

INFORME INSTITUCIONAL

CARACTERIZACIÓN INSTITUCIONAL DIAGNÓSTICO DE RELACIONES DE GÉNERO

2024



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado



DIRECCIÓN DE
EQUIDAD Y GÉNERO

Este diagnóstico fue elaborado por la Dirección de Equidad y Género de la Universidad de Tarapacá, oficializado mediante Decreto Exento N°00198/2025 de fecha 13 de febrero de 2025.

Coordinación general: Paola Muzatto Negrón, Jefa Unidad de Prevención Ley 21.369

Contenido: Paola Muzatto Negrón y Paloma Tapia Barrios

Diseño: Paloma Tapia Barrios



Índice



1.	<u>PRESENTACIONES</u>	<u>6</u>
1.1	<u>PRESENTACIÓN RECTOR</u>	<u>7</u>
1.2	<u>PALABRAS DIRECTORA EQUIDAD Y GÉNERO</u>	<u>8</u>
2.	<u>ASPECTOS INTRODUCTORIOS</u>	<u>9</u>
2.1	<u>DEFINICIONES</u>	<u>10</u>
2.2	<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>12</u>
3.	<u>ACERCA DEL PRESENTE ESTUDIO</u>	<u>15</u>
3.1	<u>OBJETIVOS</u>	<u>16</u>
3.1.1	<u>OBJETIVO GENERAL:</u>	<u>16</u>
3.1.2	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u>	<u>16</u>
3.2	<u>DISEÑO METODOLÓGICO</u>	<u>16</u>
4.	<u>CARACTERIZACIÓN INSTITUCIONAL</u>	<u>19</u>
4.1	<u>PERSONAS QUE ESTUDIAN EN LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ</u>	<u>21</u>
4.1.1	<u>ESTUDIANTES DE PREGRADO</u>	<u>21</u>
4.1.2	<u>ESTUDIANTES DE POSTGRADO</u>	<u>32</u>
4.2	<u>PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ</u>	<u>33</u>
5.	<u>RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE BRECHAS DE GÉNERO Y PERCEPCIÓN DE VICTIMIZACIÓN</u>	<u>56</u>
5.1	<u>PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD E INSEGURIDAD EN EL ESPACIO UNIVERSITARIO</u>	<u>58</u>
5.1.1	<u>PERSONAS QUE ESTUDIAN EN LA INSTITUCIÓN</u>	<u>58</u>
5.1.2	<u>PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA INSTITUCIÓN</u>	<u>61</u>
5.2	<u>PERCEPCIÓN DE VICTIMIZACIÓN AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN</u>	<u>67</u>
5.3	<u>PERCEPCIÓN DE EQUIDAD E IGUALDAD AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN Y DE ESTRATEGIAS PROMOTORAS</u>	<u>68</u>
5.4	<u>ACERCA DE LA RESPUESTA INSTITUCIONAL</u>	<u>69</u>
5.5	<u>OTROS HALLAZGOS E INDICADORES RELEVANTES</u>	<u>72</u>
6.	<u>PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN NORMATIVAS INSTITUCIONALES: DENUNCIAS POR LEY 21.369 E IMPLEMENTACIÓN DEL DECRETO EXENTO 00.766/2019 RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO...</u>	<u>81</u>

6.1	DENUNCIAS POR LEY 21.369.....	82
6.2	IMPLEMENTACIÓN DEL DECRETO EXENTO 00.766/2019 RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO.	84
<u>7</u>	<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</u>	<u>86</u>
<u>8</u>	<u>REFERENCIAS UTILIZADAS A LO LARGO DEL DOCUMENTO</u>	<u>91</u>
<u>9</u>	<u>ANEXOS</u>	<u>94</u>

SIGLAS

DEyGEN: Dirección de Equidad y Género

ERG: Encuesta de Relaciones de Género

ICE: Informe de Caracterización Estudiantil

UTA: Universidad de Tarapacá

1

Presentaciones

1.1 PRESENTACIÓN RECTOR

La Universidad de Tarapacá es una universidad pública y regional, que tiene un férreo compromiso con la excelencia y el mejoramiento continuo. Entre sus principios rectores se encuentran la igualdad, no-discriminación, el respeto, la inclusión, equidad y democracia.

Especialmente comprometidos con la promoción de la equidad de género y el respeto de los derechos humanos, presentamos el **Informe de caracterización institucional y diagnóstico de relaciones de género año 2024 de la Universidad de Tarapacá**.

La institución, en armonía con las directrices de la normativa nacional y fiel a sus principios, ha desarrollado una serie de políticas y normativas para favorecer el cambio hacia una institución más equitativa, la Política Integral de Equidad y la Política Integral de Equidad de Género, son instrumentos que representan estos esfuerzos. El Sistema de Dirección Estratégica 2030 recoge a su vez estos compromisos y los pone en una mirada de futuro.

Este informe es un instrumento fundamental en el camino hacia la construcción de una comunidad universitaria más inclusiva, justa y respetuosa, a partir de él, podremos revisar con mirada crítica aquellas áreas en que se presentan oportunidades de mejora. Asimismo, este trabajo nos compromete a la implementación de acciones que mejoren el espacio universitario, tanto para quienes acuden a nuestras aulas a buscar formación y perfeccionamiento; como para quienes día a día laboran en esta institución.

A través de este diagnóstico se hacen visibles las percepciones de estudiantes, miembros del cuerpo académico y funcionarios de gestión; el informe de caracterización refleja la realidad de la universidad en los distintos estamentos y ambos apartados constituyen una valiosa guía para nuestras acciones futuras.

A través de la Dirección de Equidad y Género, unidad que lleva adelante iniciativas en el ámbito de la promoción de la equidad y la prevención; con el apoyo de todas las unidades administrativas y académicas seguiremos mejorando nuestra institución para quienes forman parte de ella.

Es mi deseo hacer un llamado a todos y todas quienes conforman la comunidad universitaria a revisar este documento y a colaborar en cada una de las iniciativas orientadas a incorporar el enfoque de género en nuestro quehacer, lo que contribuirá a hacer de la Universidad de Tarapacá una institución más equitativa, respetuosa y libre de violencias.

Emilio Rodríguez Ponce
Rector Universidad de Tarapacá

1.2 PALABRAS DIRECTORA EQUIDAD Y GÉNERO.

Con fecha 27 de marzo de 2019, los Rectores del Consejo de Rectores del Consorcio de Universidades del Estado de Chile, analizaron y acordaron el documento denominado “Equidad de género para instituciones de Educación Superior” del Ministerio de Educación Superior, mediante el cual se visibilizaron las inequidades de género presentes en los espacios universitarios, y que constituyó un importante paso para abordar la desigualdad de género que existe en la sociedad y la educación superior. Lo anterior, además de poner en evidencia la necesidad de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá.

Incorporar una perspectiva de género implica reconocer las dinámicas de poder en las relaciones humanas y fomentar cambios a través de políticas preventivas, formación continua y la promoción de liderazgos diversos. La equidad y el respeto a los derechos humanos deben orientar todas las decisiones institucionales para construir una universidad más inclusiva, justa y comprometida con la sociedad.

En este sentido, el Informe de caracterización institucional y diagnóstico de relaciones de género año 2024 permite comprender y analizar las dinámicas de género presentes en nuestra institución tanto en los entornos educativos como laborales. Herramienta fundamental para diseñar políticas efectivas y llevar a cabo acciones concretas que promuevan un entorno inclusivo y respetuoso, cuyo éxito dependerá tanto del compromiso institucional como del compromiso activo de toda la comunidad universitaria.

Desde la Dirección de Equidad y Género les invitamos a revisar el informe, reflexionar colectivamente y a comprometer acciones concretas para fortalecer una cultura institucional basada en el respeto la igualdad y la no discriminación, reafirmando así el compromiso institucional con la justicia social, el desarrollo humano y la excelencia académica.

Jacqueline Godoy Cortés
Directora Equidad y Género UTA

2

Aspectos introdutorios



2.1 DEFINICIONES

- a) **Género:** Se refiere a los atributos sociales y a las oportunidades sociales asociados al hecho de ser hombre y mujer, las relaciones entre hombres y mujeres, niños y niñas, así como las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son producto de una construcción social y se aprenden mediante los procesos de socialización.
- b) **Perspectiva de género:** Perspectiva de análisis que aborda las relaciones en términos de ejercicio de poder, de acceso a recursos (materiales, sociales, culturales, etc.); una forma de comprender la realidad en base a la variable de sexo, a los determinantes de género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.
- c) **Estereotipo de género:** Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres. Determinan las proyecciones de las personas y limitan sus posibilidades de desarrollo.
- d) **Expresión de género:** Maneras en que una persona expresa su propio género ante el mundo, por ejemplo, mediante su nombre, vestimenta, modo de caminar, hablar y comunicarse, papeles sociales y su conducta en general.
- e) **Identidad de género:** Experiencia individual e interna profundamente sentida de una persona acerca del género que puede corresponder o no al sexo que se le asignó al nacer. Esto incluye un sentido personal del cuerpo que puede involucrar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o función corporal (por medios médicos, quirúrgicos u otros).
- f) **Violencia de género:** cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.
- g) **Orientación sexual:** Capacidad de toda persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de diferente género (heterosexual) o del mismo género (homosexual), o de más de un género (bisexual o pansexual), y de tener relaciones íntimas y sexuales con ellas.
- h) **Equidad de género:** El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social, se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, considerando las desventajas históricas que ha tenido para las mujeres la división sexual del trabajo y el ordenamiento social de género.
- i) **Acoso sexual:** Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

- j) **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- k) **Relaciones de Género:** dice relación con las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres en los espacios privado y público. Estas relaciones están dadas por aspectos sociales y culturales que definen derechos, responsabilidades e identidades de hombres y mujeres, incluyendo expectativas respecto de los comportamientos, prácticas, ocupaciones y roles de acuerdo al sexo-género.
- l) **Inequidades/Brecha de Género:** refiere a la disparidad o desigualdad (injusta y arbitraria) de un género sobre otro, ya sea en la salud, acceso a bienes, participación laboral, política etc. Se habla de brecha cuando se advierte un patrón (estadístico) desigual en el acceso, participación o control entre los sexo-géneros, respecto de algún indicador específico.¹ ²Y refiere a la distancia que hace falta para alcanzar la igualdad³
- m) **Análisis de género:** análisis que se realiza tomando como base la situación de mujeres y hombres. Apunta a visibilizar y explicar las desigualdades, brechas, barreras e inequidades que existen entre hombres y mujeres justamente debido a su pertenencia a un sexo. La base para realizar análisis de género con datos estadísticos es contar con datos desagregados por sexo, pero no basta sólo con ello, sino que se debe visibilizar, estudiar y publicar el por qué de cada situación entre ambos grupos.
- n) **División sexual del Trabajo/División del trabajo en función del sexo-género:** reparto social y asignación del trabajo remunerado y no remunerado, tanto el que se realiza dentro del ámbito familiar como fuera del mismo, entre hombres y mujeres. Tradicionalmente, dicho reparto se ha hecho en función de los roles de género asignados a cada sexo-género⁴.

¹ <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>

² SIES(2024)

³ INE (2015)

⁴ European Institute for Gender Equality, https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1226?language_content_entity=es

2.2 INTRODUCCIÓN

El género, abarca un amplio sistema de roles, normas y expectativas que se construyen socialmente respecto de hombres y mujeres. Las relaciones de género, que comprenden las interacciones, normas y prácticas sociales entre individuos en función de su género, se manifiestan en diversos ámbitos de la vida universitaria: el acceso a la educación, la participación en espacios de poder, la experiencia laboral y la convivencia social (Varela, 2012; Espinosa, 2010). El género, se constituye en un sistema que moldea las relaciones de poder, el acceso a recursos, las oportunidades y las experiencias de los individuos dentro de la universidad (Scott, 1997). Mirar la realidad a través de la perspectiva de género supone hacer foco en estos sistemas y visibilizar las inequidades para hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas.

A la complejidad del análisis de las relaciones de género se agregan los elementos interseccionales, cabe decir, la consideración de cómo el género se intersecta con otras categorías sociales como la clase, la etnia, la orientación sexual y la discapacidad, creando experiencias diferenciadas de opresión y privilegio en distintos grupos (Esguerra-Muelle & Bello, 2014; Vera, 2018). Considerar la interseccionalidad es relevante para comprender la complejidad de las desigualdades de género en la universidad.

Al realizar un diagnóstico de relaciones de género, se busca identificar las desigualdades existentes, tales como brechas salariales, segregación vertical y discriminación. A la vez se analiza la violencia de género, incluyendo el acoso sexual, la violencia física y simbólica. Los diagnósticos de relaciones de género en las universidades chilenas son esenciales para comprender las desigualdades que aún persisten en la educación superior, nos permiten identificar brechas de género en áreas como el acceso a la educación, la participación en espacios de poder, la experiencia laboral y la violencia de género. Además, ayudan a visibilizar la discriminación y la violencia que enfrentan las mujeres y las disidencias sexuales, lo que facilita la creación y modificación de políticas y normativas que promuevan la igualdad de género. Los diagnósticos también pueden contribuir a la transformación de la cultura institucional, fomentando el reconocimiento de estereotipos de género y prácticas discriminatorias, a partir de lo cual se pueden implementar estrategias de cambio organizacional que permitan la construcción de espacios universitarios más inclusivos.

Comúnmente los diagnósticos incluyen algunos ejes que permiten el análisis amplio de las relaciones de género en la universidad. Revisaremos algunos antecedentes respecto de estos ejes:

Acceso y participación en la educación superior: Se analizan las brechas de género en el acceso a la universidad, la elección de carreras, el desempeño académico y la permanencia en la institución (Martínez, 2015). Se busca identificar las barreras que enfrentan las mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, así como la influencia de los estereotipos de género en la elección de carreras. Se debe considerar la diversidad del estudiantado en la definición de los objetivos y resultados de aprendizaje (Franch et al., 2022).

En el caso de las universidades chilenas, a pesar de los avances en materia de oferta y acceso, aún presentan desigualdades en la composición del estudiantado, en relación con las distintas áreas de conocimiento. El fenómeno de segregación horizontal, con una mayor presencia de mujeres en carreras

asociadas a roles de cuidado-educación y una menor presencia de ellas en carreras llamadas STEM⁵ (Cárdenas, 2022). El sistema educacional chileno, como muchos otros, históricamente ha mostrado sesgos sexistas a la hora de distribuir al estudiantado. Tanto los estudios de género y los movimientos feministas han denunciado que la educación es un ámbito crítico en la producción y reproducción de imaginarios, roles y estereotipos de género (Franch et al., 2022), fortaleciendo la segregación dada por la división sexual del trabajo.

Experiencia laboral y desarrollo profesional: Refiere a la evaluación de las diferencias de género en el acceso a puestos de trabajo, las oportunidades de ascenso, la remuneración, la conciliación entre la vida laboral y familiar, y la discriminación en el ámbito laboral (Papadópulos & Radakovich, 2003; Ibarra & Castellanos, 2009). Por una parte se busca detectar la existencia del "techo de cristal", fenómeno que describe el límite al ascenso de las mujeres a puestos de poder y liderazgo, y considera las dificultades que enfrentan éstas frente a la obligada conciliación de sus responsabilidades familiares (cuidado y trabajo o responsabilidad frente a tareas domésticas) y las laborales-profesionales. En este punto, resulta favorable incluir la influencia de la maternidad como una variable de análisis, en las trayectorias académicas (laboral y estudiantil) de las mujeres, dado que esta variable puede actuar un factor determinante en la trayectoria laboral de las mujeres académicas (Palma, 2020). Las académicas, especialmente aquellas que son madres suelen tener una carrera más lenta o interrumpida, o que requiere el doble de esfuerzo. Compatibilizar sus responsabilidades profesionales con las tareas de cuidado y el trabajo doméstico no remunerado, puede afectar su productividad y velocidad de su desarrollo profesional. La falta de políticas institucionales que apoyen la conciliación entre la vida familiar y laboral, podría acentuar estas brechas entre académicas y sus pares varones.

Participación en espacios de poder y toma de decisiones: Refiere a la representación de hombres y mujeres en cargos de liderazgo, la participación en órganos de gobierno y la toma de decisiones en la universidad (Gaete, 2015; Del Pino et al., 2018). A través del diagnóstico de relaciones de género se intenta identificar los factores que obstaculizan la participación de las mujeres en la toma de decisiones y buscar alternativas para promover una mayor representación en los espacios de poder. Una alternativa de solución a esta realidad, son las acciones afirmativas que promueven paridad en la composición de los cuerpos colegiados y cargos de dirección (Bonder, 2022). A pesar de algunos avances en la representación de las mujeres en cargos de dirección, las universidades chilenas aún presentan una marcada segregación vertical (acceso a cargos de poder); a mayor jerarquía, se observa una menor presencia de mujeres (CUECH, 2019).

Violencia de género: Se trata de identificar diversas formas de violencia de género que se producen en las instituciones, estableciendo hipótesis respecto de causas y consecuencias (Diéguez et al., 2020). El acoso sexual es una realidad que afecta a mujeres de todos los estamentos de la universidad (CUECH, 2019), ésta y otras violencias de género al interior de los espacios universitarios posee impacto en la experiencia universitaria de las mujeres tanto de las estudiantes como de quienes laboran en las instituciones de educación superior, la victimización supone una barrera para el desarrollo pleno de las mujeres en el ámbito universitario (Andrade & Bustamante, 2022). En las instituciones de educación superior, las estudiantes son las más afectadas por este tipo de violencia, que puede tener un impacto

⁵ 1 - STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), carreras y programas de las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, agrupados según la clasificación Internacional Normalizada de la Educación de campos de educación y formación (CINE-F 2013) de la UNESCO.

negativo en su salud mental, su desempeño académico y su permanencia en la institución. Las universidades chilenas tienen el desafío de erradicar la violencia de género en todas sus formas, para ello se requiere un mayor compromiso institucional para la prevención, atención y sanción de la violencia de género; además de la promoción de una cultura universitaria basada en el respeto, igualdad y ejercicio de derechos.

Cultura institucional y prácticas de género: Se examinan las normas, valores y prácticas institucionales que reproducen o desafían las desigualdades de género (Salinas, 2018). Se analizan los discursos, las representaciones y los estereotipos de género presentes en la comunidad universitaria, con el fin de promover una cultura institucional que fomente la igualdad de género. Se debe considerar la importancia del lenguaje inclusivo en la construcción de una cultura universitaria equitativa (Franch et al., 2022). Las prácticas institucionales de las universidades chilenas aún presentan sesgos de género que reproducen desigualdades. Se observa que las mujeres suelen ser asignadas a tareas de cuidado y gestión, mientras que los hombres se concentran en la investigación y la producción de conocimiento (CUECH, 2019). Las universidades chilenas mantienen el desafío de transformar su cultura institucional para que dentro de los espacios universitarios exista igualdad plena.

En el presente estudio se aborda la mayoría de los indicadores o ejes de análisis, sin embargo el último eje, será profundizado en la fase cualitativa de este diagnóstico, que tomará como base los resultados que a continuación se presentarán.

La elaboración de este documento fue posible gracias al trabajo colaborativo de los distintos equipos de la Dirección de Equidad y Género, cuyo aporte ha sido fundamental en cada etapa del proceso. Se extiende un especial reconocimiento a la Ex Directora de Equidad de Género, Vanessa Jara Labarthe, por su significativo rol en el diseño y la aplicación del instrumento "Encuesta de Relaciones de Género", base fundamental para este diagnóstico. Asimismo, se agradece al equipo redactor, liderado por la Jefa de la Unidad de Prevención Ley 21.369, Paola Muzatto Negrón, y a la profesional de la misma unidad, Paloma Tapia Barrios, cuyo compromiso y dedicación fueron clave para la materialización de este informe.

3

Acerca del presente estudio

3.1 OBJETIVOS

Este estudio tiene como propósito responder a algunas interrogantes que surgen al aproximarnos a la realidad de las relaciones de género en nuestra institución, a saber: ¿cómo se distribuyen en los distintos estamentos, de manera numérica hombres y mujeres? ¿Cuál es la distribución en las posiciones de dirección/representación/poder? ¿Cuál es la percepción que poseen respecto de su exposición a violencia dentro de la institución? ¿Es posible observar brechas, inequidades o desigualdades entre géneros?

3.1.1 Objetivo general:

Analizar las dinámicas de género presentes en la Universidad de Tarapacá, con el fin de construir estrategias que promuevan relaciones basadas en el respeto, la equidad y la justicia social.

3.1.2 Objetivos específicos:

- a) Caracterizar los perfiles del estamento estudiantil, académico y de funcionarios(as) de gestión de la institución.
- b) Describir las dinámicas y/o brechas de género presentes en la Universidad de Tarapacá distinguiendo por sexo y sede
- c) Proponer estrategias y acciones que promuevan relaciones basadas en el respeto, la equidad y la justicia social; y que contribuyan al rediseño de la Política Integral.

3.2 DISEÑO METODOLÓGICO

El presente estudio constituye un primer paso para la caracterización de las relaciones de género en nuestra institución, en esta primera parte el estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con un análisis de carácter descriptivo. Se entrega información en base a cifras directas y porcentajes; se ha hecho un esfuerzo por desagregar la población en cuanto a género y/o sexo.

En aquellos caso que resulte pertinente se informará la brecha de género, que será calculada evidenciando **la diferencia entre el indicador de mujeres menos el de hombres**. Así, una brecha positiva indica que las mujeres tienen una mejor posición o mayor índice, que los hombres (según sea el caso), y una brecha negativa que las mujeres están en desventaja respecto de los hombres o que muestran un menor índice.⁶

Cuando corresponda se hablará de espacios o segmentos masculinizados o feminizados en caso que uno de estos segmentos supere el 60% de representación de alguno de los sexos (hombres/mujeres). A lo largo del informe se usará la palabra sexo-género para referirse a hombres y mujeres, se utilizará género cuando deban incluirse análisis de identidades de género amplias, más allá del binarismo femenino-masculino.

⁶ Subsecretaría de Educación Superior (2021). *Brecha de Género en Educación Superior 2020*. Mineduc.

El alcance de los análisis es diferente en cada caso, dado que las fuentes de información no tienen símil en todos los años de observación, algunos instrumentos son de aplicación anual, para distintos universos (Encuesta de caracterización Estudiantil), otros se aplican por primera vez (Encuesta de Brechas de Género y Encuestas sobre Acoso Sexual, violencia y discriminación de género, ambas del año 2022), algunas son transversales a todos los estamentos y otras informan respecto de alguno de los estamentos. Lo anterior plantea un desafío para la institución respecto a la homogeneidad de criterios y la gobernanza de datos.

Dado que se ha recogido información de diversos documentos y ellos no contienen la misma distribución de muestra y variables de análisis: por ejemplo algunos consultan por sexo y género, en otros casos sólo consultan por sexo o no realizan segmentación; en otros casos la información de quienes laboran en la institución ha sido desagregada por escalafón y/o por estamento; se ha hecho un esfuerzo por entregar información similar para los estamentos estudiantil, funcionario de gestión y académico, sin embargo, en algunos casos para un estamento existe más información que para otros dada la diversidad de fuentes. Se ha priorizado la entrega de información más completa y que apunte a mostrar con cierta claridad la situación de cada grupo y especialmente la realidad referida a brechas de género.

Fuentes de información

Las principales fuentes de información para este apartado se componen de la siguiente manera:

- a) Resultados de la Encuesta de Brechas de Género que aplicó la Dirección de Equidad y Género durante el 2022 al estamento académico y al estamento de funcionarios de gestión.
- b) Resultados de la Encuesta sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, y Relaciones de Género aplicada por la Dirección de Equidad y Género durante el 2022, dirigido al estamento estudiantil.
- c) Informes de Caracterización Estudiantil 2021, 2022, 2023 y 2024 elaborados por la Dirección General de Docencia de Pregrado.
- d) Cifras y datos actualizados al 2023 proporcionados por la Dirección de Calidad Institucional.
- e) Datos de matrícula de postgrado proporcionados por Registraduría.
- f) Cifras y datos actualizados a diciembre del 2023 de la dotación total de funcionarios de gestión y académicos en calidad de contrata y planta, proporcionados por la Dirección de Gestión de Personas.

Muestra

- a) Encuesta de Brechas de Género: Corresponde a quienes respondieron la encuesta perteneciente al universo total de personas miembros de la comunidad universitaria, cabe decir, cuerpo funcionario de gestión, cuerpo académico y estudiantil. La muestra final corresponde a 498 personas.
- b) Encuesta sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, aplicada por la Dirección de Equidad y Género, el año 2022: Corresponde a quienes respondieron la encuesta perteneciente al universo total de personas miembros del estamento estudiantil. La muestra final corresponde a 487 personas.

- c) Informes de Caracterización Estudiantil 2021, 2022, 2023 y 2024: El universo corresponde en cada año a los miembros del estamento estudiantil con ingreso a la Universidad de Tarapacá durante el año correspondiente y la muestra corresponde a quienes contestaron dicha encuesta cada año. La muestra final corresponde a: 1644 estudiantes el año 2021, 1948 estudiantes el año 2022, 1825 estudiantes el año 2023, 2142 estudiantes el año 2024.
- d) Se trata de datos adicionales proporcionados desde los registros de la institución, que informan acerca de: académicos/as y funcionarios/as y su modalidad de contratación, cargas, remuneraciones, etc., en cada caso la información corresponde al total de dotación de académica y funcionaria de gestión, con vínculo contractual con la universidad.

4

Caracterización institucional

Las personas que conforman la comunidad universitaria de la Universidad de Tarapacá, realizan funciones diferenciadas, en relación a ello esta comunidad está compuesta por tres estamentos: estudiantes, académicos/as y funcionarios/as de gestión; a quienes hemos categorizado de acuerdo al tipo de vínculo con la institución:

Personas que estudian en la UTA:

- Estudiantes de pregrado
- Estudiantes de post grado

Personas que trabajan en la UTA:

- Funcionarios/as de gestión.
- Académicas/os

Es importante comprender que los tres estamentos tienen conformaciones y roles diferenciados, mientras los estudiantes se encuentran en proceso de formación académica y se encuentran al centro de la misión de la institución; son los estamentos funcionario y académicos, quienes hace posible, facilitan y aseguran las condiciones para el desarrollo de las actividades estudiantiles.

Tanto funcionarios y funcionarias de gestión, como académicos y académicas tienen una relación laboral con la institución y tienen la calidad de funcionarios públicos. Quienes laboran en la universidad se hallan distribuidos en seis escalafones: administrativo, auxiliar, directivo, profesional, técnico y académico. Los primeros cinco cumplen funciones de gestión y componen el Estamento Funcionario de Gestión en contraste con el Estamento Académico quienes cumplen preferentemente funciones de docencia, investigación y vinculación.

En este estudio, no se consideró al segmento de personas que tiene un vínculo laboral temporal con la institución, vinculados a través de convenios a honorarios, toda vez que el tiempo que laboran en la institución es variable, su inclusión como un grupo distintos a los estamentos ya descritos, queda como desafío para un diagnóstico futuro.

Las características sociodemográficas que definen a la comunidad universitaria, proporcionan una visión integral de la diversidad y complejidad que posee cada estamento, cada uno aporta elementos únicos que influye en la dinámica organizacional, una mirada integral a cada estamento nos permitirá comprender de mejor manera dinámicas que se desarrollan, los grupos que se ven más afectados con algunas de estas interacciones y qué estrategias pertinentes se pueden implementar para asegurar espacios universitarios respetuosos y libres de violencia de género.

Para facilitar la comprensión de la información y su análisis posterior se abordarán las características de las relaciones de género en cada estamento por separado, considerando así mismo los escalafones cuando resulte pertinente, se establecerán algunas relaciones comparativas en los análisis finales. En tanto resulte pertinente se entregarán análisis sintéticos de distintas categorías, que puedan facilitar la lectura y análisis.

4.1 Personas que estudian en la Universidad de Tarapacá.

4.1.1 Estudiantes de Pregrado

4.1.1.1 Matrícula por sexo

Durante el 2023, la Universidad de Tarapacá alcanzó una matrícula total de 10.266 estudiantes de los cuales el 55,42% son mujeres y un 44,58% hombres. Durante los últimos 6 años la composición ha sido similar. Respecto a las ciudades en que se encuentra ubicada, la Casa Central Arica concentró una matrícula de 8800 estudiantes de los cuales el 54,31% son mujeres y el 45,69% hombres. Por su parte, la sede Iquique alcanzó una matrícula total de 1466 estudiantes de los cuales 62,07% son mujeres y el 37,93% son hombres.

Al observar las cifras segregadas por facultad, es posible evidenciar aquellas carreras y facultades que se han asociado tradicionalmente con roles y estereotipos de género, relacionándolas preferentemente con el género masculino o femenino. Tal como se observa en la tabla n°1, las carreras relacionadas al área de ingeniería o matemática, asociadas a las tecnologías y ciencias poseen un ingreso masculinizado, mientras que aquellas que se relacionan con áreas asociadas con cuidados, como enfermería, pedagogías o trabajo social, están altamente feminizadas.

A continuación la tabla N°1 muestra la distribución por sexo, de aquellas carreras que aparecen feminizadas y la tabla N°2, muestra la distribución en aquellas carreras masculinizadas. Para efectos de este informe se consideró que las carreras tenían una tendencia claramente masculinizada o feminizada cuando representación de matrícula de alguno de los sexos era igual o superior al 60% de la matrícula total en dicha carrera (diferencia +-20), criterio que se mantendrá en adelante. El detalle de la distribución por sexo de todas las carreras de la institución puede ser revisado en el anexo N°12.1, Tablas 21-23.

Tabla n°1: Matrícula por carreras y sexo, Casa central-Arica. Carreras feminizadas, matricula año 2023.

CC ARICA	Nombre Carrera SIES	M%	H%	DIFERENCIA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	63	37	26
	INGENIERIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	64	36	28
FACULTAD DE CIENCIAS	PEDAGOGIA EN BIOLOGIA Y CIENCIAS NATURALES	68	32	36
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	ENFERMERÍA	74	26	48
	NUTRICION Y DIETETICA	81	19	62
	OBSTETRICIA Y PUERICULTURA	96	4	92
	TECNOLOGÍA MÉDICA EN LABORATORIO CLÍNICO Y MEDICINA TRANSFUSIONAL	61	39	22
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	PSICOLOGÍA	69	31	38
	TRABAJO SOCIAL	81	19	62
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	EDUCACIÓN PARVULARIA	100	0	100
	LICENCIATURA EN INGLÉS	65	35	30
	PEDAGOGÍA EN CASTELLANO Y COMUNICACIÓN	68	32	36
	PEDAGOGIA EN EDUCACION BASICA	82	18	64
	PEDAGOGIA EN EDUCACION DIFERENCIAL	91	9	82
	PEDAGOGIA EN INGLES	69	31	38
	PROGRAMA DE PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS EDUCACION PARVULARIA	100	0	100
	PROGRAMA DE PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS PEDAGOGIA EN EDUCACION BASICA	95	5	90
	PROGRAMA DE PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS PEDAGOGIA EN EDUCACION DIFERENCIAL	97	3	94
FACULTAD DE INGENIERÍA	INGENIERIAS MECANICA Y MECATRONICA INGRESO COMUN	100	0	100

Fuente: Elaboración propia en relación a los datos entregados por la Dirección de calidad institucional, 2024.

Tabla n°2: Matrícula por carreras y sexo, Casa central-Arica. Carreras masculinizadas, matricula año 2023.

CC ARICA	Nombre Carrera SIES	M%	H%	DIFERENCIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	PROGRAMA DE PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS PROFESOR DE EDUCACION FISICA	39	61	-22
FACULTAD DE INGENIERÍA	INGENIERIA CIVIL ELECTRICA	12	88	-76
	INGENIERIA CIVIL ELECTRONICA	13	87	-74
	INGENIERÍA CIVIL EN COMPUTACION E INFORMATICA	11	89	-78
	INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL	39	61	-22
	INGENIERIA CIVIL MECANICA	10	90	-80
	INGENIERÍA CIVIL Y EJECUCION ELECTRICA-ELECTRONICA INGRESO COMUN	0	100	-100
	INGENIERIA DE EJECUCION ELECTRICA	10	90	-80
	INGENIERIA DE EJECUCION ELECTRONICA	4	96	-92
	INGENIERIA DE EJECUCION MECANICA	7	93	-86
	INGENIERÍA EN CIENCIA DE DATOS	6	94	-88
	INGENIERÍA INDUSTRIAL	22	78	-56
	INGENIERÍA MECATRÓNICA	13	87	-74
FACULTAD DE MEDICINA	MEDICINA	21	79	-58

Fuente: Elaboración propia en relación a los datos entregados por la Dirección de calidad institucional, 2024.

Como es claramente visible, la Facultad de Educación y Humanidades (en Arica) concentra el mayor número de carreras feminizadas, seguida por la Facultad de Salud, por su parte la Facultad de Ingeniería, concentra el mayor número de carreras masculinizadas. En ambos casos, no solo se trata de un número importante de carreras sino que la diferencia porcentual entre porcentajes de hombres y mujeres (brecha) o masculinización/feminización es también más acentuado en carreras de estas facultades.

Se identifican al menos 4 programas con un 100% de matrícula de uno de ambos sexos, en la Casa Central de la institución. Entre las carreras con 100% de feminización encontramos: Educación Parvularia y Programa de Prosecución de Estudios de Educación Parvularia e Ingeniería Mecánica y Mecatrónica. Entre las carreras con 100% de masculinización encontramos la carreras de (Ingreso Común) Ingeniería Ejecución e Ingeniería Civil Eléctrica-Electrónica.

En relación a la Sede Iquique de nuestra institución, las tablas N°3 y 4 muestran la matrícula por facultad, carrera y carreras y sexo; permitiendo definir aquellas carreras que se encuentran feminizadas y masculinizadas en la sede. La sede Iquique posee 11 carreras activas al ingreso 2023, y su distribución por sexo replica, en general, la realidad de la casa central en Arica.

Tabla n°3: Matrícula por carreras y sexo, Sede-Iquique. Carreras feminizadas, matricula año 2023.

SEDE IQUIQUE	NOMBRE CARRERA SIES	M%	H%	DIFERENCIA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA	INGENIERÍA COMERCIAL	68	32	36
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	ENFERMERÍA	81	19	62
	NUTRICION Y DIETETICA	91	9	82
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	PSICOLOGÍA	76	24	52
	TRABAJO SOCIAL	74	26	48
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	EDUCACIÓN PARVULARIA	100	0	100

Fuente: Elaboración propia en relación a los datos entregados por la Dirección de calidad institucional, 2024.

Tabla n°4: Matrícula por carreras y sexo, Sede-Iquique. Carreras masculinizadas, matricula año 2023.

SEDE IQUIQUE	NOMBRE CARRERA SIES	M%	H%	DIFERENCIA
FACULTAD DE INGENIERÍA	INGENIERIA CIVIL INFORMÁTICA	7	93	-86
	INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL	31	69	-38
	INGENIERÍA CIVIL ELECTRICA	8	92	-84

Fuente: Elaboración propia en relación a los datos entregados por la Dirección de calidad institucional, 2024.

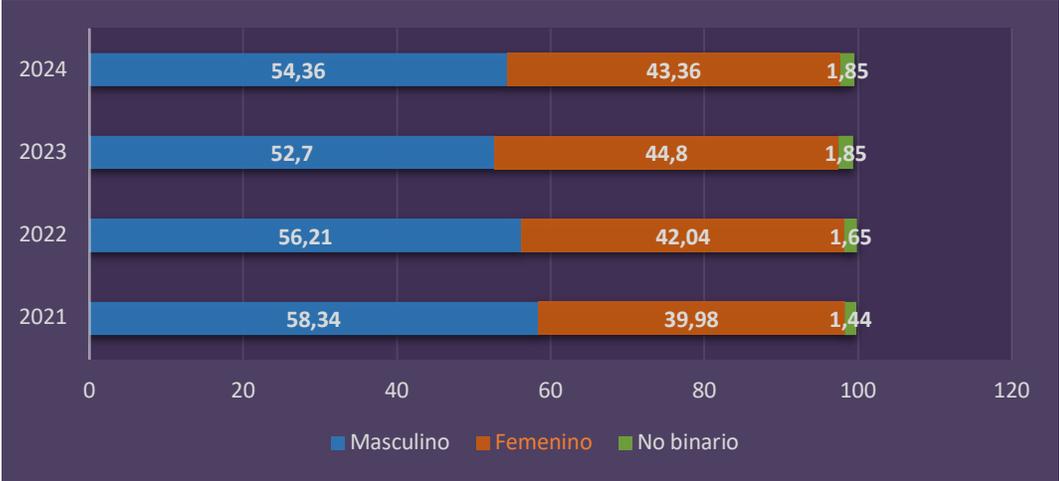
4.1.1.2 Matrícula total de la institución desagregada por género

Ya se ha realizado la diferenciación entre sexo y género, la mayor parte de los instrumentos de recogida de información institucional, hasta ahora, incluían la distinción por sexo, refiriéndose la mayor parte de las veces al sexo registral, lo que obedece a la información referida a la matrícula y que corresponde a información oficial del Sistema de Ingreso a las Instituciones de Educación Superior SIES. En general, la información de matrícula para el estamento estudiantil no consulta acerca del género, sin embargo la Encuesta de Caracterización Estudiantil, que se aplica inmediatamente después de la matrícula, si ha consultado respecto a la categoría género y se entregan aquí los análisis de ésta.

Como se observa en el gráfico n°1 , desde el 2021 al 2024 la matrícula de la Universidad de Tarapacá se caracteriza por ser fundamentalmente femenina, no obstante, ha ido disminuyendo ligeramente de un 58,34% en 2021 a un 54,36% en el 2024. Por otra parte, el segundo grupo mayoritario de estudiantes de la institución se identifica con el género masculino, el cual ha presentado un leve aumento durante los últimos cuatro años, siendo el año 2023 el que mayor matrícula presentó con un 44,80%. El gráfico N°1,

muestra la distribución de matrícula desagregada por género, en donde se incluye la categoría “No binario”, que incluye identidades transgénero, queer y pangénero.

Gráfico n°1: Matrícula desagregada por género entre el 2021 y 2024.



Fuente: Elaboración propia.

El porcentaje de identidades de género (reportadas) que no se incluyen en el binarismo masculino-femenino constituyen un porcentaje menor de estudiantes, para cada uno de los años revisados. No obstante lo anterior, este porcentaje muestra un leve aumento en el tiempo: en 2021 las identidades pangénero, queer y transgénero en su conjunto alcanzan un 1,44% de la matrícula, mientras que en 2023 y 2024 su representación es de 1,85%.⁷, tal como se aprecia en la Tabla N°5.

Tabla n°5: Matrícula desagregada por género entre 2021 y 2024.

GENERO	2021	2022	2023	2024
Femenino	58,34%	56,21%	52,70%	54,36%
Masculino	39,98%	42,04%	44,80%	43,36%
Pangénero	0,42%	0,67%	0,88%	0,44%
Queer	0,72%	0,31%	0,49%	0,44%
Trans	0,30%	0,67%	0,48%	0,97%

Fuente: Elaboración propia.

La matrícula de estudiantes en la institución está marcada por una mayor presencia femenina por sobre la masculina, sin embargo esta tendencia no es homogénea dentro de las 54 carreras que imparte la universidad.

⁷ En el Informe de Caracterización Institucional del 2024 se consideró en la pregunta de identidad de género la opción de respuesta “otro” (0,44%) el cual fue sumado a los porcentajes de pangénero, queer y transgénero.

4.1.1.3 Estudiantes, madres, padres y con responsabilidades de cuidados

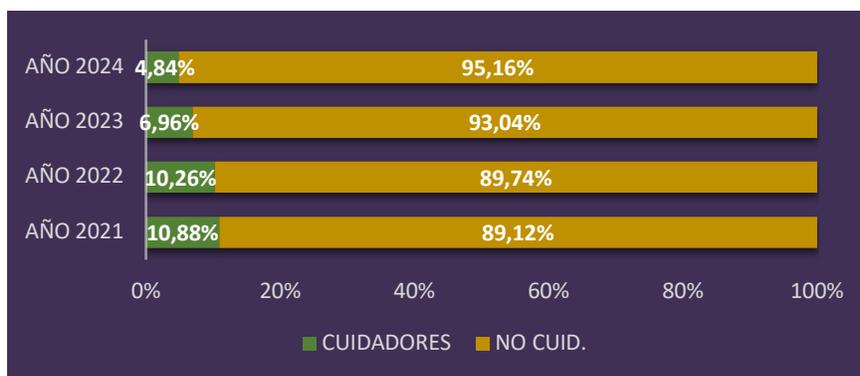
Por la forma en que se han obtenido los datos respecto de estudiantes madres/padres/cuidadores, no es posible contar con un registro totalmente actualizado de la totalidad de estudiantes matriculados en la institución actualmente que tengan responsabilidades de cuidado, es decir: quienes sean madres, padres, se encuentren embarazadas o cuyas parejas estén embarazadas; esto porque se recogen datos al momento de la matrícula sin actualizar la situación posterior.

La información que se recoge en la encuesta de caracterización, brinda una imagen realista de la situación de la cohorte de cada año, al momento de su ingreso, sin embargo, no entrega actualizaciones respecto de las y los estudiantes que han ingresado años anteriores y se mantienen en la institución, o de quienes se reincorporan luego de un retiro temporal. Se cuenta con información parcial, a partir de la cual pudiera extrapolarse cuántos estudiantes ejercen funciones de cuidado, considerando que cada estudiante se mantiene al menos 5 años en la institución, probablemente esto subestimaré la realidad. Considerando lo anterior, se ha observado y relevado la necesidad de actualización periódica de los datos sociodemográficos y de situación vital de los estudiantes.

La información respecto de estudiantes que ingresaron por primera vez a la Universidad desde el 2021 al 2024 que declaran realizar labores de cuidado, da cuenta de una tendencia a la disminución de estos ingresos (estudiantes madres, padres, embarazadas o cuyas parejas estén embarazadas al momento de su ingreso a la universidad), comenzando con un 10,88% (correspondiente a 179 estudiantes) en 2021 a un 4,84% en 2024 (correspondiente a 100 estudiantes), los años 2022 (200 estudiantes) y el año 2023 (127 estudiantes). El Gráfico n°2, grafica esta tendencia.

Si bien, el segmento de estudiantes que cumplen funciones de cuidado, no constituyen un porcentaje mayor en relación a la matrícula total de la institución, encontrándose entre el 5 y 11% de la matrícula en cada año, las labores de cuidado, son consideradas variables intervinientes en durante el proceso de formación de cada estudiante, ya que implican una necesaria conciliación de tiempo entre ambas demandas ⁸

Gráfico n°2: Cantidad de estudiantes madres, padres, embarazadas o con parejas embarazadas matriculados en primer año, entre el 2021 y 2024.



Fuente: Elaboración propia en base a los Informes de Caracterización Estudiantil 2021-2024

8 Álvarez D., Guerra, C., Tapia, K., & Varas, G. (2020). Compatibilizando estudios y familia: Ser estudiante y a la vez madre o padre. *Revista de Sociología* 35(2), 61-77. doi: 10.5354/0719-529X.2020.58647

El porcentaje de estudiantes por sexo, con responsabilidades de cuidado, en cada uno de los años observados (2021-2024), es mayor entre las estudiantes (mujeres) que entre los estudiantes o las diversidades sexo-genéricas matriculadas cada año (que han respondido la encuesta de caracterización). Puede observarse en la Tabla N°6, que el porcentaje de las estudiantes con responsabilidades de cuidado dentro de su grupo, tiende a triplicar e incluso cuadruplicar al porcentaje de hombres con dicha responsabilidad. Se observa también, en los datos que entrega la tabla, una clara tendencia a la disminución del porcentaje de estudiantes con responsabilidades de cuidado que ingresan a la institución en cada año, para todos los sexo-géneros, la Tabla N°6 describe la composición del porcentaje de estudiantes con responsabilidades de cuidado, al ingreso a la institución.

Los porcentajes que se observan al interior de la Tabla n°6 corresponden a quienes en cada condición de sexo-género respondieron afirmativamente a alguna de las condiciones de cuidado (por ejemplo: porcentaje de estudiantes femeninas que respondieron el instrumento y están embarazadas).

Tabla N°6: Detalle distribución porcentual desagregada por sexo-género, para estudiantes con hijos, embarazadas y con parejas embarazadas.

Sexo-Género	Condic. Cuidado	2021	2022	2023	2024
Diversidad sexo-genérica	Todas	3,84%	3,12%	2,50%	0
Femenino	Todas	16,90%	14,42%	11,24%	6,74%
	Estoy embarazada	0,50%	0,82%	0,34%	0,44%
	Hijos/as- Sí	16,85%	13,60%	10,90%	6,30%
Masculino	Todas	4,02%	5%	1,97%	2,65%
	Mi pareja está embarazada	0,14%	0,24%	0,20%	0,11%
	Hijos/as- Sí	3,88%	4,76%	1,77%	2,50%
Otro	Hijos/as- Sí	20%	0	18,18%	0

Fuente: Elaboración propia

Dado que esta condición de cuidados de hijos o hijas, es una condición dinámica, la institución tiene como desafío detectar a los estudiantes que se vuelven padres/madres/cuidadores durante el ciclo de vida estudiantil y hacer seguimiento de la incidencia de este factor, así como el impacto que tiene sobre el desarrollo estudiantil.

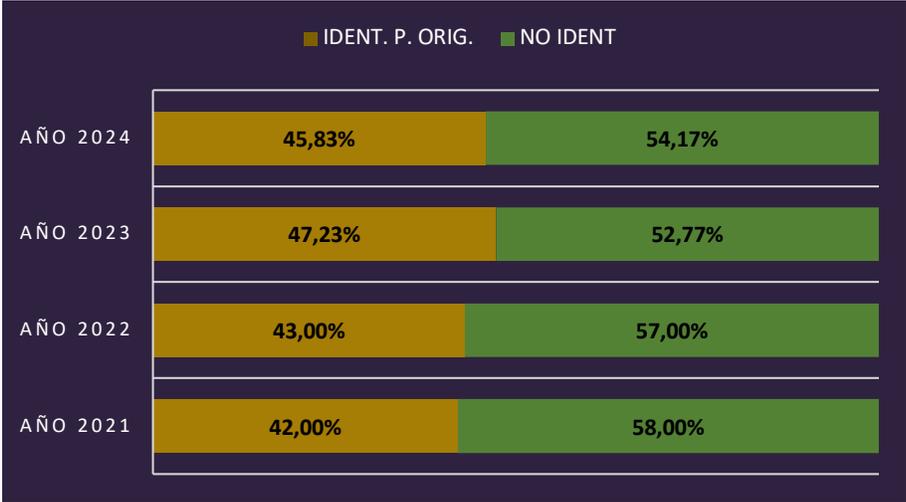
4.1.1.4 Estudiantes de pregrado que se identifican con alguna etnia o pueblo originario.

Nuestra institución se encuentra ubicada geográficamente en las regiones de Arica-Parinacota y Tarapacá, proyectando su quehacer institucional en el contexto de la macro región centro-sur andina, entornos donde confluyen diversas identidades culturales y tradiciones. Estas regiones poseen un número importante de población que se identifica con alguno con pueblos originarios y pueblo tribal afrodescendiente, reconocidos en Chile, especialmente aymaras, quechuas, diaguitas y mapuches.

La misión institucional, reconoce y entrega valor a la cosmovisión de los pueblos originarios, la institución declara compromiso con la interculturalidad (SDE, 2022; Política Integral de Equidad, 2022). De tal modo, conocer la adscripción e identificación de las y los estudiantes con los pueblos originarios, permite contextualizar y proyectar necesidades en torno a políticas inclusivas y programas que fomenten un ambiente de respeto, convivencia armoniosa, conocimiento e integración entre distintas tradiciones y fuentes culturales. Y en ámbito académico, estos datos permiten prever necesidades de apoyo u abordaje diferencial de los aprendizajes, adecuándolos a los requerimientos de los estudiantes, abordando posibles barreras en cualquier etapa del ciclo de formación, promoviendo una educación equitativa y de calidad.

Los datos recogidos entre el 2021 y 2024 indican que un importante porcentaje de las y los estudiantes que ingresan a nuestra Institución se identifican con alguna etnia o pueblo originario, índice que ha mostrado un aumento durante el periodo observado, existe un mayor reconocimiento étnico entre las y los estudiantes, alcanzando un máximo de 45,84% en el año 2024 (Gráfico n°3).

Gráfico n°3: “Porcentaje de estudiantes que declaran pertenecer a una etnia entre el 2021 y el 2024”.



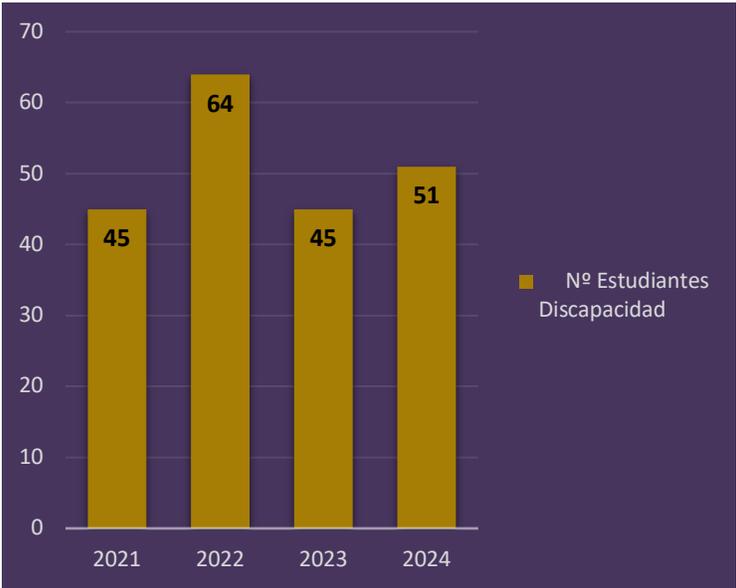
Fuente: Elaboración propia.

La identificación que predomina es aquella con el pueblo aymara con un promedio de 77,3% en los últimos cuatro años, le sigue la identificación con el pueblo mapuche y diaguita, con un promedio de 8,4% y 5,1% respectivamente.

4.1.1.5 Cantidad de estudiantes con discapacidad

En relación a esta variable, entre el 2021 al 2024 la cantidad de estudiantes que declaran presentar alguna discapacidad fluctúa entre 45 a 64, destacándose con mayor frecuencia la discapacidad sensorial permanente (Gráfico n°4).

Gráfico n°4: Cantidad de estudiantes que declaran presentar discapacidad, entre el 2021 y 2024.



Fuente: Elaboración propia.

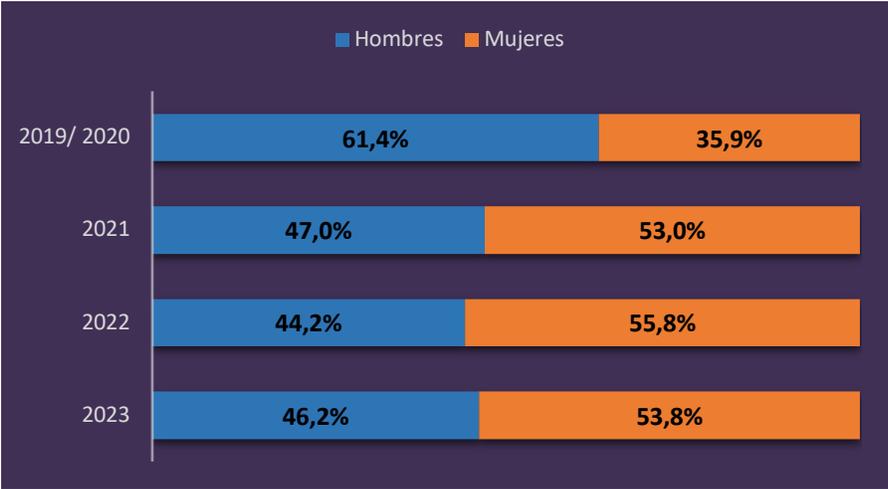
4.1.1.6 Organización estudiantil.

El estamento estudiantil se organiza mediante centros de estudiantes (CEC), cuya función es atender los requerimientos –principalmente de carácter académicos- que surgen al interior de las carreras; y por la federación (FEUT en Arica, FEDUTI en Iquique), la cual tiene como objetivo representar a toda la comunidad estudiantil ante espacios de toma de decisiones, destacándose espacios como el Consejo Académico, Junta Directiva, CONFECH, entre otros. En caso de no existir este último organismo, la representación recae en la directiva del Consejo de Presidentes por Carrera.

Es de suma relevancia analizar la participación política estudiantil con perspectiva de género, ya que permite analizar si existen desigualdades en las relaciones de género entre estudiantes hombres y mujeres, observando con detención si ha aumentado la incorporación femenina en estos espacios de toma de decisiones que habitualmente era sólo utilizado por hombres.

Como se observa en el gráfico n°5, el año 2019, es decir, un año después de las movilizaciones feministas universitarias, la composición de los centros de estudiantes en la Sede Arica continuaba siendo bastante masculinizada y se mantuvieron los mismos integrantes en el 2020 debido a la dificultad que causó la pandemia del COVID-19 para efectuar elecciones. Sin embargo, esta brecha fue disminuyendo en los últimos años, incluso superando la participación femenina por sobre la masculina.

Gráfico N°5: Composición de centros de estudiantes desagregados por sexo entre el 2019 y el 2023, Casa Central Arica.

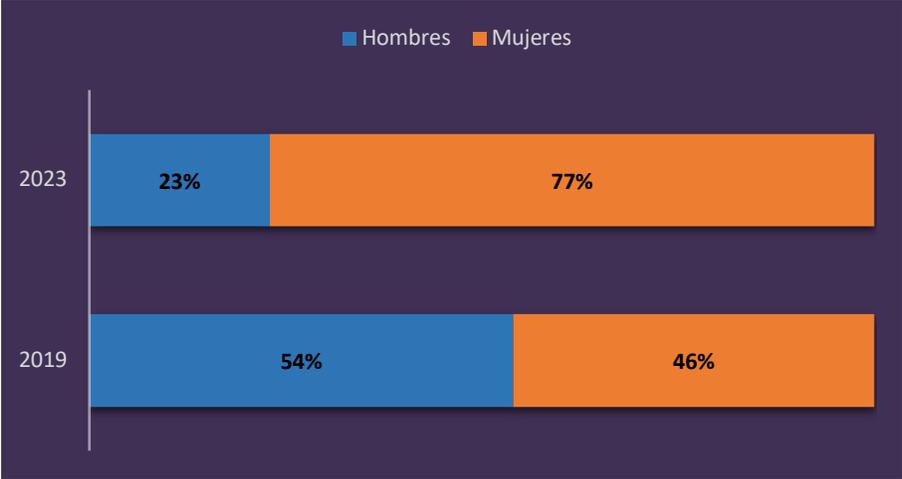


Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la última Federación de Estudiantes (FEUT) que estuvo activa en la Sede Arica fue el año 2019, conformada por 2 mujeres y 3 hombres. De esa totalidad, 3 manifestaban públicamente ser parte de las diversidades sexuales. La pandemia afectó considerablemente el interés estudiantil en formar parte de estos movimientos, escenario que se mantiene hasta el día de hoy.

En la Sede Iquique, durante el año 2019, no se evidenció una brecha notable en la composición de los centros de estudiantes según el género. Sin embargo, en el transcurso del 2023, se registró un aumento significativo en la representación femenina en estos organismos (Gráfico n°6). Este fenómeno plantea un aspecto intrigante para analizar, ya que el desequilibrio se manifiesta desde una perspectiva opuesta a la usualmente observada.

Gráfico N°6: Evolución integrantes Centros de Estudiantes Sede Iquique, por sexo y año.



Fuente: Elaboración propia.

En relación con la Federación de Estudiantes Iquique (FEDUTI), en 2019 presentaba una composición mayoritariamente masculina, con cinco hombres y una mujer. Al igual que en la Sede Arica, la pandemia afectó significativamente las actividades de estos organismos, incluida las dificultades para llevar adelante elecciones estudiantiles. Una vez superada la situación de pandemia, se logra normalizar el funcionamiento de la organización estudiantil, se desarrolla una revisión y modificación a sus estatutos y en 2023, se eligió un equipo compuesto por cuatro hombres y seis mujeres, una proporción más equilibrada en relación al equipo predecesor (Gráfico n°7).

Gráfico N°7: Composición Federación Estudiantes desagregado por sexo y año 2019 y 2023, Sede Iquique.



Fuente: Elaboración propia

4.1.1.7 Vivencia de acoso sexual previa al ingreso a la institución

Con el objetivo de contar con una alerta temprana que permita identificar a aquellos estudiantes que se encuentran en mayor riesgo de presentar dificultades en su avance o permanencia académica, se creó el Índice Global de Riesgo de Deserción Estudiantil, que permite clasificar a cada estudiante en un nivel de riesgo mínimo, bajo, medio, alto o muy alto, a partir del cruce de una serie de variables (DIDO, 2024).

Uno de los factores de riesgo considerados en el Índice de Riesgo de Deserción Estudiantil es la **vivencia previa de acoso u otros eventos violentos o que aumenten la victimización** (eventos previos al ingreso a la institución). En los últimos tres años (2021-2023), se ha observado que, en promedio, uno de cada cuatro estudiantes que se matriculan en nuestra Institución informa que ha sido víctima de acoso de manera previa a su ingreso (25,9%). Este indicador, resulta relevante toda vez que orienta la implementación de las políticas asociadas a la Ley 21.369, por su relevancia al considerar el fenómeno de re-victimización y victimización reiterada durante el ciclo vital. A partir de este indicador, se pone de relieve la necesidad de establecer acciones preventivas a nivel de educación media y básica, frente a la violencia asociada al género y el acoso sexual en particular.

4.1.2 Estudiantes de postgrado

4.1.2.1 Matrícula por sexo

La Universidad de Tarapacá posee 6 programas de doctorado y 5 de magíster. De acuerdo a los datos proporcionados por Registraduría, la matrícula total de postgrado en el 2022 fue de 73 estudiantes, de los cuales 42 son hombres (58,3%) y 31 mujeres (42,5%). La matrícula total del postgrado durante 2023 fue de 153 estudiantes, de los cuales 99 fueron mujeres (64,7%) y 54 hombres (35,3%).

Si bien se puede observar un notable aumento de un 22,2% en la cantidad de matrícula femenina de postgrado entre el 2022 y 2023 (Tabla n°7), al observar en detalle a qué programas se inclinan las mujeres, nuevamente se evidencian las tendencias de masculinización o feminización que se describen en la matrícula de pregrado, asociadas principalmente a las tendencias tradicionales de las distintas disciplinas.

Tabla N°7: Matrícula programas de postgrado desagregada por sexo-género y año.

Programa de Postgrado	2022		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Magister en Ciencias Menc. Matemáticas	0	3	1	7
Magister en Ciencias Menc. Física	-	-	0	3
Magister en Educación	0	0	29	7
Magíster en Antropología	3	1	4	0
Magíster en Historia	0	0	1	2
Magister en Dirección y Gestión de Empresas	13	23	11	10
Magister en Gerencia Publica	-	-	39	28
Magíster en Gestión y Políticas Públicas	7	7	-	-
Magíster en Patrimonio y Educación	-	-	6	3
Magíster en Salud Pública	0	0	12	3
Doctorado en Ciencias Mención Matemáticas	1	2	1	1
Doctorado en Ciencias Mención Física	-	-	1	0
Doctorado en Educación	2	1	6	3
Doctorado en Antropología	0	1	0	0
Doctorado en Psicología	1	1	1	1
Doctorado en Historia	2	2	0	3
Doctorado en Ciencias Sociales	2	1	2	1
Total	31	42	99	54

Elaboración propia en base a datos proporcionados por Dirección de Calidad Institucional y Registraduría.

Se evidencian mayores diferencias en algunos programas en específicos, relacionadas con las áreas STEM. Tal es el caso del Magíster en Ciencias con mención en Matemática, el cual durante el 2022 no tuvo ninguna matrícula femenina; y el 2023 de un total de 8 estudiantes 7 fueron hombres y 1 mujer. También es posible observarlo en el Doctorado de Antropología en donde no obtuvo ninguna matrícula femenina en ambos años.

Situación contraria ocurre en los programas como Doctorado en Ciencias Sociales, Doctorado en Educación, Magíster en Gerencia Pública y Magíster en Educación; los que muestran una distribución equitativa o favorable a las mujeres.

4.1.2.2 Estudiantes de postgrado que se identifican con alguna etnia o pueblo originario

En el año 2022, de un total de 73 matrículas en programas de posgrado, 15 estudiantes (20,5%) se identificaron como pertenecientes a alguna etnia. En 2023, esta cifra aumentó a 39 estudiantes (25,5%) de un total de 153 matrículas. En ambos años, la etnia aymara fue la predominante.

El aumento progresivo de estas cifras, sobretodo en una región como la nuestra, resalta la necesidad de seguir fortaleciendo estrategias que promuevan la participación equitativa y el reconocimiento de la diversidad cultural en los espacios académicos, con especial énfasis en el ámbito de posgrado.

Si bien el porcentaje de estudiantes de posgrado que se identifican con alguna etnia es considerablemente menor en comparación con el 45,8% registrado en los programas de pregrado, esta diferencia plantea interrogantes relevantes respecto a las posibles barreras de acceso que podrían estar enfrentando los estudiantes de pueblos originarios en su transición hacia la educación de posgrado. Este fenómeno podría estar vinculado a factores económicos, socioculturales, o incluso institucionales, que requieren ser analizados con mayor profundidad para identificar si existen obstáculos específicos que limiten su acceso, permanencia o progreso académico en niveles más avanzados de formación.

4.2 Personas que trabajan en la Universidad de Tarapacá.

4.2.1 Dotación del personal que labora en la universidad: escalafones, estamentos y evolución desagregada por sexo.

La Universidad de Tarapacá cuenta, a diciembre de 2023, con una dotación total de 1345 funcionarios, en calidad contractual de contrata y planta principalmente, agregándose algunos casos de vinculación en la modalidad "plazo fijo". Quienes trabajan en la universidad se hallan distribuidos en seis escalafones: administrativo, auxiliar, directivo, profesional, técnico y académico. Los primeros cinco cumplen funciones de gestión y en su conjunto se denominan como Estamento Funcionario de Gestión en contraste con el Estamento Académico quienes cumplen preferentemente funciones de docencia, investigación y vinculación.

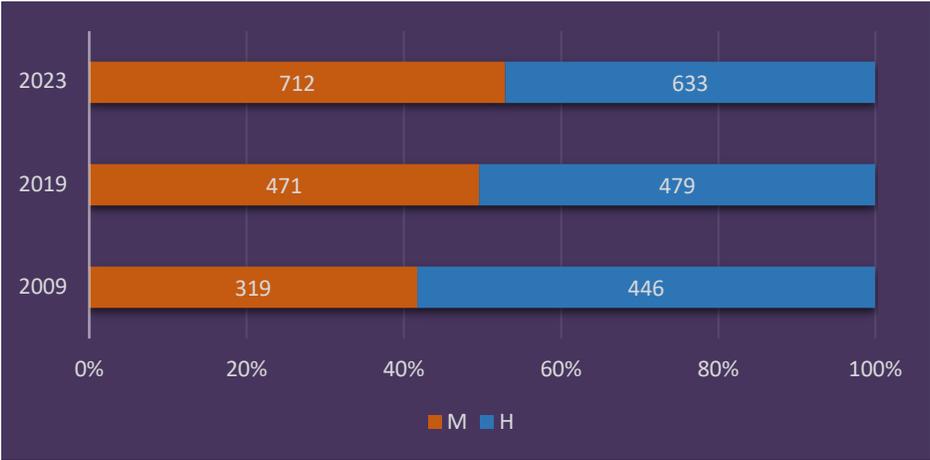
Al realizar la lectura de los datos y su análisis, ha de considerarse que el escalafón directivo está conformado por un importante porcentaje de personas provenientes del escalafón académico y que,

mientras se encuentran en cargos directivos cumplen con funciones de gestión por lo que serán incorporados como “funcionarios de gestión”.

Evolución según sexo y escalafón: Con el propósito de ir observando en el tiempo cómo ha ido variando progresivamente la dotación de funcionarios(as) de gestión y académicos(as) según sexo, en diciembre del 2023 se obtuvo desde las bases de datos de la Dirección de Gestión de Personas información actualizada, de modo de complementar con los antecedentes contenidos en la primera fase estadística del Diagnóstico de Relaciones de Género en la Universidad de Tarapacá (2020). Cabe destacar que la información proporcionada corresponde a la dotación total de personas en modalidad contractual planta y contrata.

En el 2009 la dotación total fue de 765 personas, 446 hombres (58,3%) y 319 mujeres (41,7%). El 2019 tuvo una dotación total de 950 personas, 479 hombres (50,4%) y 471 mujeres (49,6%). En 2023 la dotación total aumenta a 1345 personas, de los cuales 633 son hombres (47,1%) y 712 mujeres (52,9%). Si bien estas cifras demuestran que se ha ido equilibrando gradualmente la dotación de hombres y mujeres, al distinguir por escalafón se aprecian tendencias a la feminización o masculinización de algunos escalafones.

Gráfico N° 8: Evolución de la distribución por sexo en la dotación total.



Fuente: Elaboración propia

La Tabla N°8 presenta en detalle las cifras para la dotación total y cada uno de los escalafones, así como su evolución en tres momentos, dentro de los últimos 14 años:

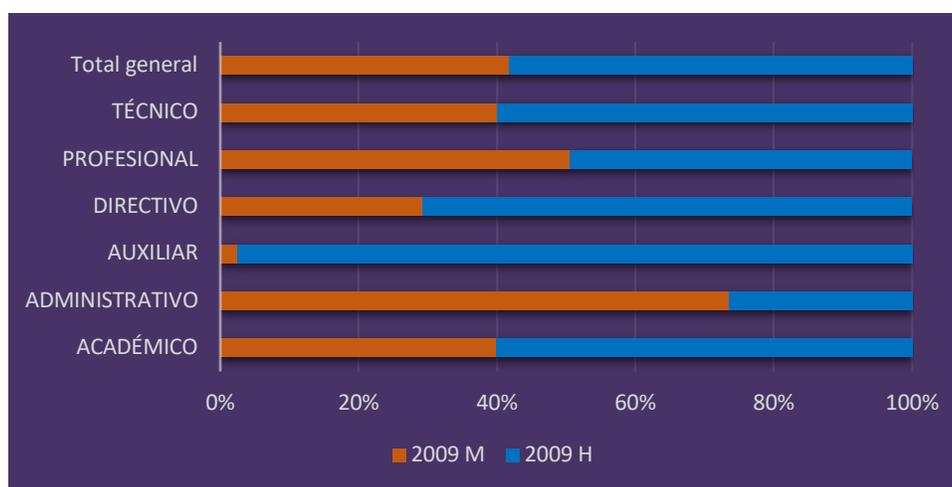
Tabla N° 8: Cantidad de funcionarios(as) de gestión por escalafón, sexo y periodo.

ESCALAFÓN	2009			2019			2023		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Académico	122	184	306	123	169	292	140	199	339
Administrativo	119	43	162	154	35	189	135	36	171
Auxiliar	3	119	122	70	142	212	91	136	227
Directivo	12	29	41	13	19	32	19	22	41
Profesional	45	44	89	89	80	169	252	190	442
Técnico	18	27	45	22	34	56	75	50	125
TOTAL GENERAL	319	446	765	471	479	950	712	633	1345

Fuente: Elaboración propia

Los gráficos 8, 9 y 10 presentan la distribución de la dotación separada por cada uno de los periodos y en una visión porcentual. Como es posible apreciar en los gráficos a continuación, el escalafón administrativo se mantiene altamente feminizado, de acuerdo al parámetro definido más arriba (sobre 60% de representación) durante todos los periodos observados, alcanzando su mayor nivel de feminización (>80%), durante el año 2019.

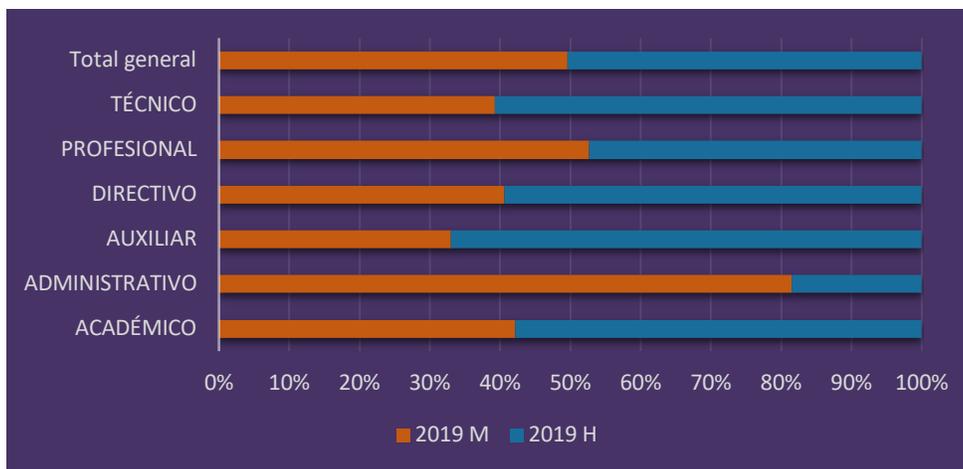
Gráfico N° 9: Distribución por sexo en dotación de escalafones, año 2009.



Fuente: Elaboración propia.

El escalafón de auxiliares, presenta el mayor grado de masculinización, mostrando una tendencia a moderar esta característica en el tiempo, comenzando en cifras menores al 5% de miembros femeninos en 2009, hasta cerca de un 40% de miembros femeninos en 2023. La dotación, en sus distintos escalafones, ha propendido a aumentar el número de mujeres que los conforman.

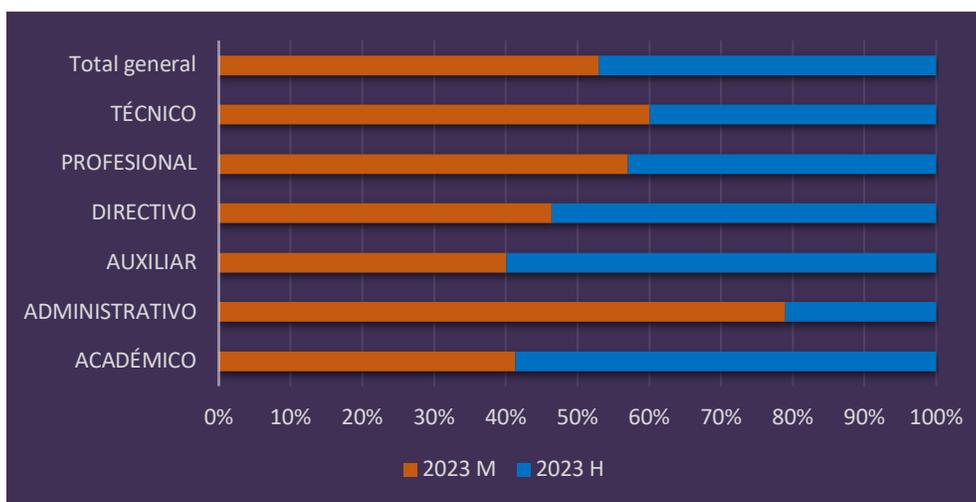
Gráfico N°10: Distribución por sexo en dotación de escalafones, año 2019.



Fuente: Elaboración propia

El año 2023 muestra un aumento del número de mujeres en la dotación general, aumentando especialmente en los escalafones administrativo, técnico y profesional.

Gráfico N° 11: Distribución por sexo en dotación de escalafones, año 2023.



Fuente: Elaboración propia

Durante todo el periodo observado, en el escalafón profesional, el 50% o más de la dotación corresponden a personal femenino. En el caso el escalafón técnico, este está masculinizado al principio del periodo observado, el personal femenino bordea el 40% en las primeras observaciones (2009 y 2019) hasta feminizarse en 2023 (60% mujeres). Una tendencia similar se observa en el escalafón directivo, el que ha mostrado una tendencia a incorporar mayor número de mujeres, en el tiempo, partiendo de un 30% en 2009 hasta bordear el 50% en 2023. Por último el escalafón académico ha variado muy poco su composición a lo largo de los 15 años informados, manteniéndose en torno al 40% de representación femenina.

4.2.2 Dotación del personal que labora en la universidad: escalafones y evolución de la calidad contractual

Evolución de la dotación de funcionarios de gestión de cada escalafón según sexo y calidad contractual:

A continuación, presentaremos en detalle la evolución que ha tenido cada escalafón en relación a su calidad contractual, segregados por sexo.

El **escalafón administrativo**, está compuesto mayoritariamente por mujeres, la feminización de este escalafón es observable indistintamente de su calidad contractual y año de observación. Durante el periodo observado la mayor parte de la dotación se encontraba en calidad de contrata, evidenciándose una tendencia al aumento de la dotación “a contrata” y una disminución en la calidad “de planta”. En todos los segmentos de la relación sexo/modalidad de contrato subsiste la feminización del escalafón, lo que se aprecia en el gráfico N°12.

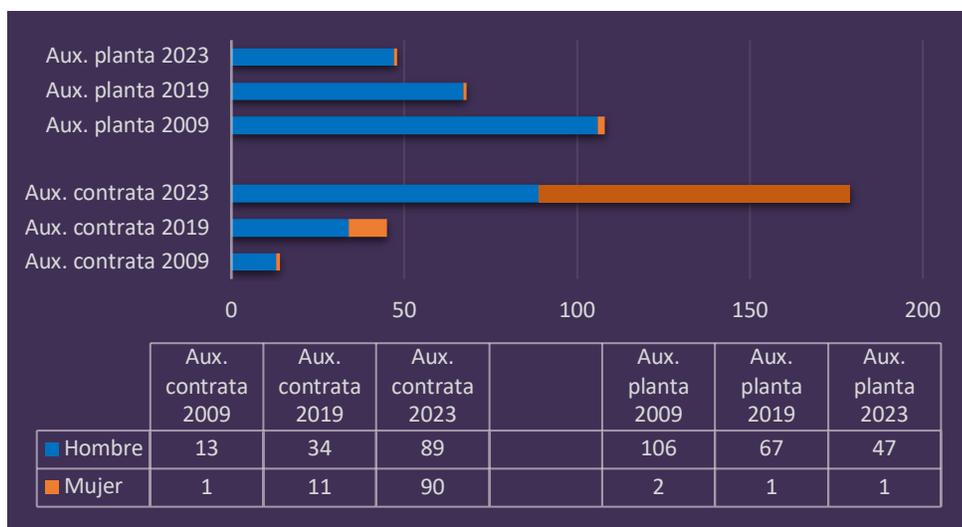
Gráfico N°12 Evolución de la calidad contractual del escalafón administrativo, según sexo.



Fuente: Elaboración propia

El **escalafón auxiliar**, se aprecia altamente masculinizado, indistintamente de su calidad contractual, hasta el año 2019. La mayor parte de quienes conforman este grupo se encontraba en calidad de planta al inicio del periodo observado, disminuyendo progresivamente la dotación total en dicha calidad contractual; así en el año 2023 predomina la dotación a contrata y este grupo (dotación auxiliar a contrata), se encuentra equilibrado en cuanto a sexo. El segmento en modalidad de contratación “planta” se mantiene masculinizado durante todo el periodo observado. El detalle de lo señalado se haya en el gráfico N°13.

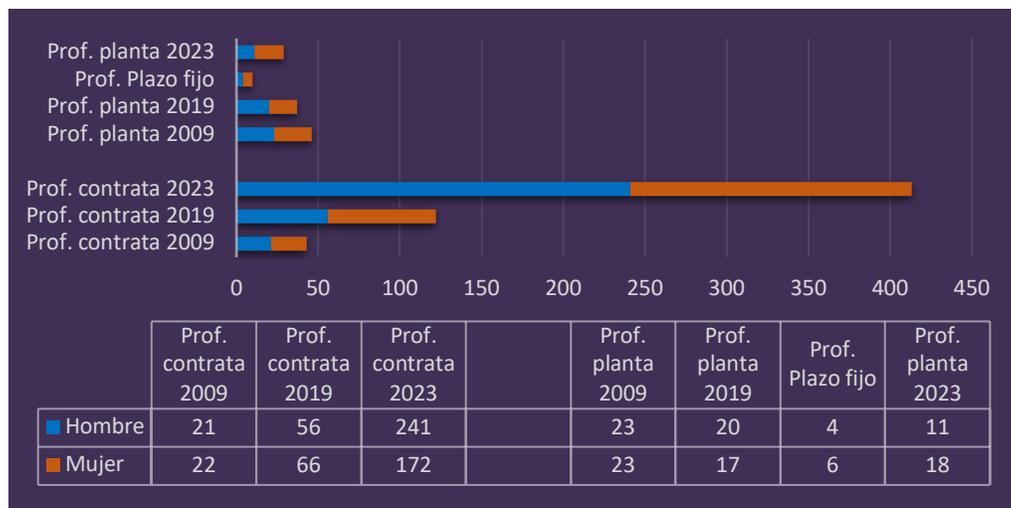
Gráfico N°13 Evolución de la calidad contractual del escalafón auxiliar, según sexo.



Fuente: Elaboración propia.

El **escalafón profesional**, durante el periodo observado, muestra una distribución por sexo relativamente equilibrada, en casi todos los años observados y modalidades contractuales. Debe considerarse que en este escalafón se incorpora la modalidad contractual “plazo fijo”, para un número reducido de personas. Este escalafón posee mayor dotación en la calidad contractual “a contrata”, la que muestra una tendencia a aumentar en número, especialmente en el año 2023 en el que tiende a cuadruplicarse y elevando la presencia masculina en este segmento/año, con un 58% masculino y 42% femenino, relación en el 2009 era de 46% masculina y 54% femenina y en 2019 se encuentra prácticamente equilibrada.

Gráfico N°14 Evolución de la calidad contractual del escalafón profesional, según sexo.



Fuente: Elaboración propia

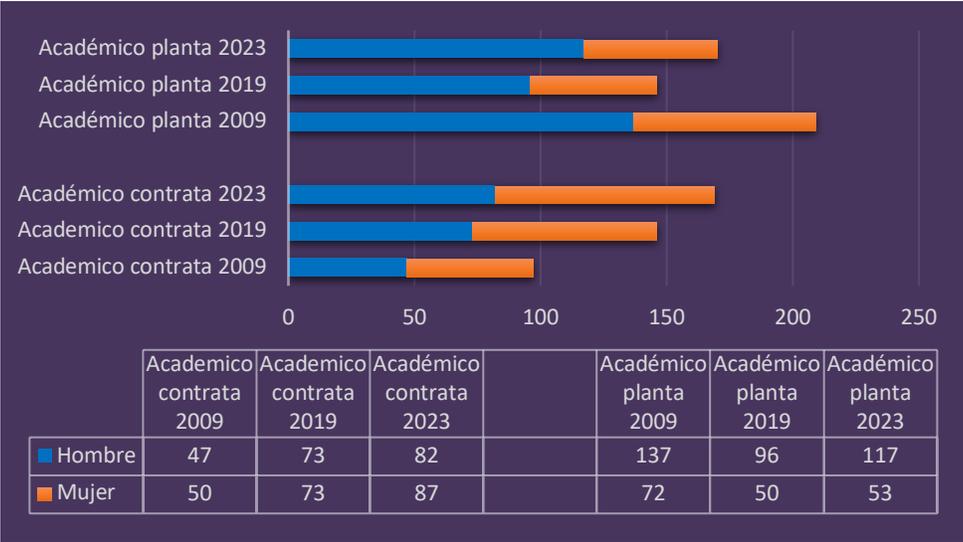
En relación a los **escalafones técnico y directivo**, sólo se recuperaron datos parciales de los años 2009 y 2019, que se describen a continuación:

El **escalafón técnico** evoluciona de una conformación predominantemente contratada en modalidad “planta” en 2009 a una distribución equilibrada en relación al tipo de contrato en 2019. Finalmente en 2023 la mayor parte de este escalafón se encuentran en modalidad “contrata” y corresponde a mujeres.

En el caso del **escalafón directivo**, éste, dada la naturaleza de sus funciones se encuentra casi en su totalidad bajo la calidad contractual “planta”, independientemente de si se trata de hombres o mujeres, observándose pocas variaciones en su número a lo largo del periodo observado.

Finalmente **el escalafón académico**, en términos generales durante todo el periodo (2009-2023), se observa una tendencia a equilibrar el número de personas en ambas modalidades de contrato (planta y contrata), iniciando el periodo con la mayor parte de este escalafón en la calidad contractual “planta” en 2009, luego este número disminuye y en 2019 y 2023 el número de personas en calidad planta y contrata es casi idéntico.

Gráfico N°15: Evolución de la calidad contractual del escalafón académico, según sexo.



Fuente: Elaboración propia

Como ya se ha señalado anteriormente el escalafón académico, se encuentra masculinizado, característica que se mantiene durante todo el periodo observado (2009-2023). Si bien el número de académicos y académicas en modalidad contrata se halla equilibrado a lo largo del periodo, es en la modalidad “planta” que se aprecia una marcada diferencia en la relación hombres-mujeres, sostenida en el tiempo. En 2009, prácticamente el 68% de la dotación académica se encuentra en condición “planta”, sin embargo, el porcentaje de mujeres en relación al porcentaje de hombres en esta modalidad presenta brechas en favor de los varones. La tabla N°9 da cuenta del detalle de las brechas expresadas en puntos porcentuales.

Tabla N°9: Distribución académicos-académicas por sexo y calidad contractual.

Año	Total Dotación	Total Mujeres	Total Hombres	Total Contrata	Total Planta	% Mujeres Planta	% Hombres planta	Brecha (pp)
2009	306	122	184	97(31,7%)	209(68,3%)	59%	74,45%	15.45
2019	292	123	169	146(50%)	146 (50%)	40,60%	56,80%	16.20
2023	339	140	199	169(49,85%)	170(50,14%)	37,85%	58,80%	20,95

Fuente: Elaboración propia.

4.2.3 Funcionarios y funcionarias de gestión.

4.2.3.1 Caracterización actual funcionarios(as) de gestión por sexo y ciudad.

Al año 2023, un total de 1006 personas componen el estamento de funcionarios(as) de gestión, en calidad de contrata o planta, excepcionalmente se observa contrataciones “a plazo fijo”. Se encuentran distribuidos en cinco escalafones: directivo, administrativo, auxiliar, profesional y técnico. Su distribución general por sexo es: 572 mujeres (56,9%) y 434 hombres (43,1%).

Los y las funcionarias cumplen funciones en la Casa Central-Arica, Sede-Iquique y Oficina de Santiago. En la Casa Central Arica el estamento de funcionarios(as) de gestión se compone por 895 personas, en la Sede Iquique, la totalidad de funcionarios (as) de gestión es de 107, En la Oficina de Santiago existe un total de 4 funcionarios(as). La distribución por sexo y ciudad puede apreciarse en detalle en la Tabla 10 y en una visión porcentual en los gráficos presentados más adelante.

Tabla N°10: “Distribución funcionarios(as) de gestión por sexo y ciudad”.

Casa Central-Arica			Sede Iquique			Oficina Santiago			Total		
M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
504	391	895	66	41	107	2	2	4	572	434	1006

Fuente: Elaboración propia.

El estamento funcionario de gestión se encuentra feminizado en ambas ciudades en donde su representación es mayor (Arica e Iquique). Los gráficos N°16 al 18, muestran la “Distribución de funcionarios(as) de gestión por sexo y ciudad”

Gráfico N°16:

Gráfico N°17:

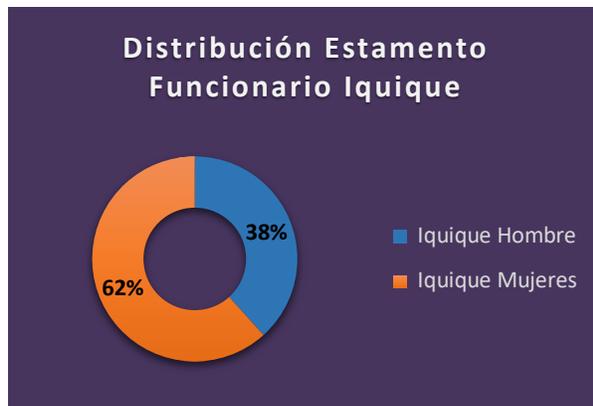
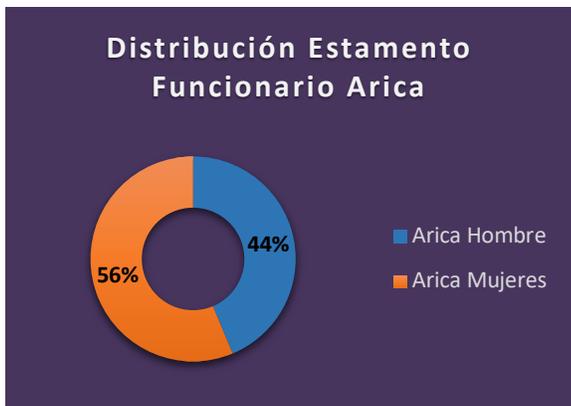
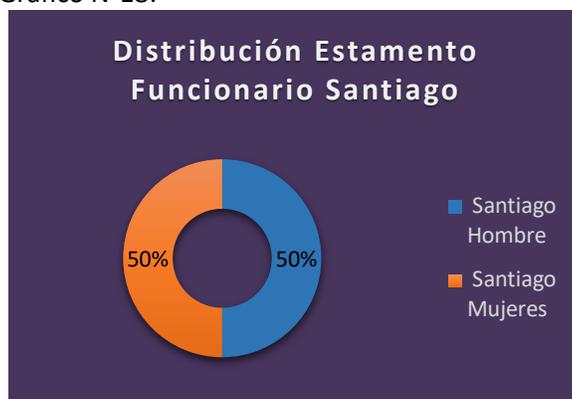


Gráfico N°18:



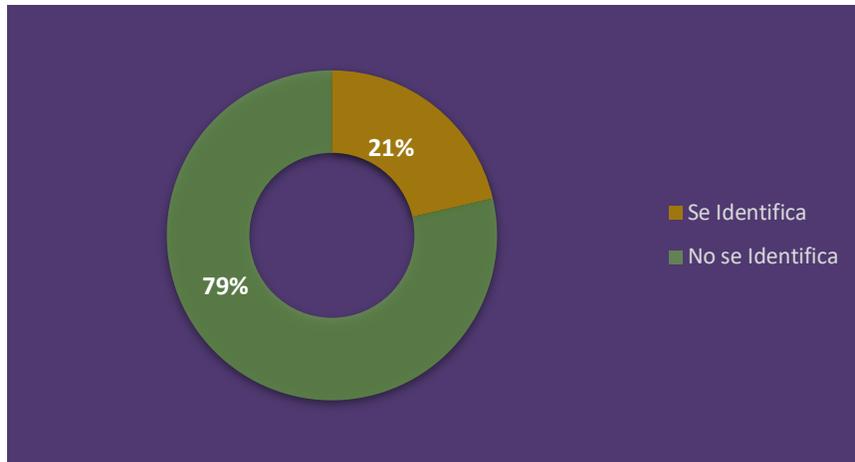
Fuente: Elaboración propia

A continuación, se abordarán otros aspectos claves para caracterizar el perfil de los funcionarios y funcionarias de gestión, considerando variables como estado civil, etnia, maternidad o paternidad, cuidados y principal ingreso familia. Estas variables serán analizadas y desagregadas por sexo, con el fin de caracterizar y profundizar en las relaciones de género que se evidencian al interior del estamento. La información analizada fue extraída de los resultados de la Encuesta de Relaciones de Género 2022.

4.2.3.2 Caracterización actual funcionarios(as) de gestión por identificación étnica, estado civil, rol cuidador y proveedor

En relación a la **identificación étnica**, un 21,4% de las y los funcionarios de gestión señalan pertenecer a alguna etnia. Entre quienes se identifican como pertenecientes a una etnia, la mayoría (65%) son mujeres.

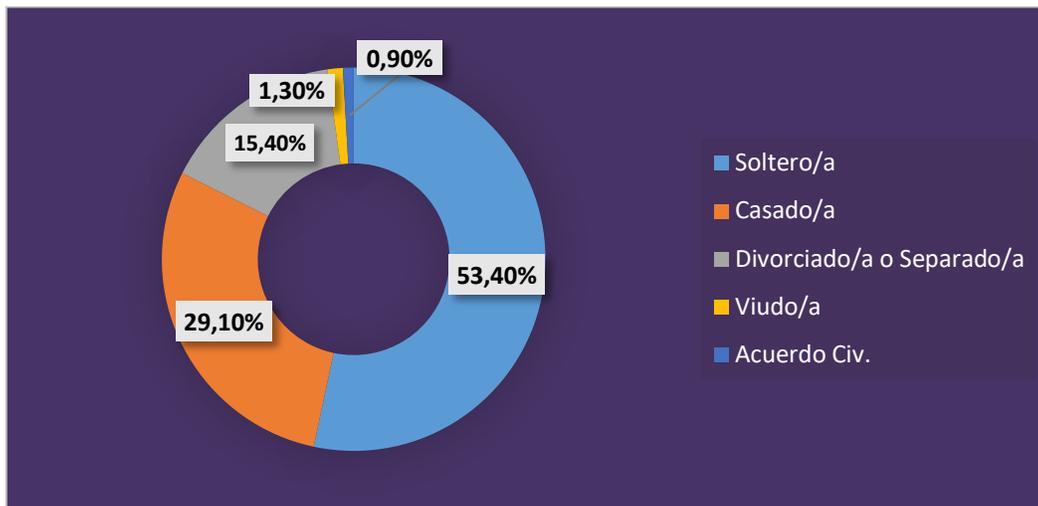
Gráfico N°19: Porcentaje de funcionarios/as que se identifica como perteneciente a etnia o pueblo originario.



Fuente: Elaboración propia

Respecto al **estado civil**, el gráfico N°18 contiene la distribución del estado civil de funcionarios y funcionarias. Más del 50% de funcionarios(as) de gestión son solteros(as) y un porcentaje cercano al 30% se encuentra casado(a).

Gráfico N°20: Estado civil de funcionarios/as de gestión.



Fuente: Elaboración propia

Roles y responsabilidades de cuidado: La mayoría de los funcionarios y funcionarias (68,8%), declara tener uno o más hijos, 75,9% de las mujeres y un 53,9% de los hombres. El gráfico N°21 muestra esta distribución.

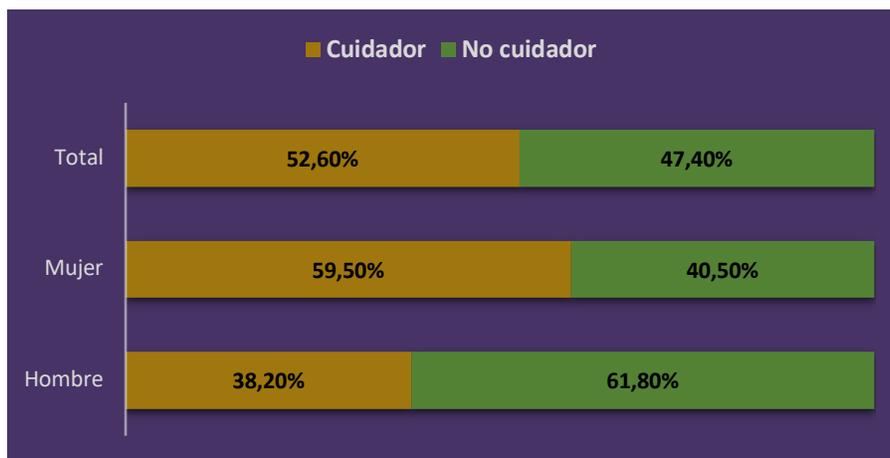
Gráfico N°21: Porcentaje de funcionarios/as padres/madres.



Fuente: Elaboración propia

Como un dato complementario a las paternidades y maternidades de los y las funcionarias, estos fueron consultados respecto del ejercicio de labores de cuidado, ante ello un 52,6% del estamento funcionario declara que **ejerce labores de cuidados**: un 59,5% de las mujeres es cuidadora versus un 38,2% de los hombres. Recordemos que el rol de cuidado frente a los hijos termina con su independencia y que los roles de cuidado pueden ejercerse, no solo con hijos pequeño, sino a otras personas que requieren de atenciones para su subsistencia, ya sea de manera permanente o temporal, como personas postradas, con algunas enfermedades o discapacidad, etc.

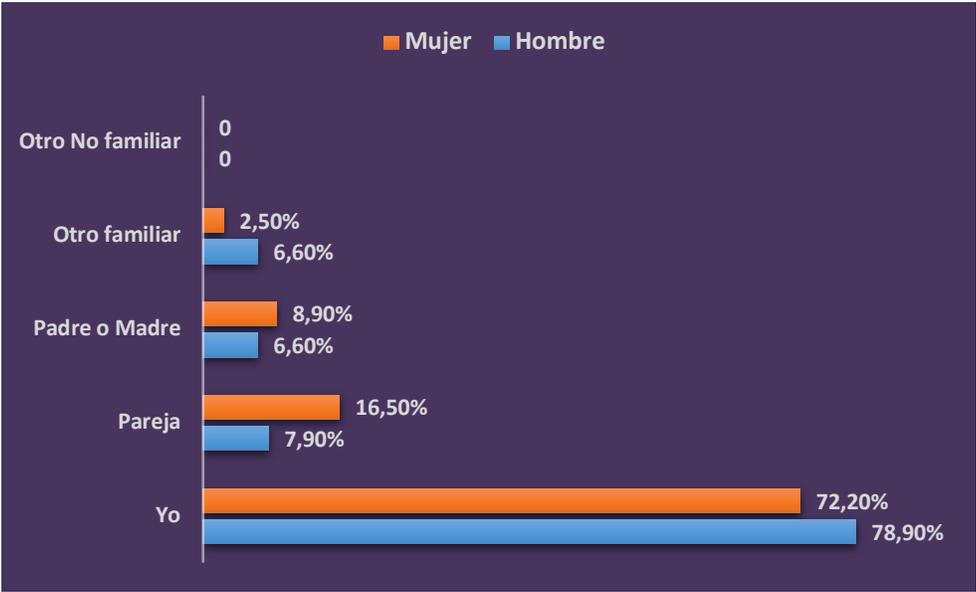
Gráfico N°22: Porcentaje funcionarios/as que ejercen rol cuidador.



Fuente: Elaboración propia

Principal Proveedor en la familia: Un 74,4% de los funcionarios (as) de gestión declaran que son quienes proveen de manera principal al ingreso familiar. Al desagregar estos datos por sexo, hombres y mujeres ejercen este rol en similar proporción. La distribución en este ámbito es similar para hombres y mujeres, salvo en el caso que fuese la pareja quien es el o la principal proveedora, en este caso el porcentaje es algo mayor para las mujeres. Para mayor detalle revise el Gráfico N°23.

Gráfico n°23: Principal proveedor de ingresos familiares en el estamento de funcionarios de gestión, desagregados por sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a la EBG 2022

4.3.4 Académicos y académicas.

4.3.4.1 Caracterización actual académicos(as) por sexo y ciudad.

El estamento académico de la Universidad de Tarapacá se compone por 339 académicos(as) que realizan su quehacer en la Casa Central Arica, Sede Iquique y Oficina de Santiago, de los cuales 199 son hombres y 140 son mujeres. La Tabla N°11 describe en detalle esta distribución.

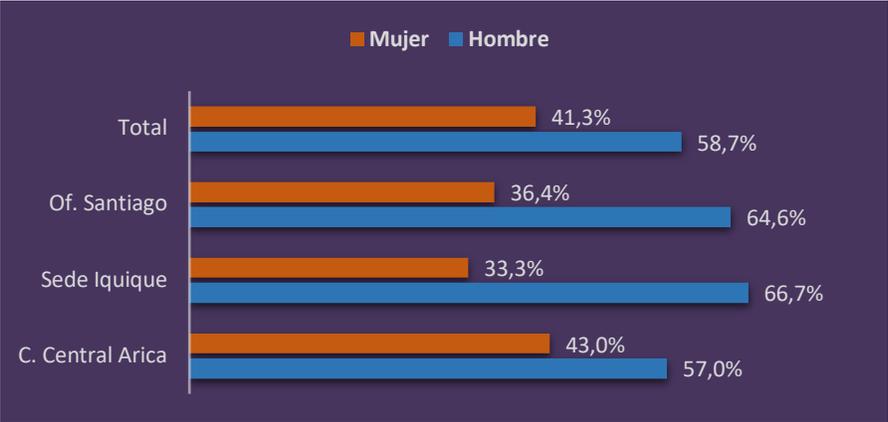
Tabla N°11: Distribución académicos(as) por sexo y ciudad.

Casa Central-Arica			Sede Iquique			Oficina Santiago			Total		
M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
120	160	280	16	32	48	4	7	11	140	199	339

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en el gráfico N°24, que evidencia las distribuciones porcentuales de los y las académicas segregadas por sexo y ciudad en que desarrollan sus funciones, el estamento académico posee una clara tendencia a la masculinización, la que se concreta en Sede Iquique y Oficina de Santiago.

Gráfico N°24: Distribución de funcionarios(as) de gestión por sexo y ciudad.



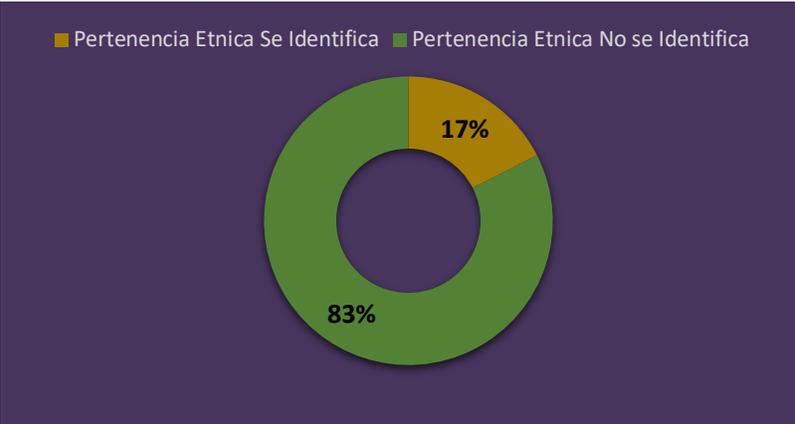
Fuente: Elaboración propia

El siguiente apartado se ofrece información respecto de otras dimensiones que permiten caracterizar el perfil de los académicos y académicas, se han considerado aspectos como estado civil, etnia, maternidad-paternidad y rol de cuidados y principal ingreso familia. Cada dimensión será analizada y desagregadas por sexo, a fin de precisar las relaciones de género que se evidencian al interior del estamento. La información fue extraída de los resultados de la Encuesta de Relaciones de Género 2022.

4.3.4.2 Caracterización actual académicos(as) por identificación étnica, estado civil, Rol cuidador y proveedor

En relación a la pertenencia a una **etnia o pueblo originario**, un 17,5% del total de académicos(as) que señalan pertenecer a una etnia, los hombres son quienes se reconocen en mayor medida como pertenecientes, ellos conforman el 62,28%. En este porcentaje, podría influir la tendencia a la masculinización que caracteriza al estamento. El gráfico N°25 representa el reconocimiento o identificación étnica en el estamento académico

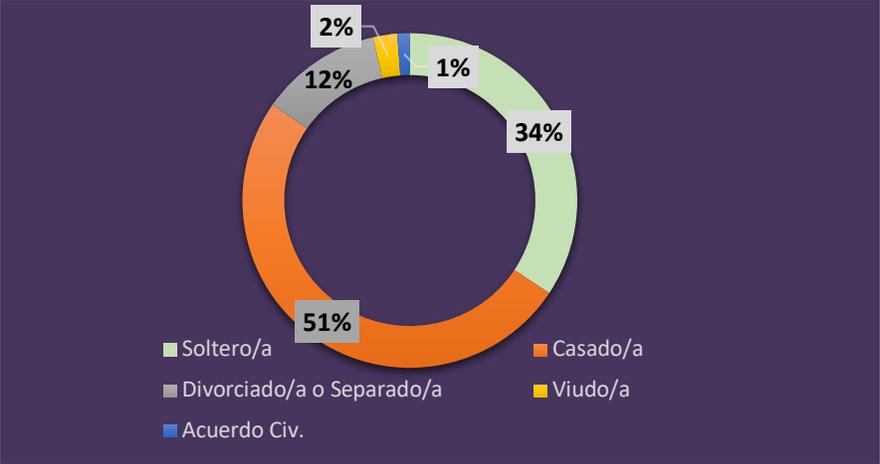
Gráfico N°25: Porcentaje de académicos/as que se identifica como perteneciente o no a una etnia o pueblo originario.



Fuente: Elaboración propia

En relación al **estado civil**, el gráfico N°26 muestra la distribución del estado civil de los y las académicas. La mayoría del estamento académico se encuentra casado/a (50,2%) o soltero/a (34,2%).

Gráfico N°26: Distribución académicos/as según estado civil.

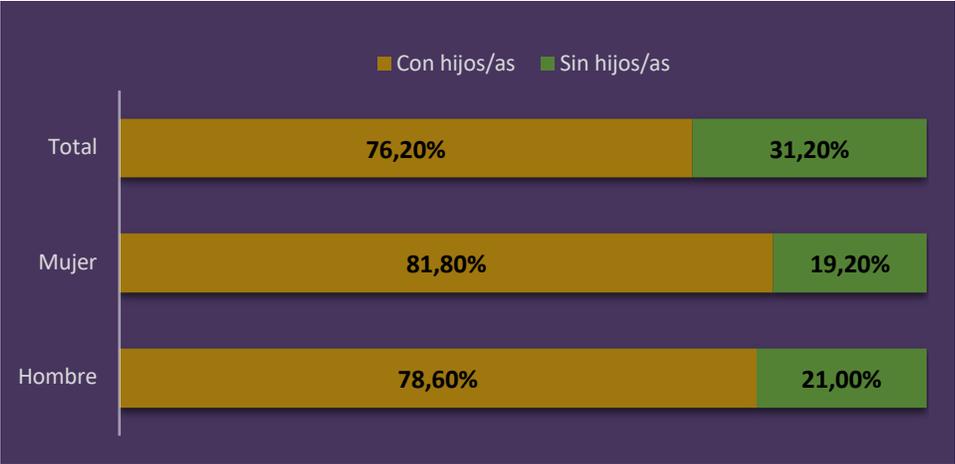


Fuente: Elaboración propia

En relación a roles y responsabilidades de cuidado: en este estudio se analiza por separado el tener hijos/as y la condición de ser cuidador, entendiéndose esta última como la responsabilidad total o parcial respecto de otro/a u otros/as que tienen un nivel de dependencia. De tal forma, es perfectamente posible que quienes tengan hijos/as ya no sean cuidadores por la edad de éstos/as, sin ser padres o madres sean cuidadores de personas con condiciones de dependencia, entre otras situaciones.

Rol de padres o madres: La mayoría de los académicos y académicas (68,8%), declara tener hijos, un 75,9% de las mujeres y un 53,9% de los hombres. El gráfico N°27 muestra esta distribución, para la dotación total del estamento académico.

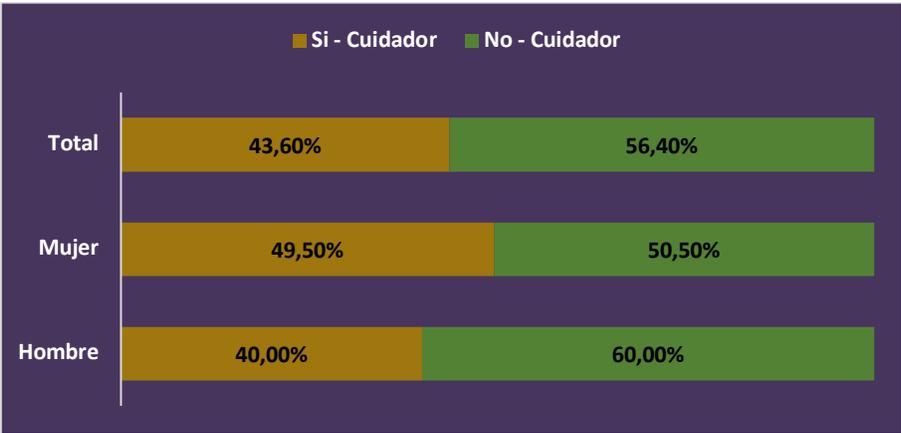
Gráfico N°27: Porcentaje de académicos/as padres o madres.



Fuente: Elaboración propia

Un 43,6% del total de quienes conforman el estamento académico de la Universidad de Tarapacá declaró ejercer funciones de cuidado. Como puede observarse la proporción de académicos y académicas que tienen rol cuidador, es inferior a la de padres o madres. En ambas consultas (hijo/as o cuidados), son las académicas quienes informan en mayor proporción cada condición vital, la diferencia no supera el 6% (Brecha -6). Ver gráfico N°28.

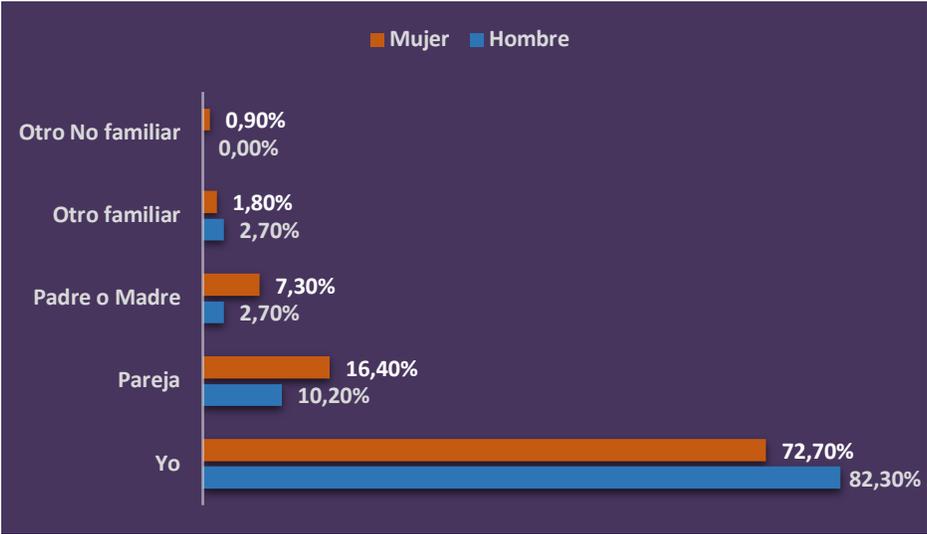
Gráfico N°28: Porcentaje de académicos/as que ejercen rol cuidador.



Fuente: Elaboración propia

Principal Proveedor en la familia: El 78,2% de quienes componen el estamento académico señalan que tienen el rol/responsabilidad de ser él o la principal proveedor. Al momento de desagregar estos datos por sexo, observamos cómo este rol es más frecuente entre los hombres, aunque en ambos caso es un porcentaje elevado. Debe considerarse que un 2,0% de los académicos y un 0,9% de las académicas no entregaron información al respecto. El detalle puede encontrarse en el gráfico N°29.

Gráfico N°29: Principal proveedor de ingresos familiares, estamento académico.



Fuente: Elaboración propia

4.3.4.3 Distribución de académicos y académicas por Facultad.

Se extrajo la siguiente información de los datos procesados por el proyecto InES Género de la Universidad de Tarapacá, misma que fue obtenida las bases de datos de la Dirección de Calidad institucional las que fueron cruzadas y revisadas. Los datos corresponden a la dotación en el año 2023, aunque se muestran comparativos desde 2018.

Se entrega a continuación una relación del número de académicos y académicas por facultad, segregados por sexo, grado y jerarquía académica. Considérese que los datos están reflejados considerando Jornadas Completas Equivalentes, por lo que, en el caso de existir académicos/as con vinculación por media jornada, el número de hombres o mujeres puede estar expresado en decimales.

Al momento de revisar la información considérese algunos elementos característicos del manejo de datos y su visualización: a) Al hablar de brechas en este apartado el índice ha sido construido usando la fórmula (Frec. Mujeres - Frec. Hombres, lo mismo en el caso de porcentajes o puntos porcentuales), lo que lleva a que una brecha positiva signifique que en el indicador hay mayor cantidad/porcentaje de mujeres que de hombres (brecha positiva respecto de las mujeres) y si el indicador es negativo, mayor cantidad de hombres respecto de mujeres. b) En los gráficos puede observarse una persona que se encuentra sin jerarquía dentro de la dotación, en todos los casos corresponde a quien ejerce la Decanatura de la facultad o instituto correspondiente, dado que la decanatura es considerada dentro del escalafón directivo.

La Tabla N°12, muestra la distribución por género, de autoridades para cada facultad, las que se encuentran equilibradas para el año 2023 y en 2019, se encontraban cercano al equilibrio, manteniéndose la configuración al 2023, sin embargo en 2019, la Facultad de Derecho era parte de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, hasta 2022, adicionalmente, durante 2019 la Facultad de Salud realiza cambio de decanatura, lo que aumenta el número de decanaturas durante el 2019 en una, equiparándose con 2023.

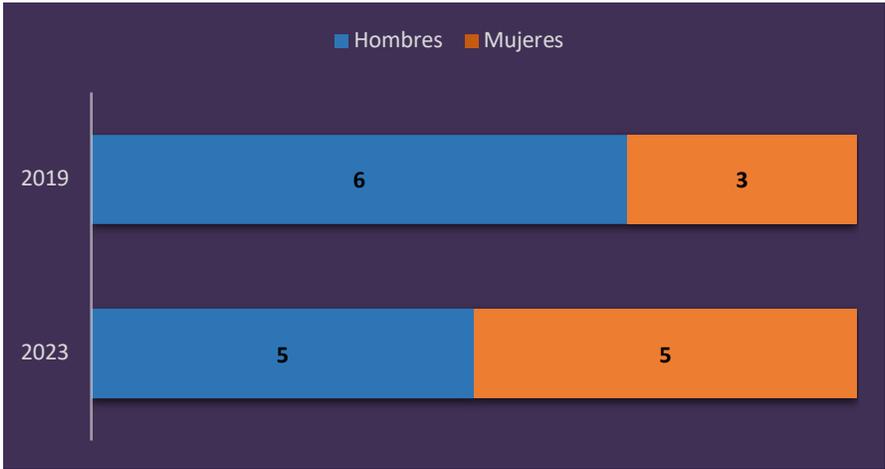
Tabla N°12: Decanaturas según género 2019 y 2023.

FACULTAD	2019	2023
FACI	MASCULINO	MASCULINO
FACSA	FEMENINO	FEMENINA
FAE	MASCULINO	MASCULINO
FEH	MASCULINO	MASCULINO
FACSO	FEMENINA	FEMENINA
FADE	No Aplica ⁹	FEMENINA
FI	MASCULINO	MASCULINO
FADECIA	FEMENINA	FEMENINA
FAMED	MASCULINO	FEMENINA
IAI	MASCULINO	MASCULINO

Fuente: Elaboración propia.

⁹ La Facultad de Derecho se crea en 2022.

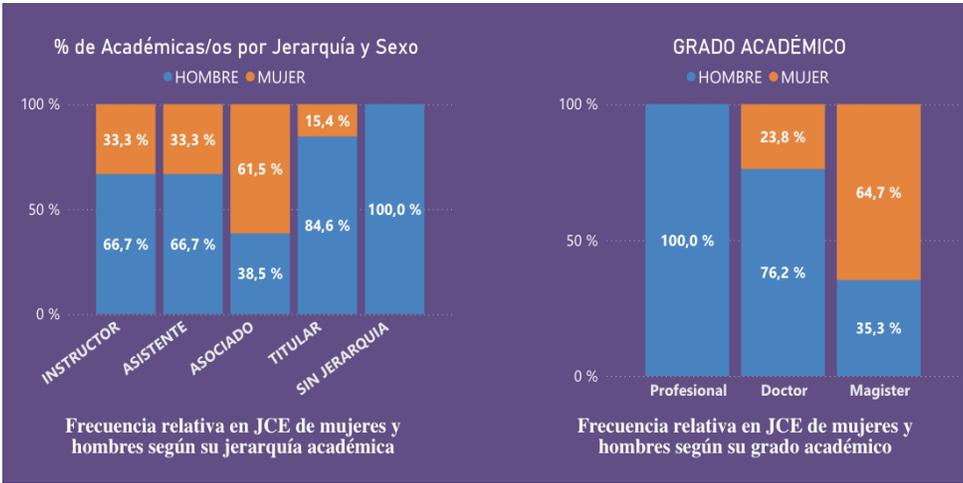
Gráfico N°30: Distribución decanaturas por sexo, años 2019 y 2023.



Fuente: Elaboración propia.

Facultad de Ciencias: Facultad encabezada por un Decano. La dotación académica de la facultad está compuesta por 39 hombres (65%) y 21 mujeres (35%). La dotación está claramente masculinizada, situación que se mantiene en la mayoría de las jerarquías excepto la de Asociado, en las que existen más mujeres; entre quienes poseen la jerarquía de Titular sólo un 15,4% son mujeres. Respecto de los grados académicos de esta dotación quienes poseen un Doctorado son principalmente hombres y quienes poseen grado de Magíster son en su mayoría mujeres (64,7%). Esta información puede revisarse en el Gráfico N°31.

Gráfico N°31: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Facultad de Ciencias.

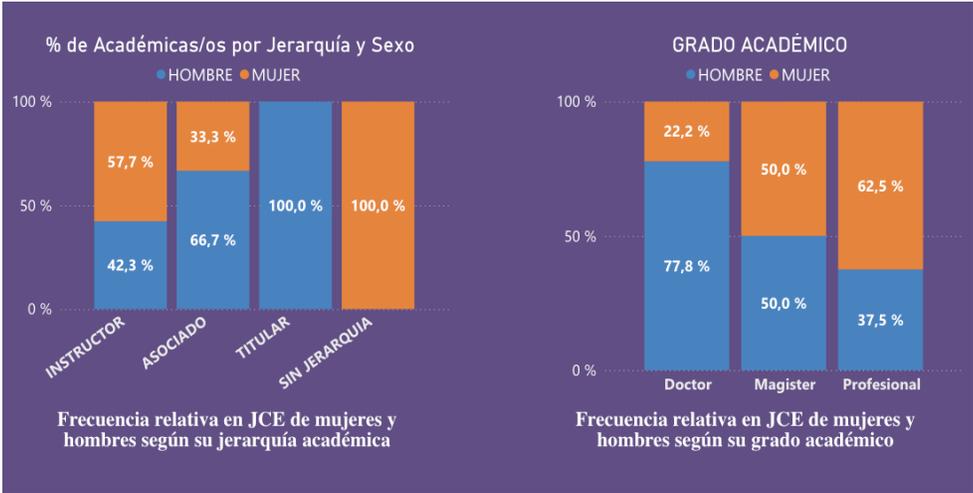


Fuente: Elaboración propia.

Facultad de Medicina: La dotación académica de la facultad está compuesta por 9 hombres (48,6%) y 9,5 mujeres (51,4%). La facultad es encabezada por una Decana. La dotación general está levemente feminizada, no obstante aquello, las dos más altas jerarquías se encuentran con predominio masculino y

quienes poseen el grado de Doctorado o su equivalente en especialidades médicas, son mayoritariamente hombres. Respecto a quienes poseen grado de Magíster, este se encuentra distribuido equilibradamente entre hombres y mujeres. Detalle completo se encuentra en el Gráfico N°32, a continuación.

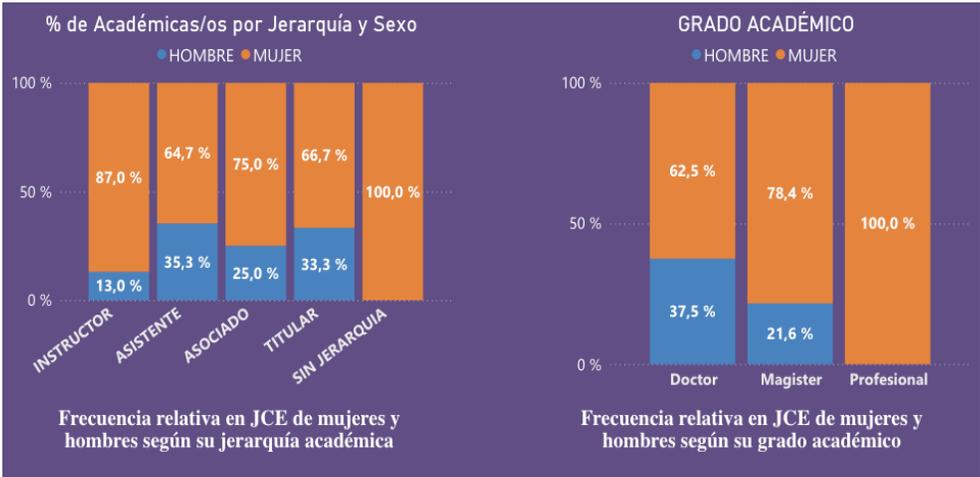
Gráfico N°32: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Facultad de Medicina.



Fuente: Elaboración propia.

Facultad de Ciencias de la Salud: Facultad encabezada a la fecha de recogida de los datos (2023), por una Decana. La dotación académica de esta facultad está claramente feminizada, compuesta por 11 hombres (22,9%) y 37 mujeres (77,1%). La feminización es transversal a todos los grupos segregados por grado académico y por jerarquía. Detalle de esta información puede revisarse en el Gráfico N°33.

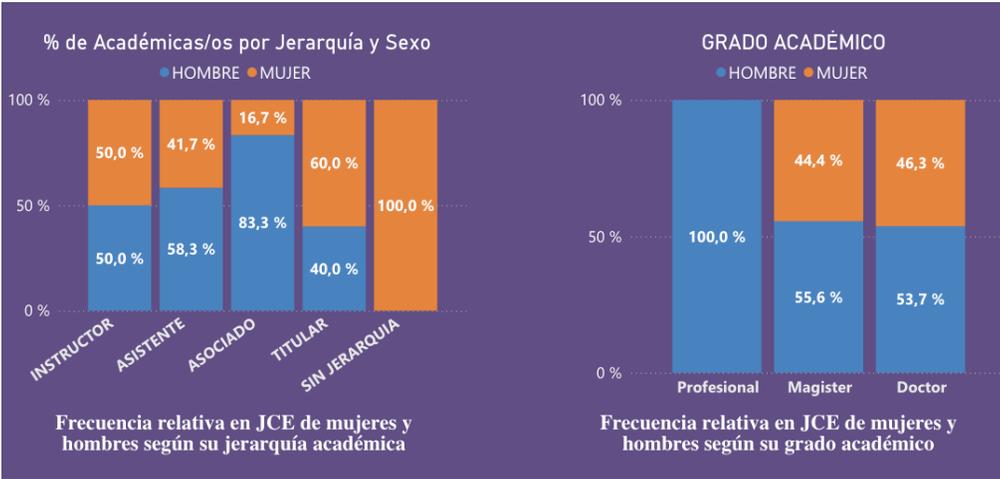
Gráfico N°33: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Facultad de Salud.



Fuente: Elaboración propia.

Facultad de Ciencias Sociales: La dotación académica de esta facultad, dirigida por una Decana, tiene predominio masculino, compuesta por 25 hombres (56%) y 19,5 mujeres (44%). Este predominio masculino es transversal a todos los grupos segregados por grado académico y por la mitad de los segregados por jerarquía: el grupo “Instructor” se encuentra equilibrado y el grupo “Titular”, tiene predominio femenino. Detalle de esta información puede revisarse en el Gráfico N°34.

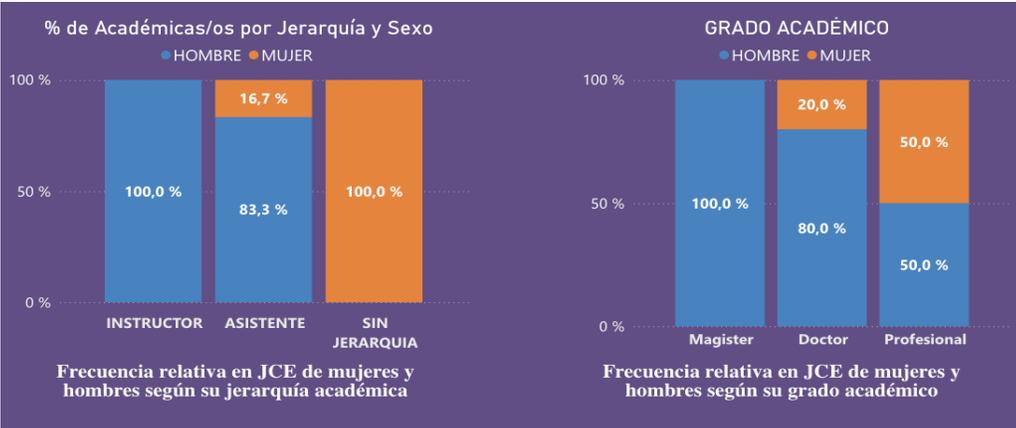
Gráfico N°34: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Facultad de Ciencias Sociales.



Fuente: Elaboración propia.

Facultad de Derecho: Esta facultad es encabezada por una Decana, se trata de una facultad de reciente creación (2023), con una clara masculinización, compuesta de 13 hombres (81,3%) y sólo 3 mujeres (18,8%). La masculinización es visible para todas las categorías jerárquicas y respecto del grado académico mayor alcanzado, la masculinización es observable para los grupos que cuentan con grado de Magister y Doctorado, el segmento con título profesional se halla equilibrado. El detalle de esta información puede apreciarse en el Gráfico N°35.

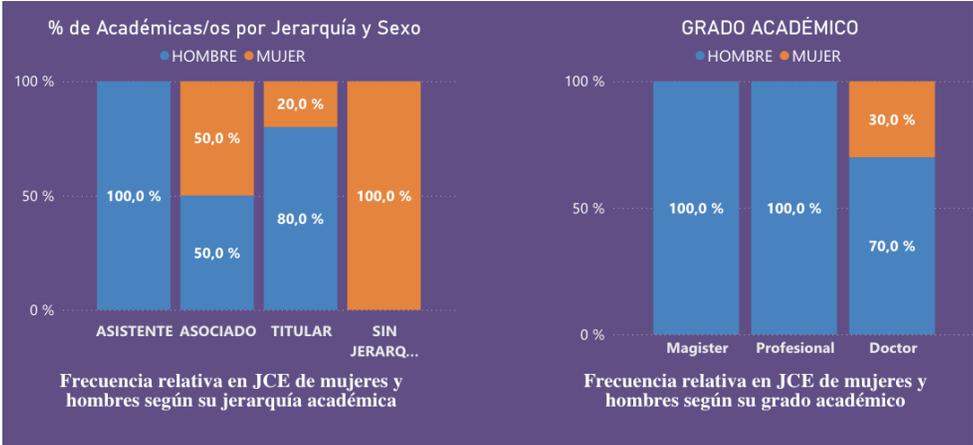
Gráfico N°35: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Facultad de Derecho.



Fuente: Elaboración propia.

Facultad de Ciencias Agronómicas: Se trata de una Facultad de menor tamaño, encabezada por una Decana. Su dotación académica se halla claramente masculinizada, compuesta por 9 hombres (75%) y 3 mujeres (25%). Este predominio masculino es transversal a la mayoría de los grupos segregados por grado académico y por jerarquía, exceptuando la jerarquía de “Asociado”, que se encuentra equilibrada.. Lo anterior se encuentra visible en el Gráfico N°36.

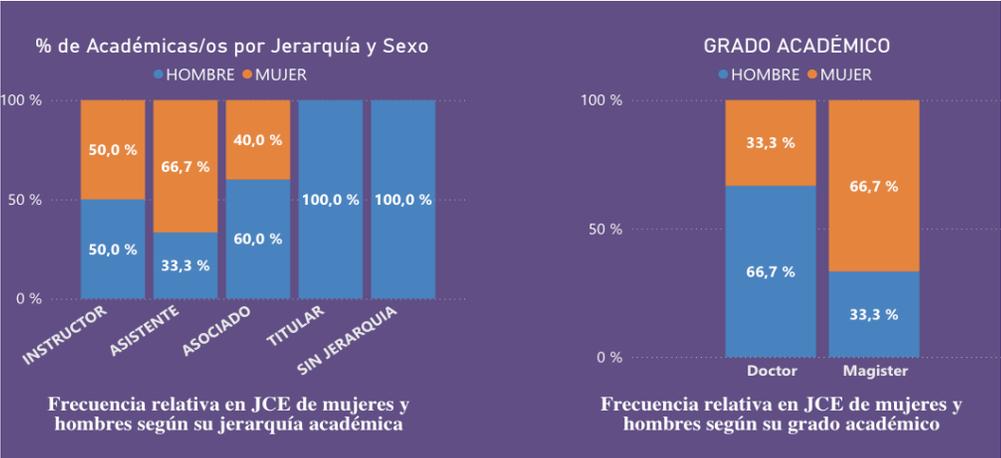
Gráfico N°36: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Facultad de Ciencias Agronómicas.



Fuente: Elaboración propia

Facultad de Administración y Economía: La dotación académica de la facultad está compuesta por 10 hombres (47,6%) y 11 mujeres (52,4%). La dotación está equilibrada con un leve predominio femenino. Esta facultad está dirigida por un Decano. Respecto de la distribución por jerarquía, las dos más altas jerarquías se hallan claramente masculinizadas, la jerarquía “Instructor/a” se halla equilibrada. Respecto de los grados académicos de esta dotación quienes poseen un Doctorado son principalmente hombres (66,7%) y en el caso de quienes poseen grado de Magíster esta proporción se invierte. Esta información puede revisarse en el Gráfico N°37.

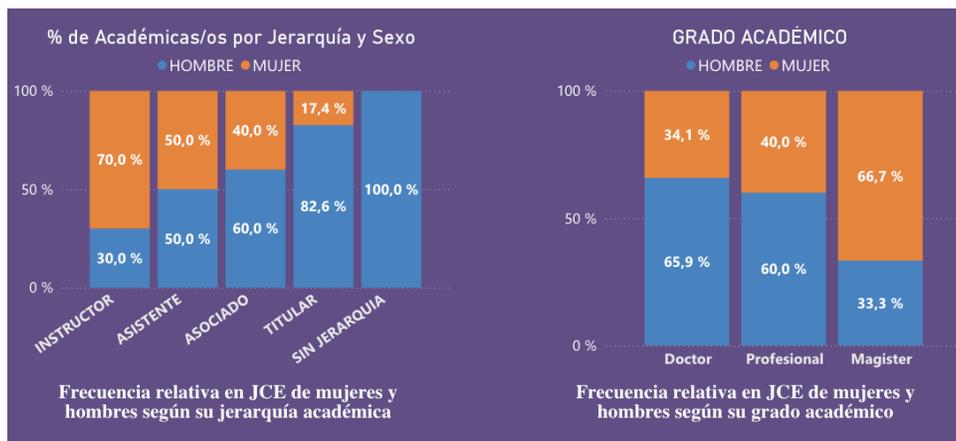
Gráfico N°37: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Facultad de Administración y Economía.



Fuente: Elaboración propia.

Facultad de Educación y Humanidades: Esta facultad está dirigida por un Decano. Respecto de su dotación académica, la facultad está compuesta por 34,5 hombres (56,1%) y 27 mujeres (43,9%). La dotación tiene un predominio masculino. Respecto de la distribución por jerarquía, las dos más altas jerarquías se hallan claramente masculinizadas, la jerarquía “Asistente” se halla equilibrada y la jerarquía “Instructor” se halla feminizada. Respecto de los grados académicos, el segmento que posee “Doctorado” se halla claramente masculinizado (65,9%), así como el segmento de “Profesionales” (en el segmento de quienes poseen grado de Magister esta proporción se invierte, por último Esta información se detalla en el Gráfico N°38.

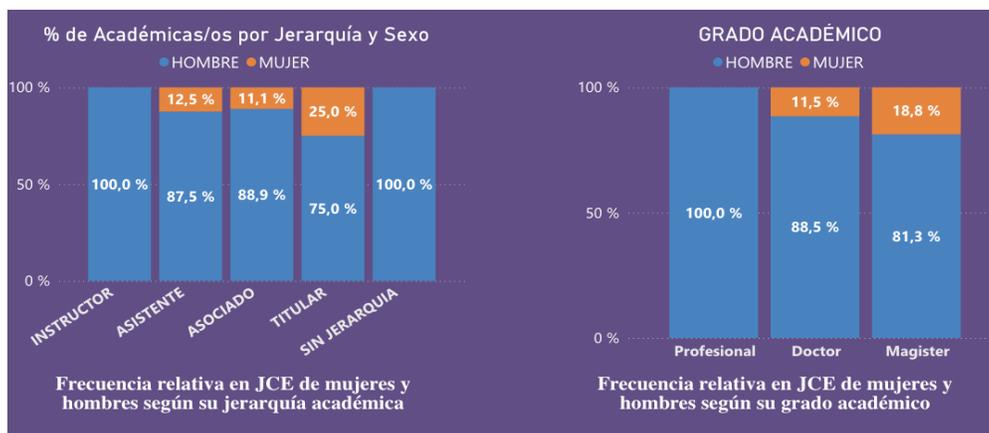
Gráfico N°38: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Facultad de Educación y Humanidades.



Fuente: Elaboración propia.

Facultad de Ingeniería: La dotación académica de la facultad está compuesta por 39 hombres (86,7%) y 6 mujeres (13,3%). La Facultad se encuentra dirigida por un Decano. La dotación está claramente masculinizada, situación que se mantiene en todas las jerarquías. Respecto de los grados académicos se mantiene la masculinización evidente dado el escaso porcentaje de mujeres dentro de la facultad. Esta información puede revisarse en el Gráfico N°39.

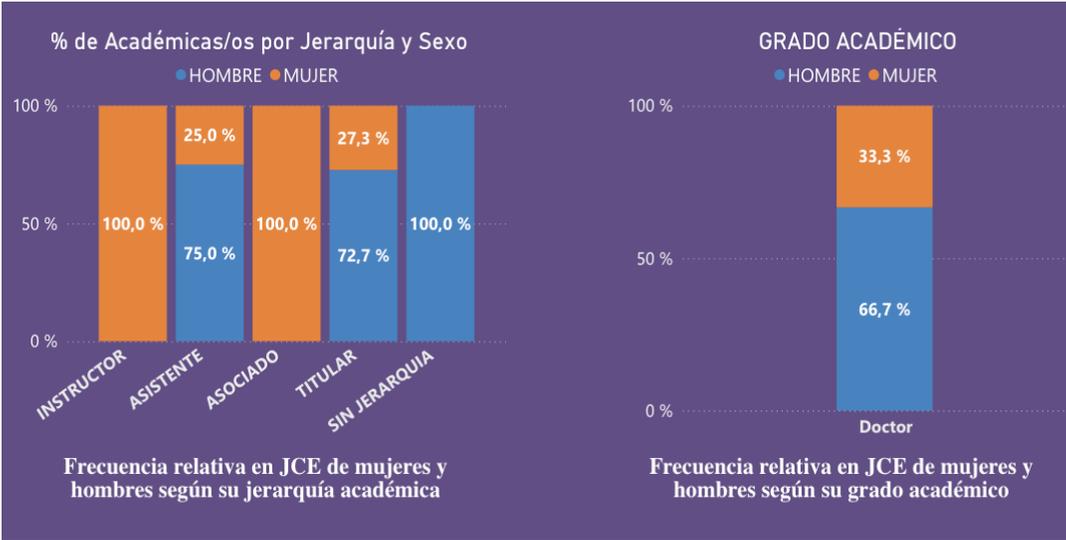
Gráfico N°39: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Facultad de Ingeniería.



Fuente: Elaboración propia.

Instituto de Alta Investigación: El instituto está encabezado por un Decano. La dotación de esta unidad está compuesta por 12 hombres (66,7%) y 6 mujeres (33,3%), con evidente masculinización. Respecto de la distribución por jerarquía, algunas aparecen masculinizadas y otras feminizadas, sin embargo, debe considerarse que en el caso de la jerarquía “Instructor” y “Asociado” éstas sólo están conformadas por una académica cada quienes definen el género de dicho segmento. En el caso de las categorías “Asistente” y “Titular”, ambas se encuentran masculinizadas, siguiendo la tendencia de la unidad completa. Respecto de los grados académicos de esta dotación, la totalidad de quienes conforman la unidad poseen grado de Doctorado, por cuanto se replica la conformación masculinizada general: dos tercios de la dotación son hombres. Esta información está representada en el Gráfico N°40.

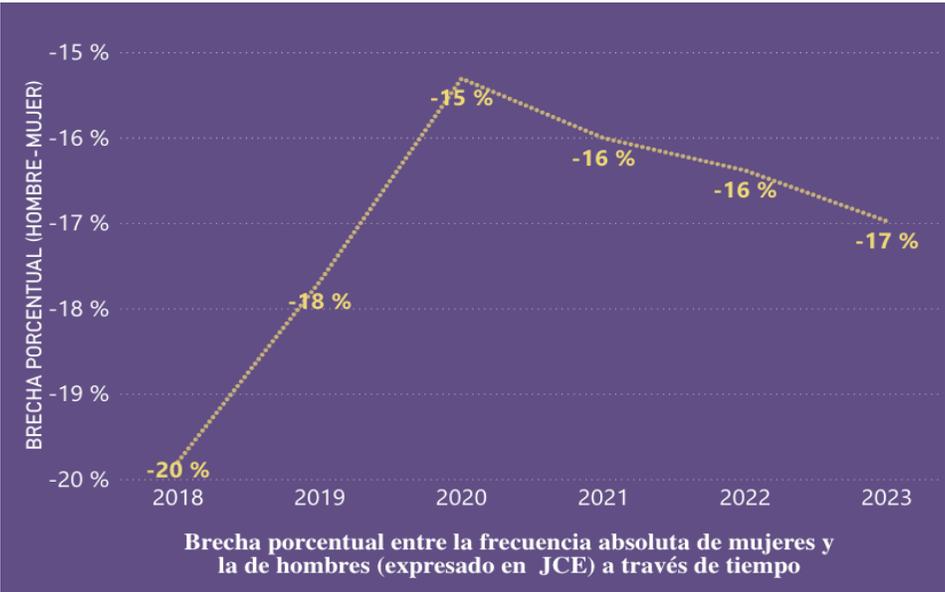
Gráfico N°40: Distribución academia, por sexo, grado académico y jerarquía, Instituto de Alta Investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Evolución de la Brecha Mujeres/Hombres en las facultades e instituto en el periodo de 2018 a 2023: El gráfico N°41, representa los cambios que ha sufrido en el tiempo la brecha de género en el estamento académico. Como puede observarse esta brecha experimentó una tendencia a la disminución entre 2018 y 2020 variando de 20 puntos porcentuales en detrimento de mujeres a 15 puntos porcentuales en 2020, a partir de allí experimenta una nueva alza hacia 2023 llegando a 17 puntos porcentuales a favor del número de hombres que componen las facultades.

Gráfico N°41: Distribución academia, por sexo para todas las Facultades e IAI entre 2018 y 2023.



Fuente: Elaboración propia.

5

Resultados de la Encuesta de Brechas de Género y Percepción de Victimización.

Durante el 2022 se aplicó una Encuesta de Brechas de Género dirigida a toda la comunidad universitaria. Es relevante mencionar que **en el estamento estudiantil no se logró construir una muestra enNN número que resultase representativo**, invitamos a revisar los resultados para este estamento teniendo en cuenta que los datos aquí entregados podrían no reflejar cabalmente la realidad de la mayor parte de los estudiantes al momento de recoger los datos. A pesar de ello, los datos aquí entregados, permiten realizar una aproximación preliminar respecto de la victimización y las relaciones de género para los estudiantes. Lo anterior podrá profundizarse con nueva información.

En los estamentos de académicos y de funcionarios de gestión si se alcanzó una muestra representativa, por lo cual los datos aquí presentados dan de la realidad de dicho estamento al momento de recoger la información. Cabe destacar que se utilizaron cuestionarios distintos para el estamento estudiantil y para el académico-funcionarios de gestión, con algunas secciones iguales para ambos. Los cuestionarios fueron distribuidos mediante correo institucional, con participación de la Casa Central-Arica y Sede Iquique.

Durante el mismo año 2022, se realizó una encuesta respecto de la percepción en relación al Acoso sexual, la violencia y discriminación de género, dirigida al estamento estudiantil. A partir de los resultados de la aplicación de ambos instrumentos se han construido los siguientes análisis, en relación con distintos temas asociados a brechas y victimización de los miembros de la comunidad universitaria. En general, se informa de resultados que muestran índices o diferencias significativas, o que son pertinentes para dar cuenta de algunos aspectos relevantes de las relaciones de género.

Considérese, al revisar estos resultados, que las consultas se realizaron a través de escalas tipo Likert, con alternativas de respuesta que contenían 5 niveles, estos niveles, tomaban la siguiente forma:

a. Nivel de conocimiento/acuerdo con lo aseverado:

Ej. La universidad cuenta con una normativa....

- 1.- No.
- 2.- No sé.
- 3.- Sí.

Al realizar el análisis inicial se considera el primer nivel como representando desacuerdo, por otra parte, la alternativa 3, se consideraron como respuestas indicadoras de acuerdo. Por último, respuesta 2 se consideraron como un nivel que describe desconocimiento del tema o materia abordada.

b. Nivel de acuerdo con lo aseverado:

- 1.- Totalmente en desacuerdo.
- 2.- En desacuerdo.
- 3.- Ni en acuerdo ni en desacuerdo.
- 4.- De acuerdo.
- 5.- Totalmente de acuerdo.

Al realizar el análisis inicial se consideraron los dos primeros niveles como: alternativas que iban en contra del sentido del ítem, respuestas negativas, que indicaban desacuerdo y/o desconocimiento/baja cercanía. Por otra parte, las alternativas finales (4 y 5), se consideraron como respuestas positivas en el sentido del ítem, mostrando acuerdo y/o conocimiento. Los resultados del nivel 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo) se informaron o incorporaron, principalmente en el análisis cualitativo posterior.

Al realizar la suma de porcentajes de respuesta para cada aseveración, es posible que el total fluctúe entre 99-96%, la diferencia refiere a quienes no contestaron ante dicha aseveración, que en general fue un porcentaje de alrededor de 2%. Los porcentajes están siempre referidos al total por sexo, ciudad y/o estamento que respondió al instrumento.

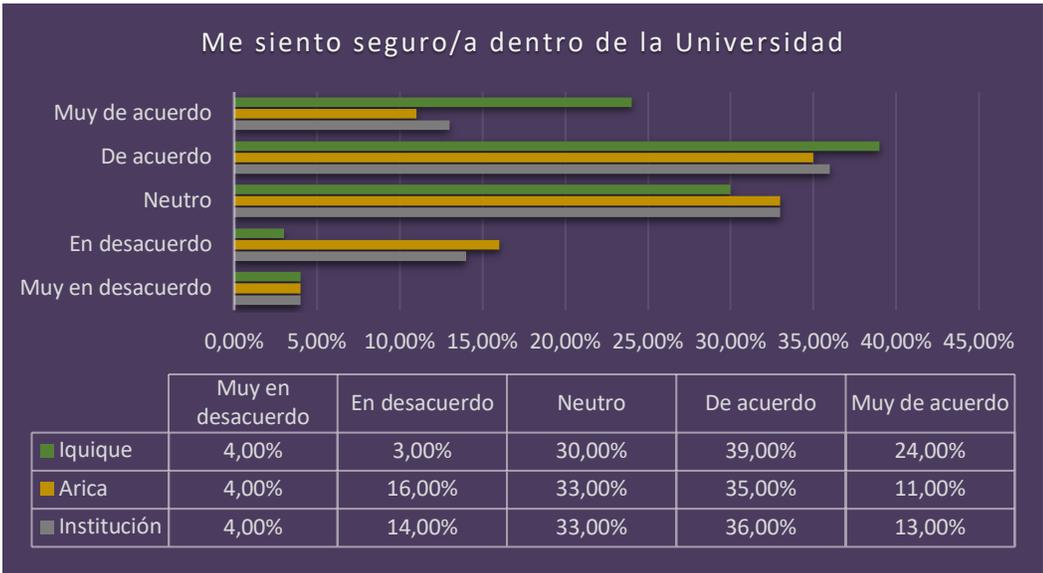
5.1 Percepción de seguridad e inseguridad en el espacio universitario.

5.1.1 Personas que estudian en la institución.

Seguridad e inseguridad en estamento Estudiantil: En relación a este estamento, como se observa en el gráfico N°42, a nivel institucional el 49% de los(as) estudiantes que respondieron a la encuesta, sostendrían algún nivel de acuerdo (acuerdo o muy de acuerdo) frente a la afirmación: “Me siento seguro(a) en la universidad”. Al desagregar los resultados por ciudad, la Sede Iquique presenta una mayor proporción de personas con una percepción de seguridad (63%). En relación a esto, ha de considerarse que en el caso de los campus de la Sede Iquique de la universidad estos tienen un formato de cierre perimetral, versus el formato de la institución en la Sede Arica, en que parte de los campus tienen un formato más abierto, sin cierre perimetral en el caso de uno de los campus, lo anterior pudiera afectar la percepción de seguridad.

Resulta relevante considerar que 1 de cada 5 estudiantes en la ciudad de Arica no se siente seguro dentro de la Universidad, esto podría eventualmente tener algún efecto sobre su actividad académica o provocar algún grado de tensión emocional. Respecto de este ítem, no deja de ser llamativo que en todos los casos, alrededor de un tercio (30-33%) de quienes respondieron el instrumento presentaron incertidumbre o dudas respecto de su sensación de seguridad dentro de los campus, es decir, o no pueden definir una postura de acuerdo o desacuerdo respecto a si se sienten seguros dentro de los espacios de la institución.

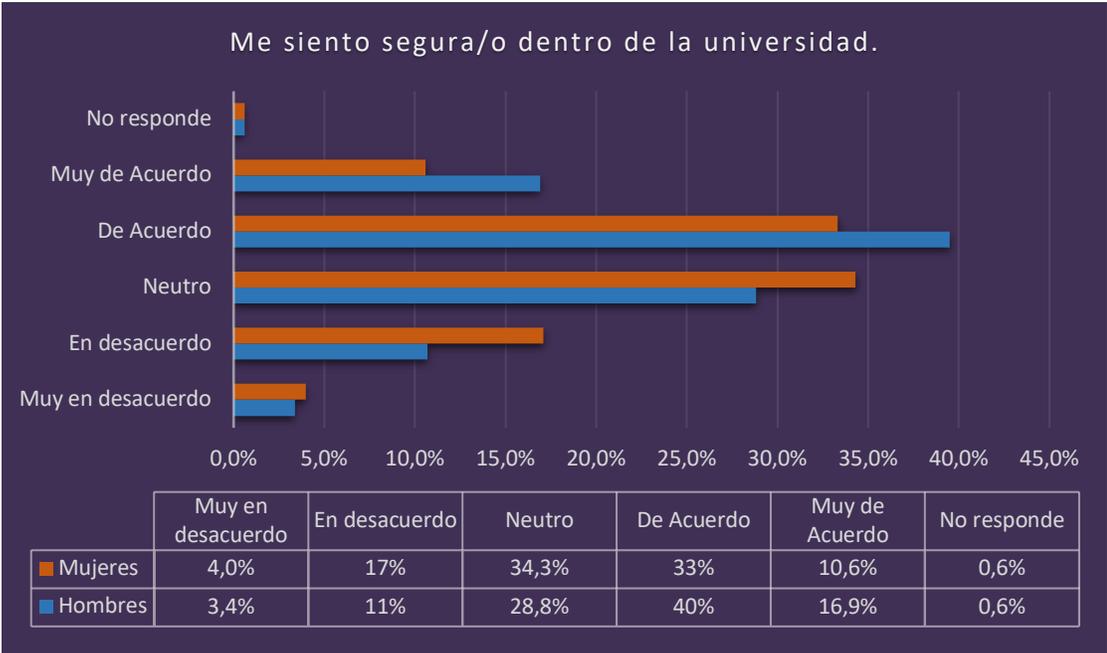
Gráfico N°42: Percepción de seguridad estudiantil dentro de la Universidad.



Fuente: Elaboración propia.

Al realizar el análisis de la misma pregunta, esta vez desagregando los resultados institucionales por sexo se puede observar que un 56,4% de los hombres está de acuerdo con que siente algún grado de seguridad en los campus y en el caso de las mujeres un 43,9% siente seguridad al interior de la universidad. Como puede observarse hay una brecha en favor de los hombres respecto a la percepción de seguridad al interior de la institución (-12,5 pp).

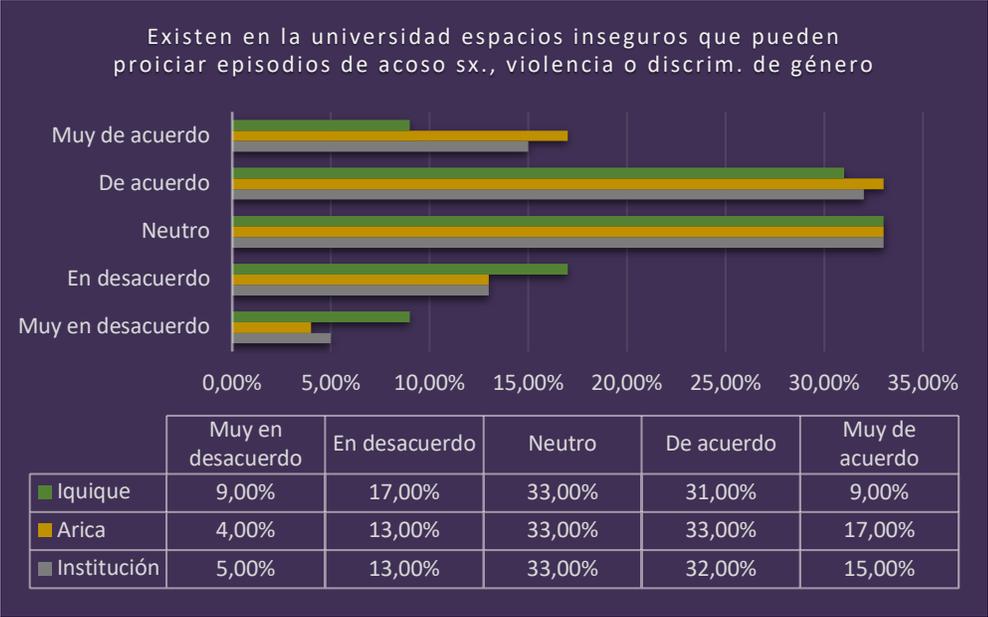
Gráfico N°43: Percepción de seguridad estudiantil dentro de la Universidad desagregado por sexo.



Fuente: Elaboración propia.

La afirmación precedente aborda la percepción de seguridad del estudiantado, sin embargo, la encuesta también consultó acerca de la percepción de inseguridad. Se consultó a la comunidad universitaria respecto de: “Existen en la universidad espacios inseguros y que podrían propiciar episodios de acoso sexual, violencia o discriminación de género”. Tal como se distingue en el gráfico N°44, a nivel institucional el 47% del estudiantado que respondió al instrumento, señala algún grado de acuerdo con la existencia de lugares inseguros. Este indicador es del 50% en la ciudad de Arica y de 40% entre quienes respondieron en la Sede Iquique.

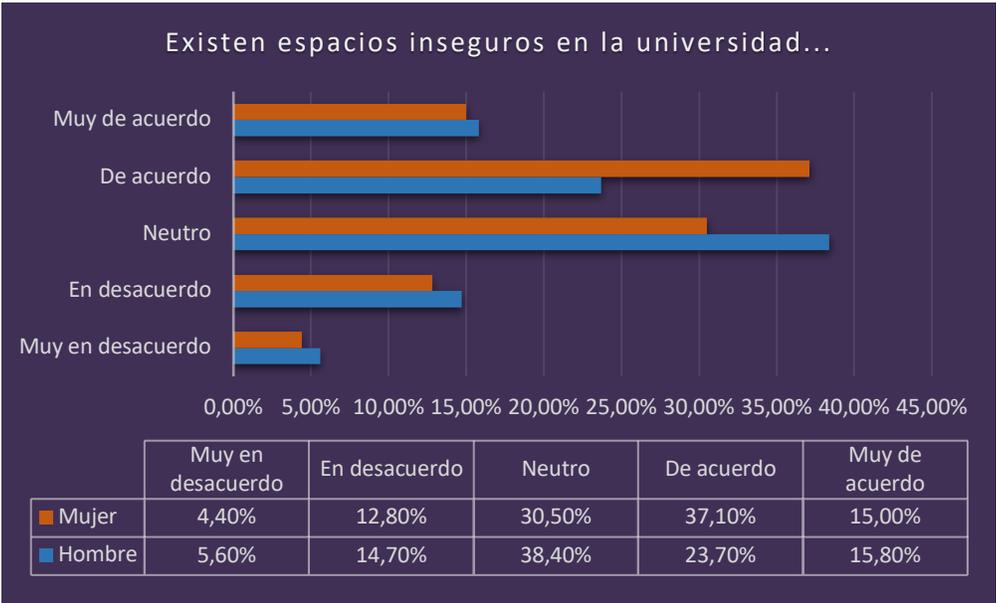
Gráfico N°44: Percepción estudiantil respecto a la existencia de espacios inseguros y propiciadores de episodios de acoso sexual, violencia o discriminación de género dentro de la universidad, a nivel institucional y desagregado por ciudad.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico N°45 nos permite observar las respuestas con distinción por sexo, en donde se destaca el 52,1% de las estudiantes mujeres que señalan algún grado de acuerdo con la aseveración y frente a un 39,5% de los estudiantes hombres. La posición neutral frente a la consulta alcanza un 38,4% entre los hombres y un 30,5% entre las estudiantes que respondieron el instrumento.

Gráfico N°45: Percepción estudiantil de la existencia de espacios inseguros, desagregado por sexo.



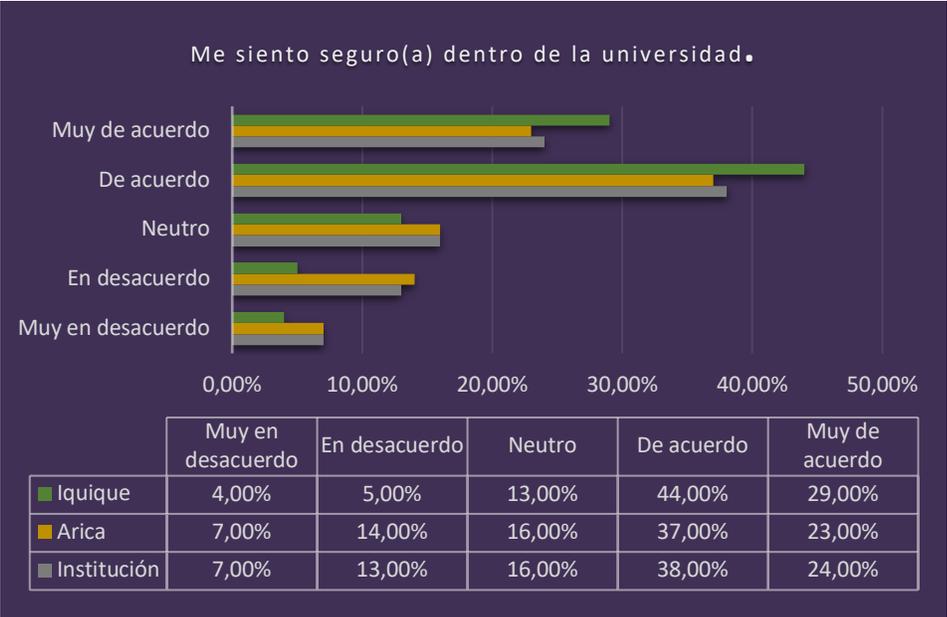
Fuente: Elaboración propia.

Sintetizando, la percepción de seguridad e inseguridad del estamento estudiantil, es posible señalar que cerca de un 50% del estudiantado que respondió al instrumento se siente seguro dentro de los espacios institucionales y cerca de 20% no percibe seguridad. En adición a lo anterior, existe un porcentaje también cercano al 50% del estudiantado que percibe que existen espacios inseguros, susceptibles de propiciar episodios de violencia de género. Estos indicadores muestran una alta heterogeneidad entre ciudades y entre sexos. Una menor proporción de los y las estudiantes de la ciudad de Arica se perciben seguros en los espacios de la institución y este mismo segmento (estudiantes-Arica) percibe en mayor proporción la existencia de espacios inseguros. Así mismo un menor porcentaje de las estudiantes (mujeres), se perciben seguras en los espacios institucionales y una mayor proporción identificaría espacios de inseguridad.

5.1.2 Personas que trabajan en la institución

Seguridad e inseguridad en el estamento académico y de funcionarios/as de gestión: Las personas que se incluyen en estos estamentos muestran, en mayor porcentaje una percepción de seguridad al interior de la Universidad cuando se les compara con el estamento estudiantil: un 62%, de quienes trabajan al interior de la universidad tienen una percepción de sentirse seguros al interior de la institución. Los estamentos académico y de funcionarios/as de gestión de la Sede Iquique muestra un mayor porcentaje de personas que perciben seguridad, 73% de académicos y funcionarios/as de gestión en Iquique están de acuerdo o muy de acuerdo con la aseveración “Me siento seguro(a) dentro de la universidad. En estos estamentos el porcentaje de respuestas en la opción “Neutro” es menor en comparación al estamento estudiantil.

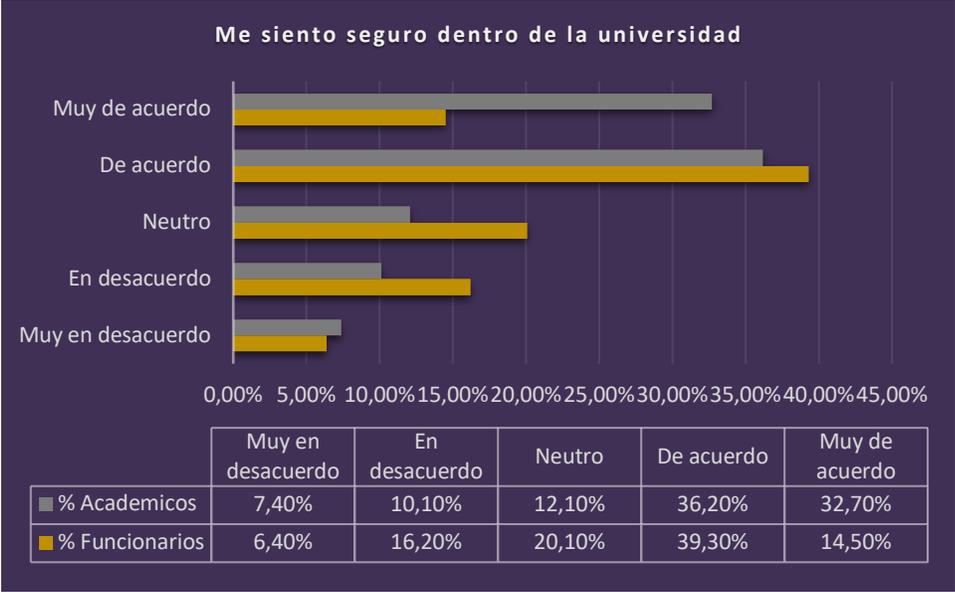
Gráfico N°46: Percepción de seguridad en estamentos académicos y funcionarios de gestión total y por ciudad.



Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en el gráfico N°47, la mayor parte de quienes conforman el estamento académico, 68,9% señala algún grado de acuerdo, respecto a sentirse seguro dentro de la universidad. Por su parte, un 53,8% de los o las funcionarias de gestión que respondieron la encuesta, señala algún grado de acuerdo con la percepción de seguridad. En el otro extremo, el 22,6% de las y los funcionarios de gestión están en desacuerdo con esta aseveración, mientras que en el estamento académico señala no estar de acuerdo un 17,5%. Es posible atribuir esta diferencia respecto de la percepción de seguridad, entre los estamentos, con relación laboral con la institución, asociado a la naturaleza de las funciones que cumplen cada uno, ya que en el estamento de funcionarios de gestión se encuentran los guardias de seguridad, auxiliares, técnicos, profesionales, administrativos, entre otros, algunos de los cuales permanecen hasta más altas horas de la noche en los campus, o son encargados de la seguridad de éstos, especialmente en la Casa Central, en la que la mayor parte del personal de logística, servicios y seguridad, se encuentran en calidad de planta o contrata; situación opuesta a la sede Iquique, en donde el personal de seguridad y una parte importante del personal auxiliar no poseen vínculo contractual con la institución.

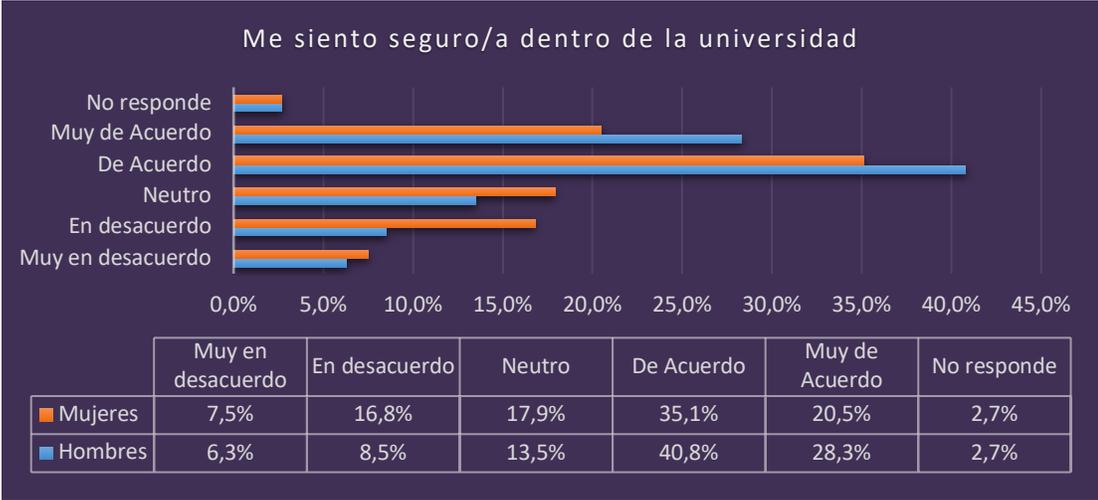
Gráfico N°47: Percepción de seguridad diferenciada por estamento académico y de funcionarios/as de gestión.



Fuente: Elaboración propia.

Al igual que sucede entre los y las estudiantes, al desagregar los datos de los estamentos académicos y de funcionarios/as de gestión por sexo, se aprecia que: el 69,1% de los funcionarios y académicos hombres que respondieron la encuesta están de acuerdo o muy de acuerdo con la percepción de seguridad, en comparación con el 55,6% de las mujeres que señalan estarlo, así, al igual que respecto del estamento estudiantil observamos una brecha favorable a los hombres de 13,1 pp. Estos pueden apreciarse en el gráfico N°48, a continuación.

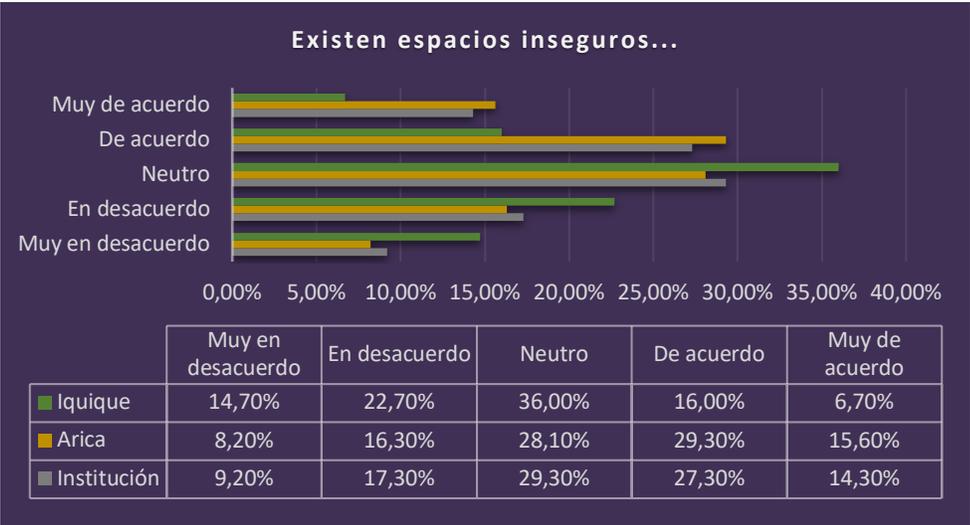
Gráfico N°48: Percepción de seguridad estamento académico y de funcionarios/as de gestión, desagregado por sexo.



Fuente: Elaboración propia.

Anteriormente se describió la percepción de seguridad al interior de los espacios institucionales, de quienes laboran en ella. La encuesta abordó también la percepción de inseguridad, a partir de la identificación de espacios inseguros que podrían propiciar episodios de acoso sexual, violencia o discriminación de género. Respecto de funcionarios(as) y académicos(as), un 41,6% muestra algún nivel de acuerdo respecto de la presencia de espacios inseguros. En la ciudad de Arica, esta percepción es de un 45% y en la Sede Iquique en un 22,7%. Las respuestas neutras respecto de esta pregunta, rondan el 30%. Considérese, en relación a las diferencias por ciudad, que en el caso de la Casa Central, sus espacios son más amplios, con importante vegetación, varias construcciones y distancias mayores para recorrer, ello puede contribuir a la percepción de espacios inseguros. Las cifras y detalle puede observarse en el Gráfico N°49, a continuación.

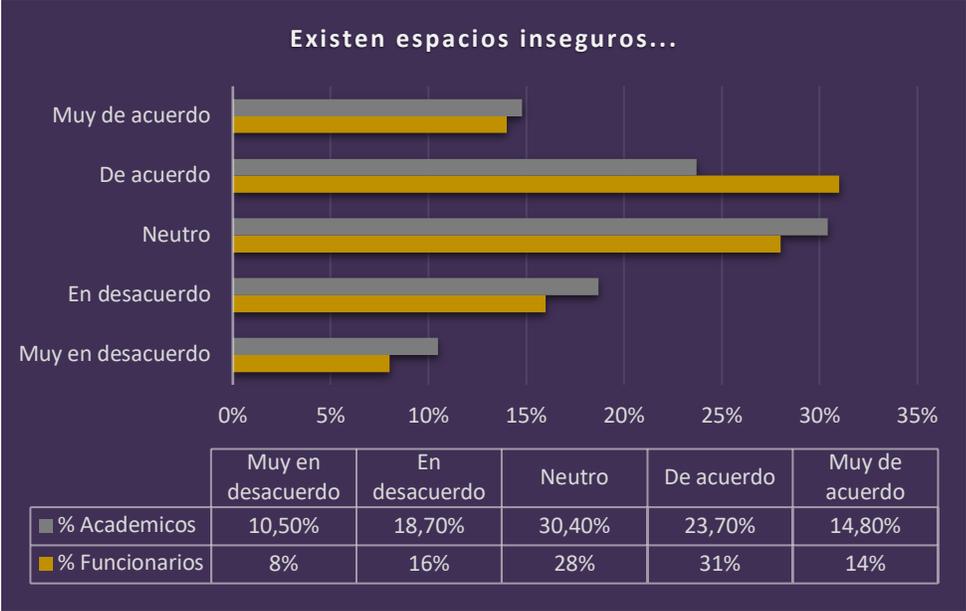
Gráfico N°49: Percepción del estamento académico y de funcionarios/as de gestión respecto de la existencia de espacios inseguros, que podrían propiciar episodios de acoso sexual, violencia o discriminación de género para la comunidad universitaria y desagregada por ciudad.



Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar las respuestas a esta pregunta relacionada con espacios inseguros, diferenciando por estamento, se aprecia que el 45% de los funcionarios(as) de gestión señala algún grado de acuerdo con la aseveración, mientras que en el estamento académico quienes muestran acuerdo son el 38,5% de quienes respondieron al instrumento. Como en los casos anteriores, las respuestas neutras se encuentran en torno al 30%. La percepción respecto a que “existen espacios inseguros que pueden propiciar un episodio de acoso sexual, violencia o discriminación de género”, es relevante toda vez que indica la existencia de potenciales factores de riesgo a atender dentro de las acciones de prevención de estas violencias. Lo anterior puede apreciarse en detalle en el Gráfico N°50.

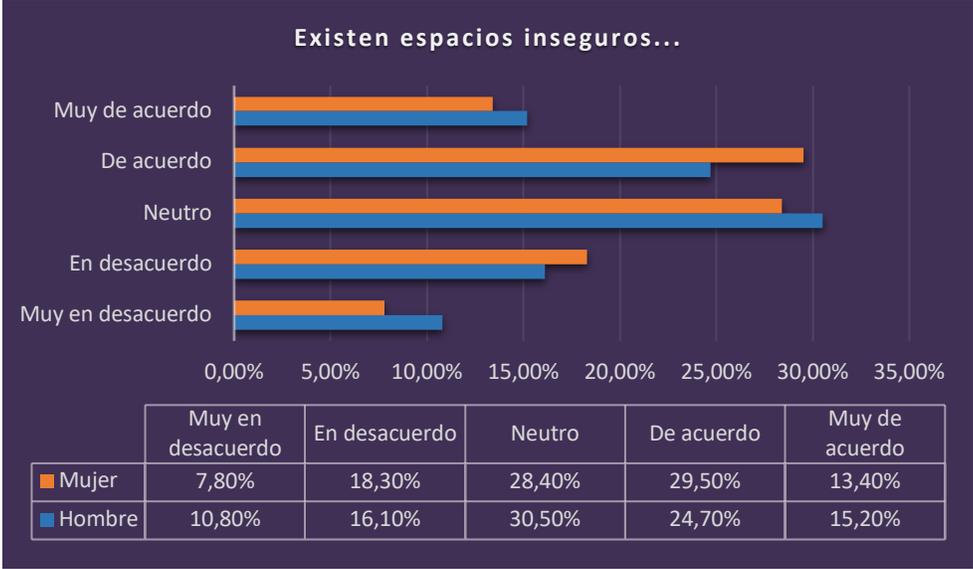
Gráfico N°50: Percepción de estamentos trabajadores respecto de la existencia de espacios inseguros, desagregado por estamento.



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el gráfico N°51 muestra los resultados respecto de la aseveración desagregando las respuestas por sexo. El 42,9% de las mujeres funcionarias y académicas encuestadas, señalan algún grado de acuerdo en relación a la existencia de espacios inseguros, frente a un 39,9% de los funcionarios y académicos que muestran algún grado de acuerdo. Se aprecia en este sentido una brecha menor entre mujeres y hombres respecto de la percepción de inseguridad, sólo 3 pp. La posición neutra se mantiene alrededor de un 30% de quienes responden y quienes no responden para ambos sexos bordean el 2,5%.

Gráfico N°51: Percepción de estamentos que trabajan en la institución respecto de la existencia de espacios inseguros y propiciadores de episodios de acoso sexual, violencia o discriminación de género dentro de la universidad, desagregado por sexo.



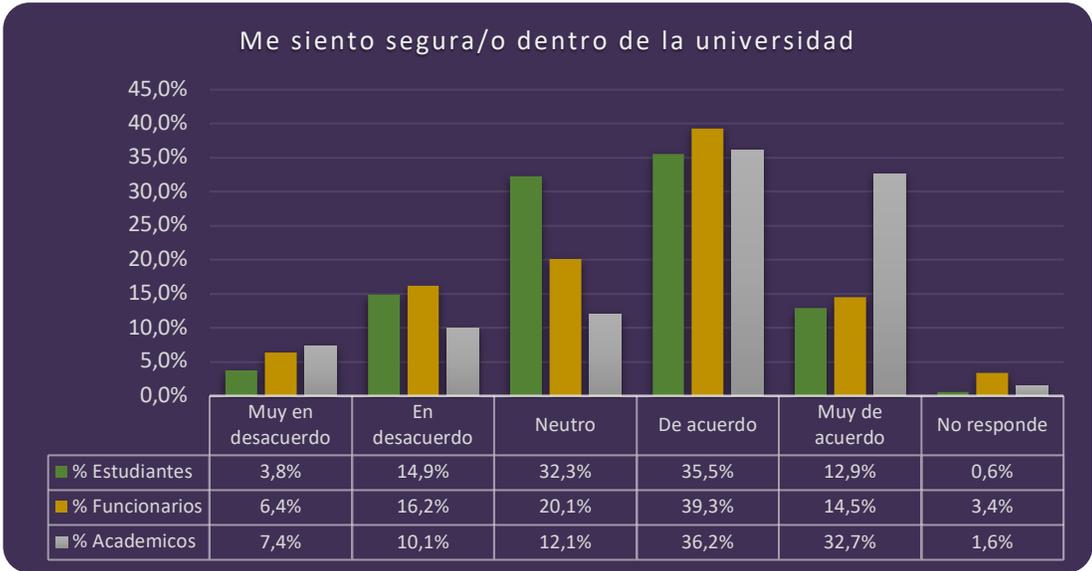
Fuente: Elaboración propia.

En síntesis la percepción de seguridad e inseguridad de los estamentos académico y de funcionarios/as de gestión, es posible señalar que un 62% de quienes respondieron al instrumento se sienten seguros dentro de los espacios institucionales y cerca de 20% no percibiría seguridad. Aun así debe considerarse, que existe un porcentaje cercano al 40% de quienes laboran en la institución que percibiría que existen espacios inseguros, susceptibles de propiciar episodios de violencia de género. Los indicadores muestran heterogeneidad entre ciudades, sexos y estamento. Una mayor proporción de quienes se desempeñan en la ciudad de Arica perciben la existencia de lugares inseguros en la institución y menos se perciben seguros en ella; Así mismo en mayor proporción serán académicas y funcionarias quienes identifican dichos espacios inseguros y serán menos quienes se sientan seguras. Así mismo, será el estamento funcionario quien percibe en menor medida seguridad y en mayor medida la existencia de lugares inseguros.

5.1.3 Comparación triestamental respecto de seguridad-inseguridad al interior de la institución

Al analizar la percepción de seguridad de los tres estamentos, el nivel de acuerdo respecto de la percepción de seguridad al interior de los espacios universitarios, se observan algunos elementos interesantes: a) el estamento académico en su conjunto muestra mayor acuerdo, que los restantes estamentos, respecto de la percepción de seguridad al interior de la universidad; b) El nivel de acuerdo respecto de la seguridad en los estamentos funcionario de gestión y estudiantil es similar, pero mayor en los primeros; c) Quienes laboran en la institución perciben seguridad en mayor medida que quienes estudian en la institución. d) En el nivel “de acuerdo”, los estamentos no difieren notoriamente, se distinguen en el nivel “muy de acuerdo”. El Gráfico N°52 permite visualizar estas diferencias.

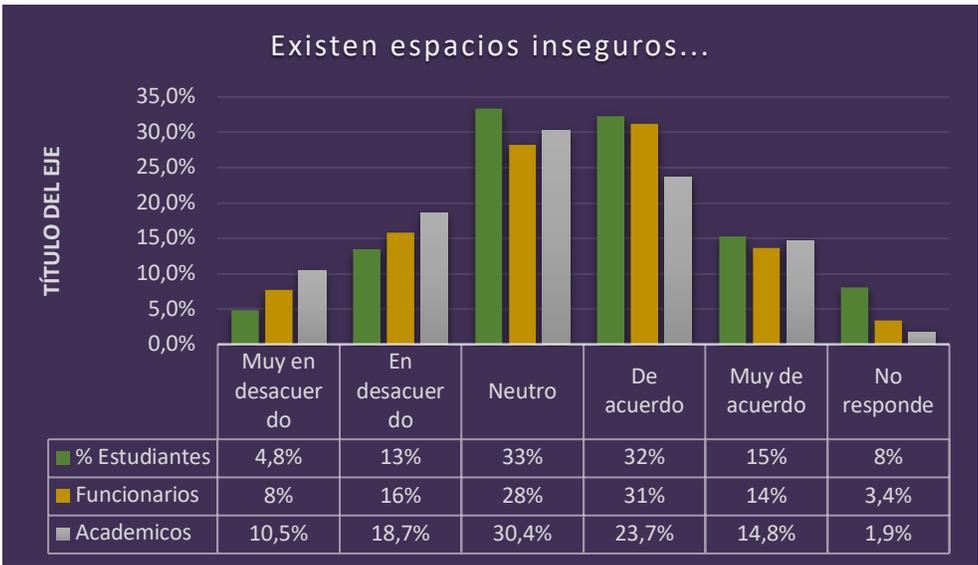
Gráfico N°52: Comparativa percepción de seguridad por estamentos.



Fuente: Elaboración propia.

Al analizar la medida en que los distintos estamento se encuentran de acuerdo con la existencia de espacios inseguros dentro de la institución, el nivel de acuerdo se invierte respecto de los estamentos: a) El estamento académico muestra un menor grado de acuerdo seguido por el estamento de funcionarios/as y luego el estudiantil. b) En el nivel “De acuerdo”, los estamentos no difieren de notoriamente, se distinguen en el nivel “muy de acuerdo”; c) Revise el gráfico N°53 para mayor detalle.

Gráfico N°53: Comparativa percepción de inseguridad por estamentos.



Fuente: Elaboración propia.

5.2 Percepción de victimización al interior de la institución.

La encuesta de Acoso sexual y otras manifestaciones de violencia de género, realizada el año 2022, entregaba como opciones de frecuencia a la encuesta de formato Likert, las siguientes alternativas: Nunca, Algunas Veces, Muchas Veces, Casi siempre, Siempre. En todos los casos se consideró como presencia del fenómeno, cualquier respuesta distinta a Nunca o Ausencia de respuesta, con el fin de calcular los porcentajes de victimización.

Estudiantes y percepción de victimización: El instrumento consultaba respecto de distintos tipos de discriminación y hechos violentos a los estudiantes. Es relevante mencionar que existe una brecha respecto de la victimización en este caso, recibiendo los estudiantes (hombres) mayor discriminación asociada a su Orientación sexual ya su identidad de género. En el caso de las restantes violencias son las estudiantes quienes reciben más probablemente estos hechos: las brechas en desmedro de las mujeres en este caso son más altas para los comentarios inadecuados respecto del cuerpo, el acoso sexual, y las bromas de índole sexual, en todos aquellos casos son las estudiantes quienes reciben con mayor frecuencia dichas conductas. Llama especialmente la atención entre las cifras, el porcentaje en que las estudiantes se han visto afectadas por bromas de índole sexual, 1 de cada 4 estudiantes; comentarios en relación al cuerpo 1 de cada 3; y acoso sexual 1 de cada 6 aproximadamente. Los resultados segregados por sexo, pueden apreciarse en la tabla N°13

Tabla N°13: Frecuencia para hechos asociados a discriminación, acoso sexual y otras violencias, estudiantes.

Tipo Violencia	Hombre	Quién ejerce	Mujer	Quién ejerce	Brecha Género
Discrim. en relación a Orient. Sexual	7,3%	Estudiante/Académico/a	3,7%	Estudiante/Otro	3,6 pp
Discrim. en relación a Ident. Género	7,3%	Estudiante/Funcionario	5,6%	Académico/a/Estudiante	1,7 pp
Comentarios relación al cuerpo	18,6%	Estudiante/Académico/a	33,7%	Estudiante/Académico/a	-15,1 pp
Bromas de índole sexual	19,25	Estudiante/Académico/a	25,9%	Estudiante/Académico/a	-6,65 pp
Acoso Sexual	3,9%	Sin Respuesta	14,1%	Académico/a/Estudiante	-10,2 pp

Fuente: Elaboración propia.

En todos los casos de presencia de alguna manifestación de violencia, la respuesta más frecuente respecto de su incidencia fue “Algunas veces”. Respecto de quienes ejercían dicha violencia, la mayoría de las respuestas apuntaban en primera instancia a otros/as estudiantes (pares) y a académicos/as, en tercer lugar a personas no identificadas y en algunos casos a funcionarios/as.

Estamentos funcionario - académico y percepción de victimización: En el caso de los estamentos que laboran en la universidad, según su propio reporte, hombres y mujeres de estos estamentos han sido afectados por diversas formas de violencia: un 2% de los hombres y un 4% de las mujeres ha sido

discriminada debido a su orientación sexual. Respecto de los comentarios relacionados con el cuerpo, aprox. 1 de cada 6 hombres de estos estamentos y 1 de cada 4 mujeres han recibido estos comentarios inadecuados. En todos los casos consultados las cifras de victimización son más desalentadoras para las mujeres funcionarias/académicas en su conjunto. Lo anterior puede observarse en detalle en la Tabla N°14.

Tabla N°14: Frecuencia para hechos asociados a discriminación, acoso sexual y otras violencias, estamento funcionario y académico en conjunto.

	Hombre	Mujer	Brecha Género
Discrimin. en relación a orient. Sexual	2,2%	4,1%	1,9 pp
Discrim. en relación a la ident. De Género	2,7%	8,2%	5,5 pp
Comentarios relación al cuerpo	15,9%	26,1%	10,2 pp
Bromas de índole sexual	19,3	26,9%	7,6 pp
Acoso Sexual	5,4%	11,6%	6,2 pp

Fuente: Elaboración propia.

Al identificar a qué estamento pertenece quien ejerció discriminación u otro tipo de violencia, hacia quienes conforman el estamento académico y de funcionarios/as de gestión, quien ejerce la violencia suele ser: a) en primer lugar un/a par del mismo estamento; b) luego una persona del estamento trabajador alterno; c) en tercer lugar y con menos frecuencia aparecen personas del estamento estudiantil (en el caso de bromas de índole sexual y comentarios inapropiados relacionados con el cuerpo y menos frecuentemente acoso sexual); d) por último aparece la figura de directivos/as, con una menor frecuencia para los mismos indicadores mencionados para estamento estudiantil (bromas de índole sexual y comentarios inapropiados relacionados con el cuerpo y menos frecuentemente acoso sexual).

5.3 Percepción de Equidad e igualdad al interior de la institución y de estrategias promotoras.

Percepción de equidad en el estamento académico y funcionario de gestión: La Encuesta de Brechas de Género, consultó a quienes componen los estamentos funcionario de gestión y académico, respecto de su percepción de igualdad en la institución.

Como nos muestra la tabla N°15, el acuerdo respecto de la percepción de igualdad/equidad al interior de la institución se distribuye heterogéneamente en tanto estamentos y sexo. Puede apreciarse cómo el estamento académico se encuentra en mayor medida de acuerdo con aseveraciones respecto de la presencia de igualdad o equidad institucional (77%). Por su parte el estamento funcionario de gestión es más conservador, menos funcionarios y funcionarias están de acuerdo con aseveraciones respecto de la existencia de igualdad (51,3%) y se muestran en mayor proporción algún acuerdo con aseveraciones respecto de la existencia de inequidades o desigualdades en la institución.

En relación al sexo, las mujeres funcionarias y académicas, presentan algún grado de acuerdo con aseveraciones respecto de equidad o igualdad presente en la institución (54,1%), pero en menor medida que sus pares hombres (77,6%), así mismo, perciben en mayor grado la presencia de desigualdades y discriminación de género. Son más críticas respecto de las acciones orientadas a favorecer la igualdad y ven de modo más favorable que sus pares varones los avances al respecto.

Tabla N°15 Porcentaje de acuerdo/desacuerdo con aseveraciones referidas a equidad/igualdad y promoción de la equidad en la institución, desagregados por estamento y sexo.

Aseveración	H% Acuerdo	H% Desacuerd.	M% Acuerdo	M% Desacuerd.	%Acuerdo Academic.	%Acuerdo Funcionar.
1. En la UTA se reconocen por igual las opiniones de hombres y mujeres	77,60%	11,20%	54,10%	25,30%	77%	51,30%
2.En la UTA hay discriminación de género.	18,90%	64,60%	39,40%	39,60%	25,70%	33,80%
3.En la UTA se discrimina a personas LGBTIQ+ solo por ser LGBTIQ+.	9,40%	62,80%	16,40%	47,80%	12,40%	14,10%
4.La universidad cuenta con acciones orientadas a garantizar igualdad para el ascenso y/o promoción entre hombres y mujeres	59,20%	15,70%	48,10%	23,10%	66,90%	38%
5.La equidad/igualdad ha cambiado en la UTA desde la creación de la Dirección de Equidad de Género (DEGEN)(*)	40,30%	17,50%	50%	19%	50%	40,60%

Fuente: Elaboración propia.

5.4 Acerca de la respuesta institucional.

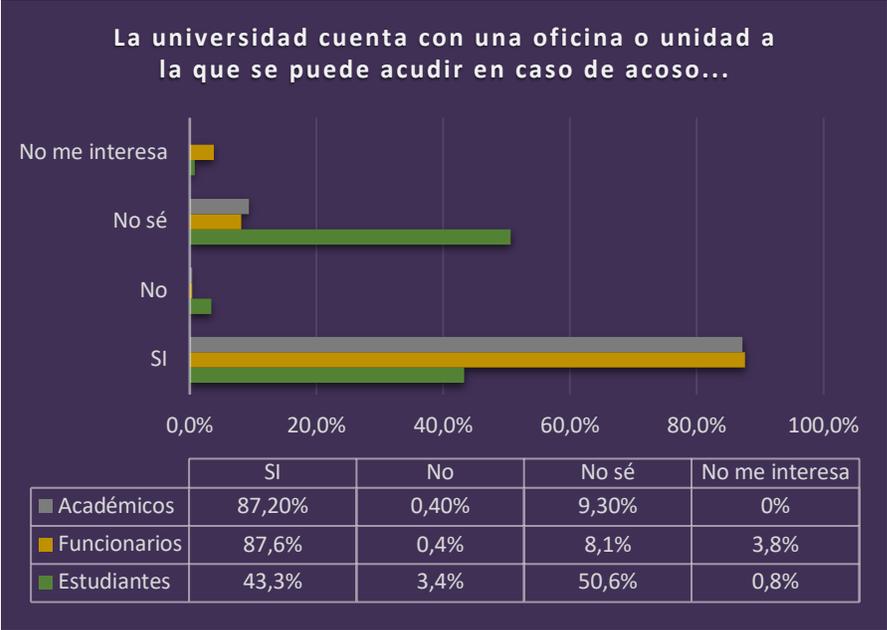
Las afirmaciones que siguen, consultan acerca del conocimiento que tienen los distintos estamentos de la universidad, respecto de la implementación de acciones, políticas y modificaciones en la estructura institucional, para enfrentar las necesidades de promoción e implementación de medidas frente a las manifestaciones de acoso sexual y discriminación de género y otras formas de violencia de género. Se ha consultado a los tres estamentos de la institución y se entregan resultados pormenorizados y comparativos entre estamentos.

Al analizar la distribución de respuesta para cada una de las aseveraciones referidas a las estrategias institucionales de respuesta frente a conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se mantiene un patrón en donde un alto porcentaje de académicos/as y funcionarios/as de gestión (76-93% de quienes respondieron al instrumento) aseveran estar al tanto de las estrategias implementadas por la institución: implementación de unidades especializadas, normativas y políticas, difusión de estas normativas, creación de procedimientos de denuncia. Por otra parte, menos de la mitad de los y las estudiantes que responden al instrumento manifiesta estar al tanto de las estrategias implementadas por la institución (entre un 27 y 43%, según sea el caso), en este sentido llama la atención que el más bajo porcentaje de respuesta afirmativa de los estudiantes se halla en torno a la difusión, que parece ser la mayor dificultad encontrada durante el periodo de recogida de los datos.

Los y las estudiantes que no responden afirmativamente las aseveraciones, suelen, en mayor medida responder que “no saben”, lo que permitiría inferir que han tenido alguna información, pero esta puede haber sido insuficiente o el canal inadecuado, toda vez que parece haberse registrado con dificultad para el estamento estudiantil. Las diferencias entre la suma de porcentajes y el 100% de los encuestados, corresponde a quienes no contestaron cada ítem.

En relación a la afirmación **“La Universidad cuenta con alguna unidad, oficina o dirección a la que se puede acudir en caso de acoso sexual, violencia y discriminación de género”**, tanto los funcionarios(as) de gestión como los académicos(as) muestran altos niveles de conocimiento sobre la existencia de la unidad destinada a tratar acoso sexual, violencia y discriminación de género (87,6% y 86,2% respectivamente), lo que refleja un buen posicionamiento de la Dirección de Equidad y Género en estos estamentos. No obstante, solo un 43,4% de los estudiantes indica estar al tanto de la existencia de dicha unidad, lo que muestra una brecha considerable en comparación con los otros dos grupos. Un detalle gráfico de esto puede revisarse en el Gráfico N°54, a continuación:

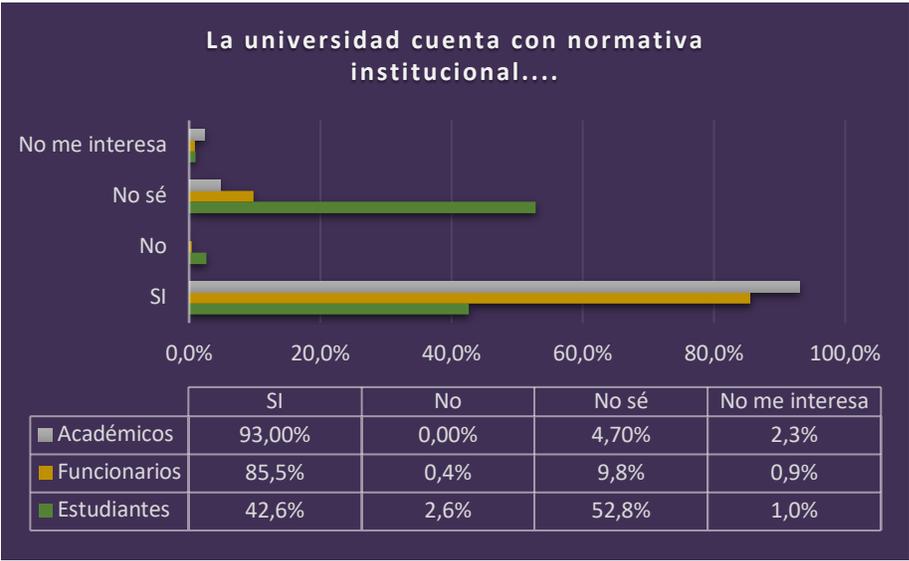
Gráfico N°54: Comparativa conocimiento de la unidad de acogida en caso de violencias, por estamentos.



Fuente: Elaboración propia.

En relación con la afirmación **"La Universidad cuenta con normativa institucional, protocolos o políticas relacionadas con acoso sexual, violencia y discriminación de género"**, los académicos y funcionarios refieren un alto nivel de conocimiento sobre la existencia de estas políticas (93% y 85,% respectivamente), mientras que más de la mitad de los estudiantes refiere no estar informada al respecto (52,8). Esto sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y la difusión de estas normativas específicamente dirigidas a la comunidad estudiantil, al menos como una necesidad presente al momento de recoger los datos de la encuesta. El gráfico N°55 muestra esta distribución:

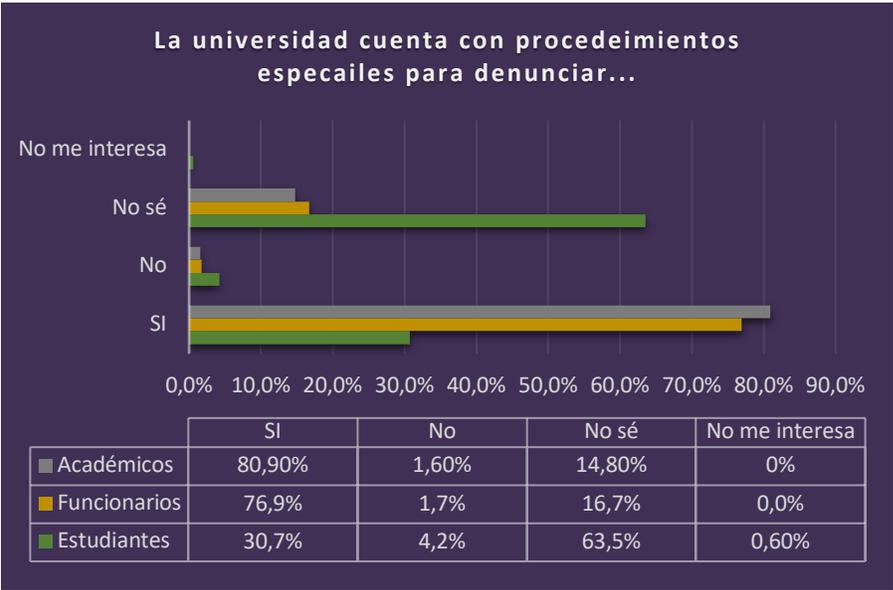
Gráfico N°55: Comparativa conocimiento de existencia de normativa en caso de violencias, por estamentos.



Fuente: Elaboración propia.

En relación a la afirmación **“La universidad cuenta con procedimientos especiales para denunciar episodios de acoso sexual, violencia y discriminación de género”**, nuevamente se refleja que el estamento académico y de funcionarios de gestión señalan tener un alto conocimiento de que la Universidad cuenta con procedimientos especiales para llevar a cabo una denuncia por estas conductas. Respecto al estamento estudiantil, un poco menos de un tercio afirma tener conocimiento, en contraste del dos tercio restante que señala lo contrario. Ver Gráfico N°56 a continuación:

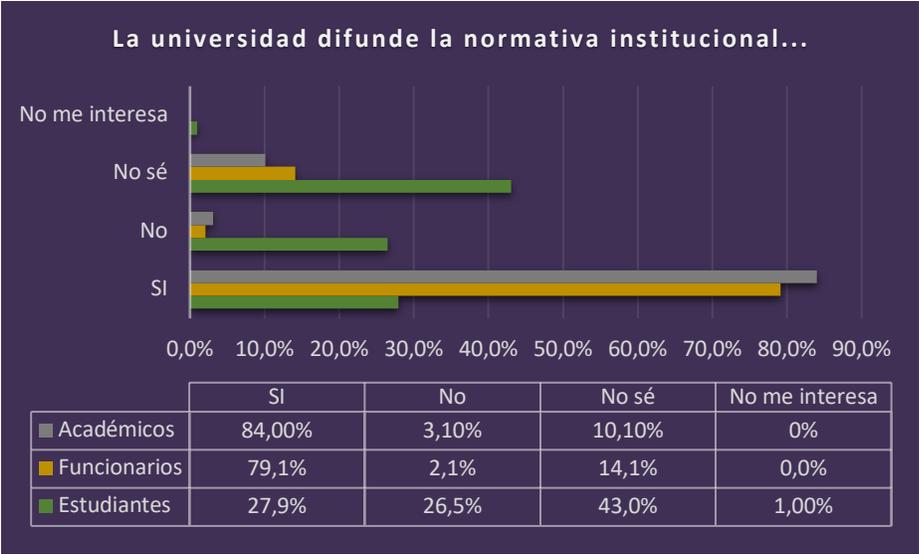
Gráfico N°56: Comparativa conocimiento de procedimientos de denuncias en caso de violencias, por estamentos.



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en la afirmación “La universidad difunde la normativa institucional protocolos o políticas relacionadas con acoso sexual, violencia y discriminación de género”, el estamento estudiantil declara desconocimiento, en un porcentaje importante. La difusión con el estudiantado se convierte en una prioridad y oportunidad de mejora en relación a las estrategias de comunicación. Por su parte, los estamentos de funcionarios de gestión y académicos señalan un alto nivel de conocimiento, por tanto, los mecanismos de difusión han sido efectivos. Se mantiene la tendencia del estamento estudiantil a marcar en alta frecuencia la alternativa “No sé”, queda resolver si se trata de una tendencia de respuesta o esta modalidad está indicando alguna otra información, ya que en número supera a la opción “no me interesa”, para este estamento.

Gráfico N°57. Comparativa conocimiento de difusión de normativas en caso de violencias, por estamentos.



Fuente: Elaboración propia.

5.5 Otros hallazgos e indicadores relevantes

En este apartado se incluyen otros hallazgos que entregan elementos relevantes para el análisis, pero que no se encuentran disponibles para todos los estamentos. Es el caso de los reportes asociados a conciliación que se reportan sólo en quienes trabajan en la institución. Por otra parte se ha obtenido una serie de sugerencias del estamento estudiantil, en relación al abordaje de situaciones de vulnerabilidad e implementación de protocolos y medidas para hacer frente a situaciones de violencia y discriminación de género, así como al acoso sexual.

5.5.1 Responsabilidad de cuidado, corresponsabilidad y conciliación.

Algunas de las cuestiones que se abordaron en la Encuesta de Brechas de Género, para el estamento académico y de funcionarios/as de gestión nos proporcionan información respecto de responsabilidades

de cuidado, distribución de las tareas de cuidado y conciliación trabajo/estudio-familia/vida personal. Recordemos que la mayoría de los académicos y académicas (68,8%), declara tener hijos, un 75,9% de las mujeres y un 53,9% de los hombres. Un 43,6% de quienes componen el estamento académico y un 52,6% de funcionarios/as de gestión, declaró que ejerce funciones de cuidado.

El Ministerio de Desarrollo Social y Familia define la **corresponsabilidad** o el reparto de responsabilidades como la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres.

En esa línea, como segundo desafío de abordaje en esta materia, es dable esperar la creación de Políticas de Corresponsabilidad Universitaria que permita facilitar y flexibilizar medidas y promover la conciliación de las actividades laborales con las actividades familiares y responsabilidades de cuidado.

Ha de considerarse que los datos que arrojan estos instrumentos respecto de la corresponsabilidad, son sólo una medida indirecta de aquella, dado que no se comparan respuestas por grupo familiar, sólo se obtiene respuesta de uno de los miembros; sin embargo la carga de responsabilidad de cuidado y tareas domésticas que hombres y mujeres de la institución reportan, dan cuenta de las condiciones en que unos y otras desarrollan sus actividades laborales de cara a sus responsabilidades de cuidado/domésticas y permite generar un diagnóstico de estas condiciones. Estas condiciones son tales, aun cuando, la carga mental, las responsabilidades de cuidado y otras responsabilidades domésticas no son definidas por la institución.

Como es posible apreciar en la Tabla N°16, el grupo de hombre funcionarios y académicos (en conjunto) se muestra más asiduo a llevar trabajo a sus hogares (64%), así como a modificar actividades familiares por razones laborales (55,6%). Por su parte al realizar una segmentación por estamento, el grupo de académicos y académicas muestra un más alto porcentaje de aceptación respecto de la aseveración: “al menos una vez a la semana me llevo trabajo para la casa”. También el estamento académico informa (en mayor porcentaje) que ha debido modificar actividades familiares por atender asuntos de su trabajo. Lo anterior puede relacionarse con las múltiples áreas en que desarrolla sus actividades este estamento, pudiendo ejercer roles de gestión-dirección, investigación, docencia y vinculación con el medio.

Tabla N°16: Porcentaje de acuerdo/desacuerdo con aseveraciones referidas conciliación trabajo -familia, desagregados por estamento y sexo.

Aseveración	H% Acuerdo	H% Desacuerd.	M% Acuerdo	M% Desacuerd.	%Acuerdo Academic.	%Acuerdo Funcionar.
1. Al menos una vez a la semana me llevo trabajo a la casa.	64,1%	22%	52,2%	35,5%	78,2%	35%
2.He debido cambiar alguna actividad familiar durante los fines de semana por tener que atender asuntos laborales.	55,6%	31,9%	38,8%	48,5%	58,8%	32,9%

Fuente: Elaboración propia.

En relación con el uso del tiempo libre para realizar tareas de cuidado o labores de casa y la administración del tiempo de descanso, las respuestas supusieron una amplia variedad de usos de espacios de tiempo para tareas domésticas. Funcionarios y funcionarias declararon utilizar entre 2 horas y sobre 6 horas diarias durante la semana laboral, para tareas del hogar.

En el caso de las horas diarias dedicadas durante el fin de semana para tareas domésticas, estas van desde poco más de 4 a 7 horas. Las académicas mujeres suelen dedicar más tiempo al trabajo doméstico durante el fin de semana, los académicos de la Casa Central señalan utilizar más horas de las académicas para tareas familiares, pero con una amplia desviación en las horas declaradas.

5.5.2 Análisis cualitativo inicial de sugerencias respecto de la implementación de protocolos y medidas para hacer frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, por parte de la comunidad universitaria.

A pesar que se ha definido esta etapa del diagnóstico como una etapa cuantitativa, se consideró pertinente entregar una sintética aproximación a los elementos cualitativos recogidos a inicios de 2022. Estos elementos, junto con los hallazgos cuantitativos, serán un punto de partida para una próxima fase cualitativa. A partir del análisis de alrededor de 300 afirmaciones entregadas por los y las estudiantes, y un número algo menor entregado por los y las académicas y funcionarias y funcionarios de gestión se definieron, de modo inicial diez categorías para cada grupo que reúnen las sugerencias y opiniones entregadas. Al tratarse de respuestas en formato libre, su variabilidad es amplia y estas categorías, no son totalmente exhaustivas.

Por otra parte debe considerarse que al momento de aplicarse el instrumento tanto a los estudiantes como a académicos y funcionarios, se encontraba vigente en la institución el “Nuevo Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá” (2021)¹⁰ Esta normativa es un precedente a la normativa actual, basada en la Ley 21.369, que regula el Acoso Sexual, la violencia y discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior (entra en vigencia en septiembre del 2022) y que, dentro de la institución origina la Política Integral contra el acosos sexual, la violencia y la discriminación de género, su protocolo de actuación y reglamento de procedimientos¹¹; así como sus modificaciones posteriores.

A. Sugerencias entregadas por el Estamento Estudiantil

Favorablemente, la mayor parte de las sugerencias que se recogen en las intervenciones de los estudiantes son atendidas en la “Política Integral contra el acosos sexual, la violencia y la discriminación de género, protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.”, a partir de esta normativa y al alero de la Dirección de Equidad y

¹⁰ Decreto Exento 00.361/2021, de fecha 17 de mayo de 2021

¹¹ Decreto Exento 00.630/2022, de fecha 13 de septiembre de 2022.

Género se establece la unidad de Prevención Ley 21.369, que tiene como misión implementar el Modelo de Prevención, que establece acciones de difusión, sensibilización, promoción, capacitación y acciones de acogida y acompañamiento a quienes realizan denuncias en las materias que regula la Ley 21.369. Se ha cuenta con profesionales en la Casa Central y en la Sede Iquique. Esta unidad, además está a cargo de implementar la Política de reconocimiento de la Identidad de Género de toda persona de la Universidad de Tarapacá¹² que si bien data de 2019, a través de la Dirección de Equidad y Género logra mayor difusión. DEyGEN supervisa el cumplimiento de la Incorporación de Contenidos sobre DDHH, violencia y Discriminación de Género para pre y postgrado¹³.

A continuación se define cada categoría y se entregan algunas respuestas que las ejemplifican.

a) **Difusión de información:** Parte de los estudiantes plantean la necesidad de contar con más información sobre cómo actuar frente a situaciones de acoso, violencia o discriminación. Esto incluye conocer los protocolos de la universidad, los procedimientos para denunciar, la ubicación de las oficinas de apoyo y los recursos disponibles para las víctimas.

Frases que ejemplifican:

- "Más información en las aulas y cursos con respecto a estas temáticas dentro de las mallas de cada carrera."
- "Mayor difusión sobre cómo, dónde, cuándo y con quién acudir en caso de situaciones de abuso, acoso, etc. Conozco muchas personas (en su mayoría mechones) que no están tan informadas sobre los protocolos que deben seguir en estos casos..."

b) **Capacitación:** como fundamental que toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y funcionarios) reciba capacitación en temas de género, prevención de la violencia y respeto a la diversidad. Esto ayudará a crear un ambiente universitario más seguro e inclusivo.

Frases que ejemplifican:

- "Generar instancias de educación y prevención de violencia y discriminación de género para toda la comunidad universitaria."
- "Que el comité a cargo sea evaluado periódicamente para que no realicen proposiciones subjetivas antes una situación delicada,... talleres al alumnado, docencia y funcionarios para difundir la información en cuanto a protocolos y encargados del tema..."

c) **Atención a las víctimas:** Las víctimas de acoso, violencia o discriminación necesitan una atención integral que incluya apoyo psicológico, seguimiento a sus casos y medidas de protección para evitar represalias o nuevos episodios de violencia.

Frases que ejemplifican:

- "Difundir más la información sobre dónde hacer denuncias en caso de que existan, establecer espacios seguros dentro de la U y coordinar más ayudas para las personas que hayan pasado por alguna de las problemáticas."

¹² Decreto Exento 00.766/2019, de fecha 22 de julio de 2019.

¹³ Decreto Exento 00.190/2022, 00.191/2022 y 00.018/2023 que refieren a la incorporación de contenidos de DDHH y género en el pre y postgrado.

- "Que se enfoquen en cada caso, para tomar las medidas adecuadas en donde se le brinda apoyo al denunciante...".

d) Sanciones a los agresores: Se deben aplicar sanciones efectivas a los agresores, que vayan más allá de simples amonestaciones. En casos graves, se debe considerar la desvinculación de la institución para garantizar la seguridad de la comunidad universitaria.

Frases que ejemplifican:

- "Tomar medidas contra lxs estudiantes/funcionarxs/docentes acusadx de violencia/acoso/abuso sexual...."
- "Sancionar a las personas que violentan a lxs pares, no solo cambiar a la persona de sede."

e) Seguridad en el campus: Es necesario mejorar la seguridad en el campus universitario a través de medidas como la instalación de cámaras de vigilancia, mejor iluminación en zonas oscuras o aisladas, y mayor presencia de guardias de seguridad, especialmente en horarios de poca afluencia.

Frases que ejemplifican:

- "Más cámaras de seguridad en lugares que quizás no estén tan a la vista."
- "Mayor protección en los lugares más abiertos ya que han pasado sucesos como robos..., más cámaras."

f) Espacios seguros: Se deben crear espacios seguros y accesibles donde los estudiantes puedan denunciar situaciones de acoso, violencia o discriminación, y recibir apoyo psicológico y legal. Estos espacios deben garantizar la confidencialidad y la atención profesional.

Frases que ejemplifican:

- "Crear un espacio físico, como una oficina, seguro al cual poder recurrir en caso de violencia de género o discriminación."
- "Designar un espacio visible y reconocible al que acudir cuando pasen estas cosas."

g) Protocolos más efectivos: Los protocolos de actuación frente a casos de acoso, violencia o discriminación deben ser claros, efectivos y conocidos por toda la comunidad universitaria. Los procesos de investigación y atención de las denuncias deben ser ágiles y garantizar la protección de las víctimas.

Frases que ejemplifican:

- "Que le tome el peso al asunto, con la importancia que lo requiere, que desvincule de sus funciones y de la institución a todo aquel que irrumpe en acoso y violencia!"
- "Mejorar los protocolos y que realmente hayan cambios...."

h) Atención a la diversidad: La universidad debe promover el respeto a la diversidad sexual y de género, garantizando la inclusión de la comunidad LGBTIQ+. Esto implica el uso de nombres sociales, el acceso a baños y vestidores acordes a la identidad de género, y la prevención de la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

Frases que ejemplifican:

- "Perspectiva de género sobre todo para la comunidad trans."
- "Que se puedan utilizar los nombres sociales de la gente trans en clases, pruebas, trabajos y la intranet."

i) **Compromiso institucional:** Las autoridades universitarias deben demostrar un compromiso real con la prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación. Esto implica tomar medidas concretas, destinar recursos y promover una cultura de respeto e igualdad dentro de la institución.

Frases que ejemplifican:

- "Realmente trabajar respecto al tema..."
- "Que se tomen en serio como autoridades los problemas de los estudiantes y sus protocolos funcionen!"

j) **Transparencia:** La universidad debe ser transparente en el manejo de las denuncias y en la información sobre los casos de acoso, violencia y discriminación. Esto puede incluir la publicación de cifras (anonimizadas), las sanciones impuestas y las medidas tomadas para prevenir futuros casos.

Frases que ejemplifican:

- "La transparencia de cifras de denuncia (anónimas), las sanciones que se han realizado..."
- "Visibilidad de casos de discriminación, violencia y acoso sexual."

B. Sugerencias de los estamentos Académico y de Funcionarios/as de Gestión.

Algunas de las categorías de análisis que surgen para los y las académicas, en conjunto con funcionarios/as de gestión, son similares a las que emergen para el estamento estudiantil. De hecho, llama la atención la presencia de demandas específicas muy similares, como el endurecimiento de las sanciones y la publicación de ellas y aumento de la seguridad en los campus. Por otra parte emergen elementos particulares, propios de la relación laboral con la institución, como: aspectos asociados a la conciliación trabajo-familia, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que considera aspectos como la brecha salarial. Respecto de la atención a la diversidad, se reitera en estas respuestas y aparece incluso potenciada en relación a lo que se observa en el estamento estudiantil.

Tal como ya se advirtió en relación a los y las estudiantes, muchas de las demandas específicas que surgen, como disponer de una oficina para la recepción de denuncias y primera acogida, capacitaciones con alcance triestamental, difusión de protocolos, etc., son acciones que se han implementado a partir de la entrada en vigencia de la Ley 21.369 (2022) y 21.643 (2024) y las acciones que debe realizar DEyGEN dentro de la implementación de las políticas que administra.

a) **Difusión y capacitación:** énfasis en la necesidad de mayor difusión de información sobre los protocolos, procedimientos y recursos disponibles en casos de acoso, violencia o discriminación. Esto incluye el obtener información sobre cómo denunciar, dónde acudir y qué tipo de apoyo ofrece la

universidad. También se destaca la importancia de la capacitación en temas de género y prevención de la violencia para toda la comunidad universitaria.

Frases que ejemplifican:

- "Hacer jornadas de concientización y socialización de esta temática."
- "Que se considere a todos los integrantes de la Universidad para divulgar sobre este tema..."
- "Una constante capacitación tanto para trabajadores como para estudiantes."

b) **Sanciones a los agresores:** Desde los estamentos académicos y funcionario sugieren endurecer las sanciones. Sin embargo las sanciones posibles son las que corresponden a cada estamento de acuerdo al cuerpo normativo, esto es: estatuto Administrativo y Ordenanza Estudiantil. El exigir medidas más severas contra las personas agresoras, pueden provenir de una percepción de falta de efectividad en las sanciones que se conocen. Haría falta profundizar en las causas de esta percepción.

Frases que ejemplifican:

- "Sanciones muy duras, claras y públicas para quien cometa tales acciones."
- "Más agilidad en los procedimientos y aseguramiento en la búsqueda de sanciones o medidas disciplinarias que sean ejemplificadoras para evitar la reincidencia en este tipo de conductas."

c) **Seguridad en el campus:** Refiere a la necesidad de mayor seguridad en los campus, incluyendo acciones tales como instalación de cámaras de vigilancia, mejor iluminación y mayor presencia de guardias de seguridad. Considérese que los estamentos que laboran en la universidad mostraron una percepción principalmente de seguridad al interior de la institución (Ver puto 8.1.3, gráfico N°47).

Frases que ejemplifican:

- "Mayor seguridad en las sedes, ya que hoy en día hay mucho peligro en la ciudades de Arica e Iquique."
- "Más cámaras de seguridad en lugares que quizás no estén tan a la vista."
- "Mayor protección de los campus y mayor cámaras de vigilancia."

d) **Protocolos más efectivos:** Se pide que los protocolos sean más efectivos y que se agilicen los procesos de investigación y atención de las denuncias, se reitera la necesidad de sanciones, sin énfasis en la severidad, surgen menciones a la confidencialidad.

Frases que ejemplifican:

- "Celeridad en los procesos de investigación."
- "Confidencialidad de los denunciantes y denunciados."
- "Respetar y cumplir con las normativas, aplicar sanciones a quienes correspondan..."

e) **Atención a la diversidad:** Se enfatiza la necesidad de una mayor atención a la diversidad sexual y de género, el desarrollo de capacitaciones para sensibilizar respecto a las diversidades.

Frases que ejemplifican:

- "... Me gustaría que ojalá se pudieran enfocar charlas o capacitaciones para esa gente de otras generaciones, que aún creen que ser gay o lesbiana es por...falta de apoyo."
- "Educar a todos los estamentos en temas referentes a diversidad sexual, discriminación por género o creencias, etc."

f) Compromiso institucional: Se demanda un mayor compromiso por parte de las autoridades universitarias para abordar la problemática de género y tomar medidas efectivas. Se menciona nuevamente la sanción, pero el énfasis está dado sobre asumir las denuncias como hechos graves que requieren de un manejo y atención especial, con resultados efectivos, se menciona a las autoridades.

Frases que ejemplifican:

- "Que se tomen con la mayor seriedad las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género..."
- "Que realicen acciones retroactivas para los responsables... y erradicar acoso y/o abuso de profesores contra estudiantes."

g) Espacios seguros: Se hace mención a la creación de espacios seguros para denunciar y recibir apoyo en casos de violencia de género o discriminación. Se percibe como necesidad un espacio de recepción y contención, seguro y confidencial.

Frases que ejemplifican:

- "Crear un espacio físico, como una oficina, segura a la cual poder recurrir en caso de violencia de género o discriminación."
- "Que en la Sede Iquique exista un espacio físico en el cual la persona involucrada pueda acercarse y realizar su denuncia, sin que tenga que pasar con tantos filtros..."

h) Igualdad de oportunidades: Se pide mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la universidad, incluyendo el acceso a cargos de liderazgo, la promoción de la carrera académica y la percepción de desigualdades salariales.

Frases que ejemplifican:

- "mayor igualdad de género en cuanto a las oportunidades."
- "Diseñar políticas para disminuir brechas salariales y promover la carrera académica sobre la base de diagnósticos que permitan monitorear los avances."
- "Este es un tema cultural que difícilmente podría cambiarse dentro de la universidad. Pero sí deberían ser más igualitarios respecto de los cargos y funciones entre hombres y mujeres."

i) Transparencia: Se solicita mayor transparencia en el manejo de las denuncias y en los procesos de investigación. Al igual que en el caso del estamento estudiantil, quienes laboran en la universidad esperan que los procesos, investigación y avances se informen a la comunidad.

Frases que ejemplifican:

- "Visibilidad de casos de discriminación, violencia y acoso sexual."

- "Transparencia en los procesos"
- "Si la Universidad podría avanzar en los procedimientos de manera efectiva y visible, ayudaría a consolidar una práctica libre de acoso."

j) Conciliación vida laboral y familiar: Se sugiere que la institución disponga de espacios adecuados para que hijos/as puedan acudir a la universidad, se espera la adopción de medidas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar, especialmente para aquellos y aquellas que tienen responsabilidades de cuidado.

Frases que ejemplifican:

- "Crear espacios para que los hijos e hijas estén en la universidad fuera del horario de clases."
- "Implementar la política de puertas abiertas para la atención de alumn@s."

6

**Proceso de implementación
normativas institucionales:
denuncias por Ley 21.369e
Implementación del Decreto
Exento 00.766/2019
Reconocimiento de la
Identidad de Género.**

6.1 Denuncias por Ley 21.369.

Se informa acerca de las denuncias asociadas a las materias que regula la Ley 21.369, es decir, acoso sexual, violencia y discriminación de género; que se han recibido en la Dirección de Equidad y Género desde la entrada en plena vigencia de la ley en 2021, hasta diciembre de 2023, manteniendo los rangos temporales que posee este diagnóstico. Ver tablas 17 - 19.

En el año 2022, se recibieron un total de 10 denuncias relacionadas con conductas contempladas en la Ley 21.369, mientras que en 2023 esta cifra aumentó significativamente a 23 denuncias, lo que representa un incremento del 130%.

Un factor determinante que podría haber influido en esta tendencia fue la entrada en vigencia, en septiembre de 2022, de la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género. Esta política contempla un modelo de prevención que incorpora medidas de difusión y capacitación, orientadas a sensibilizar y formar a toda la comunidad universitaria en torno a la identificación y abordaje de estas problemáticas. Asimismo, la política establece un modelo de investigación y sanción basado en principios fundamentales como la confidencialidad, la no revictimización, la celeridad en los procedimientos, la prohibición de represalias, entre otros aspectos.

Estos elementos han contribuido a la creación de un marco institucional más sólido que proporciona seguridad y confianza al momento de realizar una denuncia. No obstante, este aumento también puede evidenciar la persistencia de prácticas y contextos que deben ser abordados con mayor profundidad, fortaleciendo las acciones preventivas y garantizando entornos universitarios seguros, inclusivos y libres de violencia.

Respecto al estado de los procedimientos de investigación, en 2022 la mayor parte de los procesos se encuentran terminados, ya sea sobreseídos (3) o con sanción (3). Por su parte la mayor parte de los procesos iniciados en 2023, se encuentran aún en curso (14 de 22).

Tabla N°17: Número de denuncias tipificadas por Ley 21.369 total institución, desagregados por estado de avance y año.

Total Institución	En curso	Finalizados c/sanción	Finalizados Sobreseídos	Total
Denuncias Ley 21.369 año 2022	4	3	3	10
Denuncias Ley 21.369 año 2023	14	2	6	22
Total	18	5	9	32

Fuente: Elaboración propia.

Para los siguientes efectos es importante distinguir a los distintos actores que se hará mención. Por **denunciante** entenderemos a la persona que realiza la denuncia (la que puede coincidir con la víctima de la conducta, o ser un tercero la persona que denuncia en favor de una víctima); **víctima**, la persona que es receptora de la conducta de violencia; **persona denunciada**, quien ejecuta la conducta de violencia; y finalmente, por **persona vinculada** nos referimos a denuncias en las que la víctima no pertenece a la universidad.

Para caracterizar un perfil estimado de las víctimas dentro de la comunidad universitaria en relación con conductas abordadas por la Ley 21.369, se observa que en el año 2022 la mayor proporción corresponde a estudiantes mujeres, seguidas por las funcionarias y, en menor medida, las académicas. Sin embargo, durante el año 2023, se evidencia un cambio en la distribución de las víctimas, siendo las funcionarias de gestión el grupo mayormente afectado, seguidas por las académicas, y finalmente las estudiantes. En ambos años, se mantiene como constante que la mayoría de las víctimas son mujeres, lo que pone en relieve la persistencia de brechas de género y vulnerabilidades diferenciadas dentro del contexto universitario, especialmente en lo referido a situaciones de violencia, acoso o discriminación abordadas por la normativa vigente.

Es dable señalar que la cantidad de denuncias antes señaladas no equivale necesariamente al número de víctimas, ya que en algunos casos un sólo procedimiento puede involucrar a más de una víctima, o en su defecto, una víctima puede tener más de un procedimiento al año.

Tabla N°18: Número de denuncias tipificadas por Ley 21.369 total institución, desagregados por estamento y sexo de las víctimas.

Estamento	2022		2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Estudiantes	1	10	4	5
Funcionarios de gestión	0	2	2	8
Académicos	0	0	0	6
Persona vinculada	0	1	1	1
Total	1	13	6	18

Fuente: Elaboración propia.

Al caracterizar el perfil estimado de las personas que han sido objeto de denuncias en el marco de la Ley 21.369, se observa que, en ambos años, la mayoría corresponde a hombres. En el año 2022, los principales denunciados fueron estudiantes hombres, lo que sugiere un patrón en el ámbito de las relaciones estudiantiles. Asimismo, no fue denunciada ninguna mujer en ese periodo.

En el año 2023 se identifica un cambio significativo, siendo los funcionarios de gestión hombres el grupo predominante entre las denuncias, seguidos por los estudiantes hombres. Esta tendencia podría estar asociada a dinámicas particulares dentro de los espacios laborales y educativos, lo que destaca la necesidad de continuar analizando las relaciones de género, los contextos institucionales y las interacciones cotidianas, a fin de implementar estrategias que promuevan ambientes libres de violencia y discriminación en todos los niveles de la comunidad universitaria.

Tabla N°19: Número de denuncias tipificadas por Ley 21.369 total institución, desagregados por estamento y sexo de las personas denunciadas.

Estamento	2022		2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Estudiantes	5	0	6	2
Funcionarios de gestión	2	0	7	1
Académicos	3	0	4	4
Persona vinculada	0	0	1	0
Total	10	0	18	6

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la denuncia en favor de terceros, en 2022 se realizó una y en 2023 Finalmente, un desafío a nivel institucional es mejorar los tiempos de respuesta en los casos en que se requiera de apoyo para los y las afectadas; así como también reducir los tiempos de duración de los procesos, no sólo respecto de la fase indagatoria, sino también en los pasos posteriores. Revisar los procesos de comunicación de los avances una vez que se ha finalizado la indagación, es un desafío para las unidades de la institución que si bien, no están dedicadas a estas materias, tienen roles hacia el inicio y final de cada proceso.

6.2 Implementación del Decreto Exento 00.766/2019 Reconocimiento de la Identidad de Género.

El 22 de julio de 2019, la Universidad de Tarapacá aprobó la Política de Reconocimiento de la Identidad de Género, ésta permite que las personas cuyo nombre registral (aquel que aparece en la cédula de identidad) y su identidad de género no sean coincidente, utilicen su nombre social para todo trámite que tenga alcance interno en la universidad de Tarapacá. Esta política se enmarca en la Ley 21.120, que reconoce y garantiza el derecho a la identidad de género.

La política, está diseñada para que un o una integrante de la comunidad universitaria, independientemente del estamento al que pertenezca, pueda solicitar el uso de nombre social, al interior de la institución, sin haber realizado trámite legal a través del Registro Civil. Esto permite que la Universidad actúe como un espacio seguro y respetuoso que promueve los derechos fundamentales y la dignidad de las personas, contribuyendo a un ambiente universitario inclusivo y libre de discriminación. En los 5 años de implementación de la política se han recibido 39 solicitudes de uso de nombre social, todas provenientes del estamento estudiantil, observándose un incremento significativo durante el 2024 con una recepción de 20 solicitudes, es decir, el 51,3% del número total de solicitudes. Este aumento no solo refleja una creciente necesidad de aplicar la normativa, sino también un mayor conocimiento y apropiación de la misma por parte de la comunidad universitaria.

Este avance ha sido posible gracias a la implementación de estrategias de difusión, las cuales se llevan a cabo a través de redes sociales, boletines informativos, afiches, charlas, ferias y otras instancias formativas, las cuales han permitido fortalecer la visibilización de la política y fomentar su uso efectivo.

Tabla N°20: Número de denuncias tipificadas por Ley 21.369 total institución, desagregados por estamento.

Total Institución	Estudiantes	Funcionarios/as	Académicos/as
Decretos por Aplicación Dec. Exento 00.766/2019, año 2019	2	0	0
Decretos por Aplicación Dec. Exento 00.766/2019, año 2020	1	0	0
Decretos por Aplicación Dec. Exento 00.766/2019, año 2021	1	0	0
Decretos por Aplicación Dec. Exento 00.766/2019, año 2022	7	0	0
Decretos por Aplicación Dec. Exento 00.766/2019, año 2023	8	0	0
Decretos por Aplicación Dec. Exento 00.766/2019, año 2024	20	0	0
Total	39	0	0

Fuente: Elaboración propia.

7

Conclusiones y recomendaciones

El análisis de la información recopilada en este diagnóstico revela algunas características de las relaciones de género en la Universidad de Tarapacá, que requieren ser analizadas y profundizadas, de modo de definir acciones para la superación de brechas. Si bien las tendencias observadas no distan ampliamente del panorama nacional entre las instituciones similares, cabe decir, Universidades pertenecientes al Consorcio de Universidades del Estado, de acuerdo al diagnóstico publicado en el año 2019. Debe considerarse que la información de la emerge este informe fue recopilada antes de la plena implementación de la Ley 21.369¹⁴ y mucho antes de la promulgación de la Ley 21.643¹⁵, más conocida como Ley Karin y que comienza a regir a partir del 1ero de agosto del presente año. La implementación de los protocolos asociados a ambos cuerpos legales debiera tener impacto en las relaciones de género a nivel del estamento estudiantil, funcionario de gestión y académico, toda vez que en ambos casos, se acompañan de medidas para abordar el diagnóstico, la prevención y el proceso de denuncia e investigación y sanción de los actos que transgreden las materias a las que refieren ambos cuerpos legales.

De lo anterior se desprenden al menos dos posibilidades: Por una parte es esperable que pueda observarse una mejora en alguno de los indicadores que evidencian brechas de género o desigualdades en las relaciones de género, por otra parte surge la necesidad de actualizar la información respecto de estos indicadores y establecer medidas comparables entre un periodo y otro, de tal modo que diagnósticos como éste sirvan de insumo para la evaluación y optimización de la normativa institucional referida a relaciones de género y procesos de victimización asociados.

Se resumen a continuación los principales hallazgos, se destacan aquellos que definen mayores diferencias o brechas de género y posteriormente se ofrecen algunas sugerencias para su abordaje inicial.

En cuanto a la **composición de la comunidad universitaria**, se observa una mayor presencia femenina en el estudiantado y en el personal de gestión en general, mientras que el estamento académico tiende a la masculinización en la mayor parte de las facultades y a nivel general, misma tendencia que se aprecia en la dotación de personas que laboran en la institución (considerando todos los escalafones). El estamento de funcionarios/as de gestión se encuentra distribuido desigualmente cuando el análisis se realiza según escalafones que lo conforman, encontrándose una clara feminización en el escalafón administrativo, masculinización en el estamento técnico y auxiliar y una composición fluctuante del escalafón profesional. Los escalafones académico y directivo se encuentran masculinizados, con una tendencia hacia mayor equilibrio en el tiempo.

La disparidad respecto de la distribución por sexo-género del estudiantado, se acentúa en la matrícula de las carreras, donde las áreas de Educación y Salud están feminizadas, y las de Ingeniería, masculinizadas,

¹⁴ Ley 21369: Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

¹⁵ Ley 21.643. Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

tanto en la Casa Central - Arica como en la Sede Iquique. El área de Ciencias Sociales también se muestra feminizada, aunque sin mostrar las tendencias extremas de las áreas antes señaladas. Esto da cuenta de la presencia de segregación horizontal, término relacionados con la distribución desigual de hombres y mujeres en diversos campos laborales y áreas del conocimiento, fenómeno relacionado con la división sexual del trabajo. Las áreas feminizadas suelen estar relacionadas con labores que históricamente se han asociado al género femenino como son el cuidado, la educación, entre otras y las áreas masculinizadas suelen estar relacionadas con las carreras STEM, la ciencias exactas y la tecnología. Esta segregación horizontal se relaciona con roles y estereotipos de género que es necesario desafiar, promoviendo la distribución de hombres y mujeres en todos los ámbitos y áreas de conocimiento.

La distribución desigual de hombres y mujeres que trabajan en la institución en distintas labores y áreas del conocimiento en el caso del estamento académico, obedecería a las mismas lógicas de segregación horizontal.

En relación con el **género y los cuidados**, el estudio muestra que un porcentaje importante, aunque no mayoritario de estudiantes, especialmente mujeres, declara tener responsabilidades de cuidado al ingresar a la universidad. Esto puede afectar su desempeño académico y permanencia en la institución, o bien significar una mayor carga para desarrollar su actividad académica y una vez tituladas avanzar en su carrera laboral.

La mayoría de quienes componen la fuerza laboral de la institución (hombres y mujeres) tiene hijos, lo que implica que muchos poseen **responsabilidades de cuidado** que se espera sean compartidas equitativamente. Sin embargo, al analizar la distribución de tareas de cuidado entre quienes laboran en la institución, se repite la realidad estudiantil y son mujeres, funcionarias y académicas quienes declaran en mayor medida cumplir funciones de cuidado. Así mismo, son quienes dedican más horas de su semana y fin de semana a tareas en el hogar. Ante esta realidad la universidad puede desarrollar normativas e incentivos para promover la corresponsabilidad, así mismo, considerando el alto porcentaje de personas cuidadoras, resulta beneficioso estudiar posibilidades de fortalecer la conciliación.

La **percepción de seguridad** es mayor entre el estamento académico que en el estudiantil y de gestión. Las mujeres (estudiantes, funcionarias y académicas) se sienten menos seguras que los hombres en los espacios universitarios. Así mismo, las mujeres reportan mayores niveles de percepción de victimización que los hombres, especialmente relacionados con casos de acoso sexual, bromas de índole sexual y comentarios inadecuados sobre el cuerpo. Lo anterior evidencia la necesidad de mantener y fortalecer las políticas para la prevención, investigación y sanción de los casos de acoso y otras violencias que puedan desarrollarse en espacios institucionales, ya sea que los afectados sean estudiantes o personas pertenecientes a los estamentos de funcionarios/as de gestión o académico. La percepción de seguridad e inseguridad se distribuye de manera desigual entre ciudades en que la institución desarrolla sus actividades, resulta necesario profundizar en este hallazgo a fin de determinar fuentes de esta diferencia.

Si bien, al momento de la recogida de los datos para el diagnóstico, existían niveles altos de conocimiento de la existencia de la Dirección de Equidad y Género, así como de la normativa sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género entre el los estamentos académico y de gestión; este conocimiento es aparece como menor entre el estudiantado. Como se ha adelantado, las normativas nacionales y su implementación institucional a través de protocolos y reglamentos, especialmente a partir del último trimestre del año 2022, pudieran haber modificado esta percepción en la actualidad.

La universidad ha implementado diversas medidas para abordar la problemática de género, como el fortalecimiento de la Dirección de Equidad y Género, la creación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y la Política de reconocimiento de la Identidad de Género, normativas que al momento de la recogida de datos poseían un grado alto de conocimiento entre quienes laboran en la institución pero eran menos conocidas por el estamento estudiantil.

En todos los casos en que fue posible obtener datos acerca de la evolución de los indicadores institucionales que describen las relaciones de género, es posible advertir una tendencia sutil a equilibrar la representación de los géneros en las distintas condiciones revisadas, sin embargo, aún persisten inequidades que deben ser atendidas. Se mantienen presentes los fenómenos de segregación horizontal, respecto de la concentración femenina o masculina según área de conocimiento tanto a nivel estudiantil (pre y post grado), como académico y a su vez se mantiene una distribución estereotipada de mujeres u hombres de acuerdo a las labores a realizar, lo que es más claro en el estamento funcionario.

Respecto de la representación en cargos de toma de decisión y representación se observa una tendencia a la paridad de representación en las elecciones de representantes estudiantiles y a la hora de la elección de decanaturas por parte de académicos y académicas, sin embargo el estamento directivo se mantiene masculinizado, así como la dotación académica.

Al segregar por facultades, se aprecia una tendencia heterogénea, respecto de la presencia de mayor cantidad de hombres en las jerarquías más altas y con situación contractual “planta”, que serían posiciones más ventajosas.

En relación a la implementación de la normativa institucional para el reconocimiento de la Identidad de género, se aprecia un aumento progresivo de las solicitudes de estudiantes en el tiempo.

Este diagnóstico constituye un primer paso fundamental para comprender las dinámicas de género dentro de la universidad. La información aquí presentada debe servir para la toma de decisiones, el diseño de políticas y la implementación de estrategias que promuevan relaciones basadas en el respeto, la equidad y la justicia, con resguardo de los derechos de todos y todas y con el objetivo de construir una universidad más inclusiva y libre de violencia de género.

Recomendaciones iniciales:

- Implementar nuevas y más variadas estrategias de difusión y capacitación en temas de género dirigidas al estudiantado y a la comunidad universitaria en general, utilizando canales de comunicación más accesibles, variados y atractivos para cada estamento.
- Revisar estrategias para mejorar la seguridad en el campus, especialmente en zonas consideradas inseguras, para ello se sugiere levantar información respecto de cuáles son estos espacios inseguros.
- Implementar un visualizador que pueda dar cuenta del avance respecto de las denuncias, su conclusión y las medidas preventivas aplicadas, de modo de, sin vulnerar la confidencialidad de los procesos transparentar su avance.
- Asegurar que los protocolos de actuación se transmitan de modo claro, oportuno y con cierta reiteración, a toda la comunidad universitaria, respecto a sus alcances como sus límites y restricciones.
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas y medidas implementadas y difundirlos entre la comunidad por canales de acceso obligado (por ej. toma de asignaturas).
- Así como resulta necesario mejorar la seguridad en los campus e implementar estrategias de prevención de la violencia de género, también debe atenderse adecuadamente a las víctimas una vez ocurrido algún hecho, hacer seguimiento de la efectividad de los recursos actuales de apoyo a quienes resultan afectados.
- Desarrollo de políticas de fomento a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar-laboral.
- Desarrollo de políticas dirigidas a las diversidades sexo-genéricas de la comunidad universitaria, detectando sus necesidades particulares y estableciendo estrategias de inclusión que permitan garantizar espacios universitarios seguros para todas las personas.
- Pueden definirse acciones más específicas y actualizar las necesidades, a través de recogida de información de tipo cualitativo, tomando como base los resultados de este estudio y considerando las acciones ya en curso.

8

Referencias utilizadas a lo largo del documento

8.1 Referencias Generales:

- Álvarez D., Guerra, C., Tapia, K., & Varas, G. (2020). Compatibilizando estudios y familia: Ser estudiante y a la vez madre o padre. *Revista de Sociología* 35(2), 61-77. doi: 10.5354/0719-529X.2020.58647
- Andrade, C. & Bustamante, C. (2022). ¿Cómo transversalizar e institucionalizar la igualdad de género en instituciones de educación superior? Análisis de la experiencia del Sello Genera Igualdad en la Universidad de Chile. En G. Bonder (Comp.), *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina: experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la educación superior* (pp. 35-51). Buenos Aires: Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina, FLACSO Argentina.
- Bonder, G. (2022). Del margen al centro: antecedentes, avances y propuestas para la igualdad de género en los futuros de la educación superior en América Latina. En Gloria Bonder (Comp.), *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina: experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la educación superior* (pp. 4-34). Buenos Aires: Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina, FLACSO Argentina
- Cárdenas, M. C. (2022). El laberinto recorrido para institucionalizar la perspectiva de género en la Universidad de los Andes en Colombia. En Gloria Bonder (Comp.), *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina: experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la educación superior* (pp. 71-82). Buenos Aires: Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina, FLACSO Argentina
- Consortio de Universidades del Estado de Chile - CUECH. (2019). *Informe final diagnóstico de Brechas de Género en las 18 universidades estatales.*
- Del Pino Arriagada, S., Vallejos, R., Améstica-Rivas, L. & Cornejo-Saavedra, E. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile. *Páginas de Educación*, 11(2), 176-198. <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1633>
- Diéguez, Manuel et al. (2020). La violencia de género en la universidad: un estudio exploratorio en España. *Revista de Educación*, (391), 221-242.
- Espinosa, Y. (2010). Etnografía y género: herramientas para la investigación feminista. *Revista de Antropología Social*, 19(1), 111-136.
- Esguerra-Muelle, Y. & Bello, A. (2014). Interseccionalidad y género: aportes para la investigación feminista en América Latina. *Revista de Estudios de Género*, 4(1), 15-34.
- Franch, C. B., Troncoso, L. E., Hernández, P., Castro, C., & Undurraga, J. (2022). Guía de educación antisexista. Santiago de Chile: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Gaete, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas: un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(17), 3-20
- Ibarra, H. & Castellanos, M. I.(2009). La experiencia laboral de las mujeres en la universidad: un estudio de caso en México. *Revista de la Educación Superior*, 38(151), 87-104.

- Martínez, M. E. (2015). Acceso y participación de las mujeres en la educación superior: un análisis comparativo en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68(1), 57-74.
- Papadópulos, J. & Radakovich, G.(2003). *Género y educación superior en América Latina: un estudio comparativo*. Santiago de Chile: FLACSO-Chile.
- Palma, I. (2020). *Más allá del biombo: hacia la igualdad de género en los procesos educativos de la Universidad de Chile*. Santiago de Chile: Dirección de Igualdad de Género, Universidad de Chile.
- Salinas, C. (2018). Cultura institucional y prácticas de género en la universidad: un estudio de caso en Chile. *Revista de la Educación Superior*, 47(187), 87-104.
- Scott, J. (1997). *El género: una categoría útil para el análisis histórico. Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, 21-42
- Ministerio de Educación, MINEDUC. (2024) *Brechas de Género en Educación Superior 2023* Subsecretaría de Educación Superior MINEDUC <https://educacionsuperior.mineduc.cl/>
- Varela, N. (2012). Género y educación superior: una aproximación teórica. *Revista de la Educación Superior*, 41(163), 111-128.
- Vera, M. I. (2018). Interseccionalidad y educación superior: desafíos para la equidad de género en Chile. *Revista de la Educación Superior*, 47(188), 129-146.

8.2 Referencias Glosario:

- Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2015). Estadísticas de género. Introducción conceptual.
- Ministerio de Educación, Unidad de Equidad y Género (2014). *Educación para la igualdad de género. Plan 2015-2018*.
- Ministerio de Educación, Ministerio de la Mujer y Equidad .de Género. (2017). *Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura (2018). *Orientaciones técnicas internacionales sobre educación en sexualidad*.
- Superintendencia de Seguridad Social. Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO. Recuperado de https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_005.pdf.

9

Anexos



9.1 Detalle de la distribución de estudiantes por carrera y sexo.

Tabla N°21: Matrícula total de carreras en la Casa Central Arica distribuidas por sexo, año 2023, primera parte.

SEDE ARICA	NOMBRE CARRERA SIES	H%	M%	DIFERENCIA
FAE	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	37	63	26
	CONTADOR AUDITOR-CONTADOR PÚBLICO	45	55	10
	DISEÑO MULTIMEDIA	50	50	0
	INGENIERÍA COMERCIAL	49,8	50,2	0,4
	INGENIERIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	36	64	28
	INGENIERIA EN INFORMACION Y CONTROL DE GESTIÓN	45	55	10
FACI	INGENIERÍA QUÍMICA AMBIENTAL	49,5	50,5	1
	PEDAGOGIA EN BIOLOGIA Y CIENCIAS NATURALES	32	68	36
	PEDAGOGIA EN FISICA Y MATEMATICA	70	30	-40
	PEDAGOGIA EN MATEMATICA	56	44	-12
	PEDAGOGIA EN QUIMICA Y CIENCIAS NATURALES	0	0	0
	QUÍMICO	0	0	0
	QUIMICO LABORATORISTA	47	53	6
FADECIA	AGRONOMÍA	50,5	49,5	-1
FACSAL	ENFERMERÍA	26	74	48
	KINESIOLOGIA Y REHABILITACION	53	47	-6
	NUTRICION Y DIETETICA	19	81	62
	OBSTETRICIA Y PUERICULTURA	4	96	92
	TECNOLOGIA MEDICA EN IMAGENOLOGIA Y FISICA MEDICA	48	52	4
	TECNOLOGÍA MÉDICA EN LABORATORIO CLÍNICO Y MEDICINA TRANSFUSIONAL	39	61	22
	TECNOLOGÍA MÉDICA EN OFTALMOLOGÍA Y OPTOMETRÍA	43	57	14
FACSO	ANTROPOLOGÍA	46	54	8
	PSICOLOGÍA	31	69	38
	TRABAJO SOCIAL	19	81	62
FADE	DERECHO	43	57	14

Tabla n°22: Matrícula total de carreras en la Casa Central Arica distribuidas por sexo, año 2023, segunda parte.

CC ARICA	NOMBRE CARRERA SIES	H%	M%	DIFERENCIA
FEH	EDUCACIÓN PARVULARIA	0	100	100
	LICENCIATURA EN HISTORIA Y GEOGRAFÍA	67	33	-34
	LICENCIATURA EN INGLÉS	35	65	30
	LICENCIATURA EN LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	54	46	-8
	PEDAGOGÍA EN CASTELLANO Y COMUNICACIÓN	32	68	36
	PEDAGOGIA EN EDUCACION BASICA	18	82	64
	PEDAGOGIA EN EDUCACION DIFERENCIAL	9	91	82
	PEDAGOGÍA EN HISTORIA Y GEOGRAFÍA	70	30	-40
	PEDAGOGIA EN INGLES	31	69	38
	PROFESOR DE EDUCACION FISICA	66	34	-32
	PROGRAMA DE PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS EDUCACION PARVULARIA	0	100	100
	PROGRAMA DE PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS PEDAGOGIA EN EDUCACION BASICA	5	95	90
	PROGRAMA DE PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS PEDAGOGIA EN EDUCACION DIFERENCIAL	3	97	94
	PROGRAMA DE PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS PROFESOR DE EDUCACION FISICA	61	39	-22
	FI	INGENIERIA CIVIL ELECTRICA	88	12
INGENIERIA CIVIL ELECTRONICA		87	13	-74
INGENIERÍA CIVIL EN COMPUTACION E INFORMATICA		89	11	-78
INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL		61	39	-22
INGENIERIA CIVIL MECANICA		90	10	-80
INGENIERÍA CIVIL Y EJECUCION ELECTRICA-ELECTRONICA INGRESO COMUN		100	0	-100
INGENIERIA DE EJECUCION ELECTRICA		90	10	-80
INGENIERIA DE EJECUCION ELECTRONICA		96	4	-92
INGENIERIA DE EJECUCION INDUSTRIAL		0	0	0
INGENIERIA DE EJECUCION MECANICA		93	7	-86
INGENIERÍA EN CIENCIA DE DATOS		94	6	-88
INGENIERÍA INDUSTRIAL		78	22	-56

	INGENIERÍA MECATRÓNICA	87	13	-74
	INGENIERIAS MECANICA Y MECATRONICA INGRESO COMUN	0	100	100
FAMED	MEDICINA	79	21	-58

Tabla n°23: Matrícula total de carreras en la sede Iquique distribuidas por sexo, año 2023.

SEDE IQUIQUE	NOMBRE CARRERA SIES	M%	H%	DIFERENCIA
FAE	INGENIERÍA COMERCIAL MENC. COM EXTERIOR	68	32	36
FACSAL	ENFERMERÍA	81	19	62
	KINESIOLOGIA Y REHABILITACION	59	41	18
	NUTRICION Y DIETETICA	91	9	82
FACSO	PSICOLOGÍA	76	24	52
	TRABAJO SOCIAL	74	26	48
FADE	DERECHO	56	44	12
FEH	EDUCACIÓN PARVULARIA	100	0	100
FI	INGENIERÍA CIVIL EN INFORMÁTICA	7	93	-86
	INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL	31	69	-38
	INGENIERÍA CIVIL ELECTRICA	8	92	-84



DIRECCIÓN DE
EQUIDAD Y GÉNERO



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado



**UNIVERSIDAD ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA**

- GESTIÓN INSTITUCIONAL
- DOCENCIA DE PREGRADO
- INVESTIGACIÓN
- VINCULACIÓN CON EL MEDIO
- DOCENCIA DE POSTGRADO

HASTA EL 22 DE JUNIO DE 2029