, o bien de reglamentaciones internas, como es el caso del estudiantado. Estos se activan a través de los protocolos o reglamentos de actuación en materias de violencia de género que cada institución de educación superior contemple. Ahora bien, la existencia de una unidad que brinda atención, acompañamiento y seguimiento a quienes realizan denuncias no ha sido suficiente, por cuanto existe un conjunto de cuestiones jurídicas y fácticas que conlleva su aplicación, asociados a la investigación y sanción de los hechos, por tanto, la sustantividad de los derechos no es suficiente protección si no está aparejada a una tutela administrativa efectiva (Huidobro, 2018).

Esto ha sido evidenciado también en el Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género de la Universidad de La Frontera (Eytel *et al.*, 2020) por cuanto —si bien se reconoce que la existencia de la Dirección de Equidad de Género significa un cambio institucional— también se señala que los procesos de investigación son desgastantes e incluso improductivos, e incluso muchas víctimas se abstienen de realizar alguna acción institucional contra las personas agresoras, debido a la desconfianza institucional, las redes internas, el temor a las represalias. Tal como han señalado Míngo y Moreno (2017), la disconformidad encuentra en su diná-

mica interna el mecanismo de su propia sofocación, el poder somete a la figura estudiantil a un régimen de temor y autocensura.

Los protocolos impulsados en el contexto universitario son entendidos como instrumentos de aplicación práctica, conjunto de reglas o lineamientos normativos para realizar el proceso de atención a las víctimas de violencia de género. Tienen como objetivo fomentar las denuncias en las instituciones de educación superior, entregar orientación a las víctimas sobre el proceso, garantizar la investigación del caso y entregar las sanciones correspondientes a los agresores, además de ayudar a combatir su reproducción social (Gómez *et al.*, 2021; Medina-Medina y Cienfuegos Martínez, 2020; Martín Moreno, 2020). Deben incorporar las normas internacionales, como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (o de Belém Do Pará) (Cerva y Loza, 2020).

Estos instrumentos tienen, al igual que el sistema de justicia penal, el riesgo de producir revictimización en quienes denuncian y provocar una disminución de las garantías procesales de denunciados, a lo que se agregan los impactos en la salud mental en las personas y comunidades afectadas, y en la posible sanción. Pese a estas dificultades, hay posturas que revelan el hecho de que las universidades, a través de estos instrumentos, se encuentran en mejores condiciones para alcanzar los objetivos y fines de la justicia restaurativa y procedimental (Fernández Cruz, 2020). Pero, sin duda, es precisamente esto lo que hace necesaria la evaluación periódica y participativa de la comunidad de estos instrumentos.

Cerva y Loza (2020), en su estudio sobre protocolos universitarios mexicanos, encontraron las siguientes fallas en su realización: insistencia en la mediación; falta de armonización de derechos de estudiantes, funcionarios/as y académicos/as; repetición de procesos; falta de claridad sobre el proceso de creación (participantes, diseño y planeación institucional, tiempos, recursos, seguimiento, rendición de cuentas); falta de una entidad externa de revisión y análisis; carencia de líneas de actuación en la universidad; carencia de equipos multidisciplinarios y ausencia de perspectiva de género en la conceptualización de la violencia.

3. Metodología de revisión y mejora del modelo de investigación y sanción

La Ley 21.369 mandató a las instituciones de educación superior chilenas a construir sus modelos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de manera participativa, triestamental y asegurando paridad de género. En el proceso desarrollado en la UFRO se discutieron dos modelos, el de prevención y el de investigación y sanción. Por tanto, la metodología que se presenta fue común a ambos y se basó en la deliberación, comprendiendo que en una democracia es esencial que quienes integran la comunidad universitaria puedan deliberar sobre temas que les afectan. En ese contexto, se entiende como fundamental garantizar la transparencia, la equidad y la legitimidad en la toma de decisiones políticas, promoviendo la participación ciudadana, el razonamiento colectivo y la resolución de conflictos (Figueroa y Jordán, 2021). Así también, se comprendió que el apoyo institucional era necesario durante la deliberación, debido a que da cuenta del compromiso de las autoridades de implementar los acuerdos alcanzados durante el proceso participativo (Francés García, 2017).

La DEG fue la encargada de coordinar el proceso, para lo cual implementó, en primer lugar una comisión asesora, compuesta por diversas unidades de gestión relacionadas con las exigencias señaladas por la norma. Para conformar dicha comisión se realizó una primera reunión el 4 de mayo del 2022, en donde se presentaron la Ley 21.369, sus requerimientos y desafíos, así como también los avances de la universidad en el abordaje del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. La DEG presentó a dicha comisión la propuesta de trabajo para la elaboración de los modelos requeridos, así como la carta Gantt. Se definieron las funciones asociadas al equipo de acompañamiento (funcionarias y funcionarios de las unidades presentes en la comisión asesora) y su participación como asesores técnicos en el proceso.

Posteriormente, se convocó a una comisión deliberativa compuesta por catorce representantes de estructuras o asociaciones de la universidad y a las diez asesorías técnicas. Las personas que representaron a las estructuras o asociaciones fueron definidas por el mecanismo que cada cual consideró pertinente y quedaron distribuidos de la siguiente forma: cuatro del estamento estudiantil definidas por el Consejo de Presidentes (dos de pregrado, una de posgrado, una de Campus Pucón); cuatro del estamento administrativo definidas por la Asociación de Funcionarios; seis del estamento académico definidos por cada facultad. En el proceso, por tanto,

participaron 24 personas (dos hombres y ocho mujeres asesoras técnicos; cinco hombres y nueve mujeres de las estructuras o asociaciones).

El trabajo participativo de la comisión deliberativa se realizó en cuatro jornadas, los días 30 de junio y 4, 11, y 18 de julio de 2022, de 09.00 a 12.00 horas. La discusión y elaboración de los modelos de prevención y sanción comenzó con una inducción de la Ley 21.369 y una contextualización a través del estudio de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género (Dirección de Equidad de Género, 2022). Luego se revisaron el protocolo y los requisitos normativos establecidos en la Ley 21.369. Se dividió a los participantes en dos grupos de trabajo y se les pidió que indicaran sus recomendaciones y/sugerencias referentes a los siguientes aspectos: Ámbito de aplicación; Reglamento de Convivencia/Estatuto Administrativo y su aplicación conjunta con el protocolo; Conductas; Principios; Procedimientos de denuncia; Mediación u otros mecanismos de resolución; Derechos de las personas denunciantes; Atenuantes y agravantes; Medidas de reparación. Cabe mencionar que los grupos fueron asignados por la DEG, resguardando el equilibrio de género y de estamento. A cada grupo se le entregó un papelógrafo para que consignara sus aportes en cada uno de los ámbitos y después debían presentarlo en una sesión plenaria, en donde cada grupo contó con diez minutos aproximadamente para presentar sus contribuciones.

Posteriormente, se generó una sesión participativa abierta a toda la comunidad universitaria, con el fin de socializar el trabajo y tener una retroalimentación por parte de la misma comunidad. La invitación a participar se realizó a través de *email marketing* a toda la comunidad universitaria. La jornada se realizó el 10 de agosto de 2022 en forma virtual, participando 26 hombres y 17 mujeres de los tres estamentos universitarios. La sesión contó con la presentación inicial de los contenidos de la Ley 21.369 y de los requisitos que exige para el modelo de investigación, sanción y reparación. Se dividió a los participantes por grupos triestamentales y con equilibrio de género, dos de ellos abordaron el ámbito de la investigación y otros dos el de sanción y reparación. Cada grupo tuvo 45 minutos para el trabajo en equipo y se designó a una persona de la DEG para facilitar el trabajo por grupo, solicitando que las intervenciones no superaran los dos minutos por persona y previa solicitud de la palabra. Cada grupo debía escoger a una persona representante que tomara apuntes y expusiera en la plenaria. Se les pidió que respondieran a la siguiente pregunta por ámbito: ¿Qué comentarios, sugerencias y/o recomendaciones tienen ustedes con respecto a estos desafíos?

Profesionales de la DEG y estudiantes que se encontraban realizando su práctica profesional en la unidad desarrollaron la sistematización de los aportes. Estos fueron presentados a la comisión asesora en dos sesiones.

Luego se definió que, dado que el instrumento debía ser modificado, se debía generar una comisión redactora, compuesta por abogadas y abogados de la universidad y que se desempeñan en la Contraloría Universitaria, Dirección Jurídica, Coordinación de Procedimientos Disciplinarios, y coordinada por la DEG. Esta comisión analizó los resultados de las sesiones presenciales y de la virtual. Además de ello, revisó bibliografía especializada y realizó revisión comparada de otros instrumentos. La propuesta de redacción fue trabajada de manera conjunta y consensuada por sus participantes.

Al tener una propuesta de nuevo instrumento, esta fue socializada con vicerrectores y vicerrectora, Consejo de Presidentes, Asociación de Funcionarios, Asociación Gremial de Académicos y, finalmente, con el Comité de Rectoría. Luego de ello, el instrumento ingresó a los cuerpos colegiados de la universidad, siendo aprobado por la Junta Directiva el 5 de diciembre de 2023.

4. Presentación y discusión de los resultados

Los resultados que arrojó el proceso participativo basado en la deliberación se sistematizan a continuación de acuerdo con los requisitos mínimos que establece el artículo sexto de la Ley 21.369.

Se presentarán a continuación las tablas por ámbito que exige la ley para el modelo de investigación, sanción y reparación. Se especifica la propuesta surgida en las sesiones participativas y si esta estaba o no contemplada en el protocolo en revisión, y en la tercera columna, si la propuesta fue incluida en el nuevo Reglamento de Convivencia Universitaria.

Tabla 1. Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género

Propuesta surgida en sesiones participativas	Contemplado en el protocolo	Contemplado en nuevo Reglamento de Convivencia
Atención psicológica durante el proceso de investigación.	No	Se explicitan las funciones de la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos (CASC) de la DEG y se refuerza ello con las medidas de apoyo a entregar.
Diagrama de flujo del protocolo.	No	No (forma parte de la estrategia comunicacional de los procesos de difusión y socialización).
Clasificación de la denuncia según su gravedad, para trabajar con indicadores.	No	No, dicha determinación corresponde a las atribuciones de las personas que investigan.
Establecer procedimientos de información sobre la duración y el estado de la causa para víctimas y victimarios.	No	Se explicitan las funciones de la CASC. Se agrega un artículo de derechos de las personas denunciantes y denunciadas.
Explicar todas las vías que tiene la persona para denunciar.	Sí	Sí
Excluir las atenuantes de rendimiento académico y participación destacada.	No	Se incorporan atenuantes y agravantes específicas.
Buzón de denuncias o aplicación (APP) que envíe la información directamente a CASC.	No	No
Considerar criterio de la DEG sobre si el caso atenta contra la dignidad de la persona.	No	Solo se incorpora para los procedimientos del Tribunal de Convivencia estudiantil.
Si se advierte en un proceso que hay falsa denuncia, fiscal puede iniciar un proceso de oficio.	Obligación por ley.	Se incluye una mención expresa a la normativa legal nacional.
No calificar por desempeño a denunciante y denunciado mientras dure la investigación.	Solo para denunciante, cuando quien califica es la denunciada.	Solo para la persona denunciante.

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 1 da cuenta, en primer lugar, de que los procedimientos especiales de denuncia e investigación existían en la universidad, pero no eran conocidos totalmente por la comunidad universitaria, y junto con ello algunas de las sugerencias que aparecen en este ámbito están relacionadas precisamente con la difusión y socialización de la normativa. Además, surgieron propuestas que escapan a la regulación que pueden fijar estos instrumentos internos, por cuanto corresponden al ámbito legal.

Del procedimiento efectuado resulta relevante destacar que se evidencia, como una estrategia de prevención y también como una instancia educativa, el haber incluido en un único texto toda la normativa asociada a la aplicación del Reglamento de Convivencia Universitaria.

Tabla 2. Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Propuesta surgida en sesiones participativas	Contemplado en el protocolo	Contemplado en nuevo Reglamento de Convivencia
Los órganos que investigan tendrán las facultades de exigir a la persona denunciada que cumpla con todos los requerimientos administrativos reglamentarios que conciernen a la investigación.	Sí	Sí
Socialización de perfil de cargo y funciones de las personas que componen la unidad que investiga.	Sí, se indican sus funciones. Perfil de cargo, no corresponde.	Sí, se indican sus funciones. Perfil de cargo, no corresponde.
Conformación de equipo interdisciplinario para la reparación a quienes integran la unidad o espacio donde se produjeron los hechos.	No	Sí, pero no con un equipo especial. Función de coordinación de medidas y estrategias para la DEG.

Fuente: Elaboración propia.

Con relación al establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar, al existir una Coordinación de Procedimientos Disciplinarios dentro de la universidad con dichas funciones, los comentarios surgieron, al igual

que en la tabla 2, respecto a la socialización de sus funciones en la comunidad universitaria. También apareció el fortalecimiento de las facultades de quienes investigan, sobre todo, en relación al denunciado, y también respecto a la colaboración como uno de los principios inspiradores de los procedimientos y como un facilitador de estos.

Tabla 3. Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas

Propuesta surgida en sesiones participativas	Contemplado en el protocolo	Contemplado en nuevo Reglamento de Convivencia
Desnaturalizar las bromas de doble sentido que denigran a las personas en el ámbito de género (incorporar como violencia de género).	Sí	Sí
Definición de situaciones constitutivas de maltrato en diferentes situaciones del ámbito universitario (maltrato de estudiante a docente), acoso y maltrato estudiantil (relación estudiante-profesor y estudiante-estudiante).	No	Sí
Ampliar catálogo de definiciones y ejemplos de conductas ya existentes e incorporar las que faltan.	No	Sí, se incorpora violencia de género (vg) y discriminación de género (dg).
Desarrollar de mejor manera (explicitar, dar ejemplos) las conductas que se van a abordar en el protocolo (definiciones más claras y completas).	Sí	Sí
Prohibición de docencia en caso de dos o más sanciones en materias del protocolo, incluyendo el maltrato y acoso laboral.	No	No

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la tabla 3, se definió de forma inmediata por la totalidad de los participantes la necesidad de incorporar los conceptos de violencia y discriminación de género de conformidad a la ley precitada y también a las orientaciones entregadas por la Superintendencia de Educación Superior en las circulares emitidas al respecto. Asimismo, y en relación con las tablas anteriores, también se evidenció, en este ámbito, la falta de conocimiento y de mecanismos adecuados con impacto

formativo en y para la comunidad universitaria, por cuanto muchas sugerencias ya estaban incorporadas en las definiciones que contemplaba el protocolo de actuación, especialmente respecto a los ejemplos que se solicitaban.

Ahora bien, fueron recogidas dentro del nuevo Reglamento de Convivencia Universitaria las propuestas que pedían clarificar las conductas asociadas al acoso y maltrato laboral, académico y estudiantil, por cuanto es necesario considerar para su determinación las características de estas conductas con las particularidades que tiene cada estamento.

En este criterio, y ante la posibilidad de crear nuevas sanciones para estas conductas, tal como establece la Ley 21.369, estas propuestas no surgieron. Se remarcó el carácter punitivo asociado a estos instrumentos por cuanto todas las sugerencias dadas estaban asociadas a la desvinculación de la persona denunciada de la universidad, por lo que finalmente se decidió dejar un artículo específico que recogiera las sanciones asociadas a cada estamento.

Tabla 4. Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos

Propuesta surgida en sesiones participativas	Contemplado en el protocolo	Contemplado en nuevo Reglamento de Convivencia
Incorporación de unidad de apoyo y atención psicosocial, jurídica y médica a las víctimas y de orientación a personas denunciadas.	No	Parcialmente, solo para víctimas, ya que se explicitan las funciones de CASC.
Proponer a la víctima medidas cautelares, en la forma de alternativas a escoger e incorporar la respectiva sanción del incumplimiento.	No, existe un catálogo de medidas no taxativas que se pueden decretar, pero lo determina la persona que instruye la investigación.	No, existe un catálogo de medidas no taxativas que se pueden decretar, pero lo determina la persona que instruye la investigación.
Apoyo jurídico para el denunciante y denunciado.	No	Sí, se incorporan las funciones de la CASC, pero solo para las víctimas.
No calificar por desempeño a denunciante y denunciado mientras dure la investigación	Solo para la persona denunciante cuando quien califica es la denunciada.	Solo para la persona denunciante.

Fuente: Elaboración propia.

En relación con las medidas dirigidas a proteger a las víctimas, surgen nuevamente elementos que ya estaban comprendidos en la estructura institucional, pero no de forma explícita en el protocolo, tales como la necesidad de incorporar una unidad de apoyo y atención psicosocial, jurídica y médica a las víctimas, funciones establecidas de forma específica para la Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos de la DEG (desde que comenzó sus funciones esta coordinación trabaja con derivaciones asistidas a redes internas y externas).

Las medidas de protección también estaban reguladas en el protocolo mediante un catálogo no taxativo de medidas y que facultaba desde ya a quienes investigaban a determinar aquellas que fueran necesarias para cada caso en particular y con respeto de los principios y procedimientos establecidos. Sin embargo, dentro del proceso participativo surgieron nuevamente sugerencias que escapan al ámbito reglamentario de estos instrumentos y que expresan relación con atribuciones exclusivas de quienes investigan.

Tabla 5. Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia

Propuesta surgida en sesiones participativas	Contemplado en el protocolo	Contemplado en nuevo Reglamento de Convivencia
Establecer procedimientos de información sobre la duración y el estado de la causa para denunciante y denunciado/s.	No	Sí, solo para víctimas, ya que se explicitan las funciones de CASC.
Especificar el procedimiento de investigación y gestión de información a las personas involucradas en una denuncia.	No	Sí, solo para víctimas, ya que se explicitan las funciones de CASC.
Cautelar que no se filtre información para personas que conocen el origen de la denuncia.	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

Todas las recomendaciones surgidas en este criterio, si bien no estaban recogidas de forma expresa en el protocolo, sí estaban contempladas en la normativa universitaria a través de las funciones que desarrolla la CASC. No obstante, y considerando que este instrumento también debe tener fines formativos, se decidió incorporar expresamente un artículo que diera cuenta de ello.

También se muestra en esta tabla cómo la confidencialidad ha primado como principio inspirador de estos procedimientos. Sin embargo, se desconoce su alcance y debe ser reforzado. El nuevo Reglamento mantiene estos principios, pero también adecua algunos de sus textos y los armoniza con otras normativas internas y nacionales.

Tabla 6. Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines

Propuesta surgida en sesiones participativas	Contemplado en el protocolo	Contemplado en nuevo Reglamento de Convivencia
Establecer procedimientos de información sobre la duración y estado de la causa para víctimas y victimarios.	No	Sí, solo para víctimas, ya que se explicitan las funciones de CASC.
La víctima puede solicitar inhabilidad a las fiscalías y establecimiento en protocolo de causales de inhabilidad.	No	Sí

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla se manifiesta, al igual que en las anteriores, el desconocimiento de las normativas internas y nacionales que rigen dentro de la universidad, por lo que, si bien no estaban recogidos en el protocolo de forma expresa, no significa que no existieran los elementos. Al igual que lo mencionado en la tabla 5, se decidió incorporar en el nuevo Reglamento de Convivencia Universitaria artículos expresos que den cuenta de forma clara de los derechos y obligaciones, así como funciones asociadas para quienes intervienen en estos procedimientos.

Tabla 7. Medidas que garantizan el conocimiento de la existencia del modelo de investigación y sanción

Propuesta surgida en sesiones participativas	Contemplado en el Protocolo	Contemplado en nuevo Reglamento de Convivencia
Campaña comunicacional sobre modelo de investigación y sanción a) Difusión sobre procedimientos de denuncia e investigación; b) Difusión sobre herramientas de protección de las víctimas.	No	Sí
Socialización del flujograma de procesos de denuncia e investigación.	No	No (forma parte de la estrategia comunicacional de los procesos de difusión y socialización).
Reportes de causas finalizados y sus sanciones.	No	No corresponde, sin perjuicio la información está disponible en las memorias de la DEG.
Conversatorio por carrera obligatorio.	No	No (forma parte de la estrategia comunicacional de los procesos de difusión y socialización).

Fuente: Elaboración propia.

El criterio que muestra la tabla 7 es relativamente nuevo en cuanto a incluir en instrumentos normativos este tipo de medidas. Lo anterior no quiere decir que no se hiciera difusión y socialización, sin embargo, lo que se evidenció en el proceso es que resulta fundamental acompañarlos de estrategias comunicacionales claras y periódicas que entreguen a la comunidad la información necesaria para su correcta comprensión.

Tabla 8. Medidas de reparación de las víctimas

Propuesta surgida en sesiones participativas	Contemplado en el Protocolo	Contemplado en nuevo Reglamento de Convivencia
Acompañamiento a la víctima durante y después del proceso de investigación y sanción. Intervenir la unidad con el objeto de prevenir que estas situaciones sigan ocurriendo.	No	Sí, solo para víctimas, ya que se explicitan las funciones de CASC. Para los espacios donde se producen los hechos se establece función de coordinación de medidas y estrategias para la DEG.
Conformación de equipo interdisciplinario, interestamental e interunidades para abordar los procesos de reparación.	No	Sí, pero no con un equipo especial. Función de coordinación de medidas y estrategias para la DEG.
Establecimiento de medidas de reparación más adecuadas, considerando la opinión y situación de las víctimas.	No	Sí
Terapia obligatoria para victimarios para reeducación y reinserción.	No	No, es facultad del fiscal proponer que se someta de forma obligatoria a actividades de sensibilización.
Seguimiento de los casos, posterior al cierre del proceso.	No	Sí

Fuente: Elaboración propia.

Este último criterio, si bien no estaba recogido en el protocolo como tal, la nueva reglamentación recoge el sentido de aunar en un instrumento toda aquella información que fuese relevante para quien lo necesite. Por ejemplo, se incluyeron las funciones de la CASC y su alcance, así también con la posibilidad de generar estrategias y coordinaciones que sean pertinentes y adecuadas para los espacios en que estos hechos ocurren y, sobre todo, por personal especializado y con las herramientas necesarias para su abordaje.

5. Conclusiones

Los protocolos o reglamentos universitarios para investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género se han transformado en instrumentos formativos, que permiten aumentar la sensibilización y el conocimiento que las personas tienen sobre esas materias. Así también, permiten establecer procedimientos claros para abordar las diferentes situaciones producto de la violencia de género y contribuir al compromiso de las diferentes unidades y estructuras universitarias con su erradicación. En el proceso participativo realizado en la UFRO, además, se evidenció que era necesario aunar en un solo documento —como el nuevo Reglamento de Convivencia Universitaria— toda aquella información que fuera relevante para un mejor ejercicio de los derechos de las víctimas y de las personas denunciadas, así como para un mejor desarrollo del proceso.

Por otra parte, desarrollar procesos participativos, triestamentales y con paridad de género que sean informados a la comunidad, permite reforzar el compromiso en erradicar y prevenir las diferentes formas de violencia de género no solo al interior de la universidad, sino también en los diferentes espacios de la sociedad. Así también, se genera mayor confianza en el instrumento y en el proceso por parte de la comunidad.

A pesar de que en los procesos participativos se escucha que las personas tienen temor a y/o desconfianza en realizar denuncias, desde el movimiento feminista universitario en el año 2018 y el consecuente desarrollo de normativa para investigar y sancionar las denuncias en torno a los casos de violencia de género, se han iniciado procesos de investigación que dan cuenta de que las personas buscan respuestas institucionales. Es deber de la Universidad responder a esa confianza, desarrollando investigaciones en tiempos prudentes, protegiendo a las víctimas, aplicando las sanciones y medidas correspondientes.

Si bien en la Universidad de La Frontera se ha ido instalando la participación de los tres estamentos como parte de los procesos para definir políticas e instrumentos, la Ley 21.369 agregó la paridad de género como requisito para la construcción de los modelos de investigación y sanción, lo que aporta en el avance de la cultura de la paridad.

Dicha norma también reforzó la necesidad de establecer el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género como materias diferentes al maltrato laboral, el acoso laboral y la discriminación arbitraria. Ello permitirá no solo mejorar el abordaje de las materias planteadas por la Ley 21.369, sino también mejorar la percepción y el conocimiento que la comunidad universitaria y la ciudadanía tienen sobre estas temáticas.

El proceso de construcción del modelo dio cuenta de la necesidad de implementar programas, talleres, capacitaciones, entre otros, que aborden de forma integral y con cada estamento, de conformidad a sus particularidades y características, estrategias que puedan garantizar la entrega adecuada y pertinente de conocimientos y habilidades para reconocer y responder al abordaje de la violencia y discriminación de género.

Es importante, además, reconocer que el aumento de las denuncias no significa que existan más casos que antaño, sino que hoy se han dado las condiciones apropiadas para que se puedan realizar las denuncias (Varela, 2019). No obstante, hay que reforzar la cultura de la denuncia en los espacios institucionales (Vázquez *et al.*, 2021), para lo cual es fundamental contar con instrumentos normativos que tengan la validación en la comunidad, la que se construye cuando esta es parte del proceso.

La postura institucional en contra de la violencia de género debe ir acompañada de mecanismos que permitan abordarla, como los protocolos, pero también de otras medidas y acciones que permitan erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos institucionales. Ello permitirá avanzar en instituciones igualitarias que, al no tener subordinación de género, puedan ir concretando el anhelo de eliminar todas las formas de violencia.

Así también, en la medida en que las políticas institucionales de género van avanzando en erradicar las desigualdades y discriminaciones de género, las opresiones hacia las mujeres y personas de las diversidades sexogenéricas deberían disminuir y ser erradicadas. Esto debiera redundar en una disminución y eliminación de las violencias de género. Ello afianzará las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres y permitirá construir instituciones más justas.

Finalmente, es importante destacar que la Ley 21.369 se hace cargo por primera vez de la conjunción que se da en la práctica al aplicar normativas contra la violencia y discriminación de género con el Estatuto Administrativo por las universidades estatales, y establece en su artículo 8 un criterio de especialidad por sobre el Estatuto. Además, entrega la posibilidad en su artículo 6 letra c) de que

además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

Sin embargo, en la experiencia de la Universidad de La Frontera no surgieron nuevas sanciones, sino que se solicitaba en este aspecto la destitución o expulsión de la persona denunciada, lo cual ya estaba regulado.

Por último, cabe reflexionar en torno a las expectativas que los procesos generan en las personas de la comunidad, sobre todo al ser avalados por una norma nacional. En ese sentido, la competencia territorial de los protocolos fue, de alguna manera, resuelta por la Ley 21.369. Sin embargo, se presenta un aspecto especialmente complejo, por cuanto tensiona la potestad disciplinaria de las universidades con la creciente tendencia a la judicialización de estos procedimientos, planteado sobre todo por quienes han sido sancionados. De ello se han observado resultados dispares, en que muchas veces las sanciones internas han sido revocadas por las cortes de apelaciones y la Corte Suprema, lo cual se traduce en una resistencia externa que complejiza aún más el abordaje de la violencia de género universitaria. Esto evidencia la poca claridad que existe respecto al contenido y alcance de la potestad disciplinaria de las universidades, y que sobrepasa incluso su ámbito interno y se traduce en un sistema normativo contradictorio.

Referencias

- Cerva Cerna, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género*, 8, 20-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.5354/2735-7473.2017.48399>
- Cerva, D., y Loza, Z. (2020). Obstáculos institucionales en el diseño e implementación de los protocolos para la atención a la violencia contra las mujeres en universidades públicas: Revisión de la experiencia de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 32(79), 147-170.
- Comisión Nacional de Acreditación CNA Chile (s/f). Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Universitario. Recuperado de: <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/CyE INSTITUCIONAL SUBSISTEMA UNIVERSITARIO.pdf>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1992). Recomendación general relativa a la violencia contra la mujer. En *Recomendaciones Generales*, n.º 19.
- (2010). Recomendación general sobre el Artículo 2 de la Convención. En *Recomendaciones Generales*, n.º 28.

- Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH). (2022). *Modelo Caleidoscopio. Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario*. Comisión de Igualdad de Género - Eje de Erradicación de la Violencia de Género, Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH). <https://deg.ufro.cl/wp-content/uploads/2022/10/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>
- Consortio de Universidades del Estado de Chile (2018, 1 de junio). *Las Universidades Estatales y la movilización feminista*. <https://www.uestatales.cl/?p=9571>
- (2022). *Tendencias de brechas en las 18 Universidades del CUECH. Resumen Ejecutivo*. <https://genero.uestatales.cl/wp-content/uploads/2022/08/INFORME-EJECUTIVO.-BRECHAS-ETHOS CUECH.pdf>
- Dinamarca-Noack, C., y Trujillo-Cristoffanini, M. (2021). Educación superior chilena y violencia de género: demandas desde los feminismos universitarios. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(2), 1-22.
- Dirección de Equidad de Género, Universidad de La Frontera (2022). *Resumen ejecutivo. Estudio de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad de la Frontera*. Recuperado de: <https://deg.ufro.cl/wp-content/uploads/2022/09/Informe-Ejecutivo-Estudio-de-Riesgos.pdf>
- Eridani, A., Mandiola, M., y Ríos, N. (2022). El género administrado: lecturas feministas y críticas a la reorganización de la academia y las universidades en Chile. En *Mucho género que cortar: Estudios para contribuir al debate sobre género y diversidad sexual en Chile* (pp. 73-100). Programa de Investigación de Género y Diversidad Sexual GEDIS Universidad Alberto Hurtado.
- Eytel, B., Rojas, C., Salvo, S., Aedo, C., y Vivallo, Ó. (2020). Diagnóstico de Situación y Relaciones de Género en la Universidad de La Frontera. Recuperado de: https://www.ufro.cl/images/UFRO_AL_DIA/2020/diciembre/24/Diagnostico-Situacion-y-Relaciones-de-Genero-en-UFRO.pdf
- Fernández Cruz, J. A. (2020). Los protocolos universitarios para la prevención y sanción de la violencia, acoso y discriminación entre estudiantes: una mirada criminológica y político-criminal. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 33(2), 297-317. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502020000200297>
- Figueroa Rubio, P., y Jordán Díaz, T. (2021). Convergencia Deliberativa: La participación ciudadana en el cambio constitucional, Chile 2016. *Polis Revista Latinoamericana*, 20(58), 78-103. DOI: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N58-1579>
- Francés García, F. (2017). La interacción deliberativa en los procesos de participación vinculados a las decisiones públicas. *Papers*, 53-72.

- Gaba, M. (2020). Nuevas arquitecturas de género(s) en las universidades chilenas como respuesta a las movilizaciones feministas estudiantiles del 2018. *Symploké Estudios de Género*, 22-30.
- Gómez Gallardo, P., García Avila, J., y Hernández Márquez, A. (2021). Análisis de los protocolos ante la violencia de género vigentes en las Unidades de la Universidad Autónoma Metropolitana. Violencias de género en las universidades: activismos feministas y respuestas institucionales I. *Revista Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 32(79), enero-junio, 119-146.
- González Coronado, C., y Castañeda Rentería, L. (2018). Historia de la Universidad Pública Latinoamericana: Una visión general. *European Scientific Journal February*, 14(4), 104- 115.
- Huidobro, R. (2018). Empleo público y derechos fundamentales. *Revista de Derecho Público*, 97-110.
- Jaramillo-Bolívar, C. D., y Canaval-Erazo, G. E. (2020). Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. *Universidad y Salud*, 22(2), 178-85. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.189>
- Ley 21.091 Sobre Educación Superior (2018). Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>
- Ley 21.094 Sobre Universidades Estatales (2018). Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1119253>
- Ley 21.369 Que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior (2021). Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=11650232>
- Lizama-Lefno, A., y Hurtado Quiñones, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-14. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.8>
- Martín, Moreno, E. (2020). Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas en México. ¿Un Traje a la Medida? Violencias de género en las universidades: activismos feministas y respuestas institucionales I. *Revista Reencuentro: Análisis de Problemas Universitarios*, 32(79), enero-junio, 70-94.
- Medina-Medina, B. y Cienfuegos Martínez, E. (2020). Análisis de protocolos universitarios contra el hostigamiento y acoso sexual en México. Violencias de género en las universidades: activismos feministas y respuestas institucionales I. *Revista Reencuentro: Análisis de Problemas Universitarios*, 32(79), enero-junio, 47-68.

- Mingo, A., y Moreno, H. (2017). Sexismo en la universidad. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 35(105), 571-595. <https://doi.org/10.24201/es.2017v35n105.1434>
- Naciones Unidas (1979). Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Adoptada por Chile mediante Decreto núm. 789 de 27 de octubre de 1989. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=15606>
- Ponce Lara, Camila (2020). El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales. *Izquierdas*, 49, 80. Epub, 24 de marzo de 2021. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100280>
- Reyes, C., López, S., y Briceño, X. (2018). Mayo Feminista en la Universidad de La Frontera: Reflexiones en torno al movimiento feminista. Continuidades y Rupturas. 8.ª Conferencia de Pensamiento Crítico, Buenos Aires, 2018. CLACSO. Recuperado de: https://www.clacso.org.ar/conferencia2018/representacion_ponencia.php?ponencia=2018813164325-7041-pg
- Reyes-Housholder, Catherine, y Roque, Beatriz (2019). Chile 2018: desafíos al poder de género desde la calle hasta La Moneda. *Revista de Ciencia Política (Santiago)*, 39(2), 191-216. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2019000200191>
- Silva, Beatriz (2009). La Revolución Pingüina y el Cambio Cultural en Chile. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/338051589_La_Revolucion_Pinguina_y_el_Cambio_Cultural_en_Chile
- Ticho, A. (2015). Las Luchadoras Inspiradoras: El papel de las mujeres en los movimientos estudiantiles chilenos. *Independent Study Project (ISP) Collection*, 2273.
- Tlatolin, B. (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. *El Cotidiano*, 39-50.
- Varela Guinot, H. (2019). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México*, Nueva Época, LXV(238), enero-abril, 49-80. ISSN 2448-492X. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>
- Vázquez Ramos, A., López González, G., y Torres Sandoval, I. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, LI(2), 299-326. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.2.382>

En la época contemporánea los discursos en torno a la igualdad y la inclusión han cobrado fuerza en diversos ámbitos educativos, políticos, gubernamentales, laborales y sociales. La alta aceptación e incorporación de estos discursos en la vida cotidiana obedece a que se ha vuelto cada vez más evidente que el mundo social está permeado y estructurado con base en desigualdades y exclusiones sociales que limitan las posibilidades de acceso, ascenso y desarrollo de los sujetos en los distintos ámbitos. Lo anterior ha sido posible gracias a los movimientos sociales feministas, antidiscriminatorios y antirracistas, los estudios jurídicos y sociales sobre derechos humanos y la producción académica de tipo crítico en torno a las exclusiones y desigualdades por razones de género y etnicidad de la segunda mitad del siglo xx.

En los espacios educativos el discurso de la igualdad ha permeado con fuerza generando que en las últimas décadas, las Instituciones de Educación Superior (IES) del mundo renozcan con mayor frecuencia la importancia y la necesidad de transversalizar la igualdad y la inclusión en sus procesos de formación, investigación, extensión, gestión institucional y con un alcance para todas y todos los miembros de su comunidad. Sin embargo, la construcción, la implementación y la evaluación de políticas, planes y programas de igualdad en las universidades ha sido disímil y ha estado marcado por los presupuestos, las voluntades políticas y las capacidades y conocimientos de las y los miembros de las IES.

En este libro se recuperan y presentan experiencias, propuestas, ejercicios e incluso análisis de los procesos de construcción e implementación de políticas, planes, diagnósticos, programas y estrategias encaminadas a transversalizar la igualdad y la inclusión en IES de Iberoamérica.



CENTRO UNIVERSITARIO DE TONALÁ

ISBN 978-607-581-393-6



9 786075 813936