

La institucionalización contra el acoso sexual en la Universidad Austral de Chile

Carolina Hamodi, Belén Andrés-Corredor y Claudia Contreras-Contreras

RESUMEN

Este artículo plantea como objetivo analizar el proceso de institucionalización de la lucha contra el acoso sexual y la promoción de la igualdad de género en la Universidad Austral de Chile, una de las pioneras en ese país en abordar este tema. Se realizó un estudio de caso único mediante entrevistas a colaboradores/as. Se identificaron los avances (creación de comités, diagnósticos, etcétera), pero también se señalan los retos pendientes. Los resultados pueden proporcionar aportes para otras instituciones que enfrentan estos desafíos, contribuir a comprender qué estrategias son más efectivas y qué obstáculos deben superarse.

Palabras clave: acoso sexual, institucionalización, normativa, violencia de género, Chile.

Carolina Hamodi

carolina.hamodi@uva.es

Española. Doctora en Innovación en Educación, Universidad de Valladolid, España. Personal docente e investigadora, Universidad de Valladolid, España. Temas de investigación: estudios de género, evaluación formativa y compartida del aprendizaje. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0965-8410>.

Belén Andrés-Corredor

belenandrescorredor@gmail.com

Española. Licenciada en Psicopedagogía, Universidad de Salamanca, España. Investigadora, Cátedra de Conocimiento e Innovación de la Caja Rural de Soria, España. Temas de investigación: violencias basadas en el género. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6909-503X>.

Claudia Contreras-Contreras

claudia.contreras@uach.cl

Chilena. Doctora en Psicología de la Educación, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Personal docente e investigadora, Universidad Austral de Chile, Chile. Temas de investigación: formación del profesorado, estudios de género. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7717-6835>.



Institucionalização contra o assédio sexual na Universidad Austral de Chile

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar o processo de institucionalização da luta contra o assédio sexual e a promoção da igualdade de gênero na Universidad Austral de Chile, uma das pioneiras no país na abordagem dessa questão. Um estudo de caso único foi realizado por meio de entrevistas com colaboradoras e colaboradores. Foram identificados avanços (criação de comitês, diagnósticos, etcétera), mas os demais desafios também foram apontados. Os resultados podem fornecer subsídios para outras instituições que enfrentam esses desafios, contribuir para o entendimento de quais estratégias são mais efetivas e quais obstáculos precisam ser superados.

Palavras chave: assédio sexual, institucionalização, regulamentação, violência de gênero, Chile.

The Institutionalization of the Campaign against Sexual Harassment at the Universidad Austral de Chile

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the process of institutionalization of the campaign against sexual harassment and the work to promote gender equality at the Universidad Austral de Chile, one of the pioneering universities in that country in addressing this issue. A single case study was carried out by means of interviews with staff members. We identified the progress made (creation of committees, diagnostic reports, etc.), but we also pointed out the pending challenges. The results can provide insights for other institutions that are facing these challenges and contribute to a better understanding of which strategies are most effective and which obstacles need to be overcome.

Key words: sexual harassment, institutionalization, regulations, gender-based violence, Chile.

Recepción: 14/06/22. **Aprobación:** 31/10/23.

Introducción

La sociedad chilena, analizada por Guzmán, Barozet y Méndez (2017), interioriza un discurso en los procesos de construcción de grupos sociales diferenciados como forma de representación de la sociedad, donde en esos espacios de interacción se reproducen las desigualdades de género, entre otras; esto es algo que también se extrapola a las instituciones que conforman esa sociedad. Es por ello, que en las últimas décadas, la educación superior (ES) se ha convertido en un espacio donde la lucha por la igualdad de género se ha vuelto cada vez más urgente y evidente. La tradicional jerarquía de género que durante mucho tiempo ha permeado nuestra sociedad se ha manifestado de manera persistente en las universidades, planteando desafíos significativos para toda la comunidad (estudiantil, docente y administrativa).

La Universidad Austral de Chile (UACH) no ha sido ajena a esta problemática. A medida que la conciencia sobre la desigualdad de género fue incrementando y fueron saliendo a la luz casos de acoso sexual en la misma, se comenzó a abordar estas cuestiones para buscar un ambiente educativo donde se considere la realidad con perspectiva de género, que es aquella que se preocupa por visibilizar las relaciones entre hombres y mujeres en diversos contextos, identificando ciertas condiciones que influyen en exclusiones o desigualdades (Pérez Betancourt y Betancourt Rodríguez, 2019).

De esta manera, en el contexto chileno, la UACH fue una de las universidades pioneras al plantear ya desde el año 2015 una progresiva institucionalización de normativas, contando por ejemplo con un comité Paritario de Género y Diversidad, y una Comisión para la Investigación y Sanción de Situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación entre estudiantes, incluyendo razones de género. Esto fue permitiendo que se crearán procedimientos para abordar problemas, incorporando en ello el enfoque de género, tanto en su análisis como en las formas de resolución (Zarembeg, 2013). Cabe señalar que

esto ocurría antes de que el Congreso Nacional de Chile promulgara en 2021 la Ley 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la ES en Chile.

En base a esto, el objetivo central de esta investigación fue analizar el proceso de institucionalización de la lucha contra el acoso sexual y la promoción por la igualdad de género en la UACH. Para ello se tuvieron en cuenta las diferentes dimensiones del proceso: puntos de partida, avances, dificultades y retos futuros.

La importancia de llevar a cabo esta investigación radica en la necesidad apremiante de abordar el problema del acoso sexual y promover la igualdad de género en el ámbito de la ES. Además, la UACH es un caso relevante y valioso de estudio, ya que ha demostrado un compromiso temprano y notable en este tema, no solo al iniciar acciones para el desarrollo de normativas internas, considerando una participación triestamental, sino que también al destinar recursos para el desarrollo de diagnósticos y estudios como el que se informa en este texto.

Por otra parte, considerar la trayectoria y experiencias de la UACH, puede proporcionar aportes para otras instituciones que enfrentan estos desafíos. Asimismo, puede contribuir a comprender mejor qué estrategias son efectivas, qué obstáculos deben superarse y cómo se puede crear un entorno universitario más libre de desigualdades de género.

El iceberg de las violencias de género

La “metáfora del iceberg” se le atribuye a Sigmund Freud (Westen, 1999), ya que en el desarrollo de su teoría psicoanalítica identificó tres sistemas de la psique humana: el inconsciente, el preconscious y el consciente. La parte consciente sería la menor y se asemejaría a la parte visible del iceberg (la punta). Las otras dos, se situarían en la parte no visible. Esta metáfora podría ser aplicada también al fenómeno de las desigualdades de género: estas manifestaciones de desigualdad tienen, por un lado, una faceta



visible que corresponde únicamente a la parte emergente del iceberg, donde se ubican las situaciones más palpables, como el acoso sexual o los actos de violencia física. Por otro lado, bajo la superficie del iceberg, se hallan dimensiones invisibles, menos perceptibles a simple vista pero igualmente significativas. Estas dimensiones engloban cuestiones como las disparidades salariales entre hombres y mujeres, las inequidades en el acceso a oportunidades, y otros aspectos sutiles de la desigualdad de género que operan de manera menos visible pero igualmente perniciosa en la sociedad y por tanto también en la universidad.

La parte subyacente del iceberg: desigualdades invisibles en la UACH

La UACH ha demostrado su compromiso pionero en la lucha contra las desigualdades de género mediante la creación del Comité Paritario de Género y Diversidad (CPGyD-UACH) y la realización del Diagnóstico de Género y Diversidad en su estructura interna. A pesar de los esfuerzos institucionales, las desigualdades de género persisten en diversos ámbitos dentro de la universidad. A nivel estudiantil, el diagnóstico realizado (CPGyD-UACH, 2016) muestra una leve desigualdad en el acceso por género, ligeramente inferior en las mujeres, con un 49% del total de la matrícula, y algo superior en los hombres con un 51%. Pero las mujeres superan a los hombres en la obtención de títulos ya que, en programas de pregrado, el 52% de las graduadas fueron mujeres, así como el 57% lo fue en programas de doctorado. Además, se presenta una segregación horizontal en las elecciones de carreras, con una presencia mayor de mujeres en áreas relacionadas con los cuidados (88% de mujeres frente a un 12% de hombres) y una disminución de su participación en carreras de ingeniería y tecnología (22% de mujeres frente a un 88% de hombres).

A nivel docente, el diagnóstico mencionado (etapas 1 y 2) (CPGyD-UACH, 2016; CPGyD-UACH, 2018) muestra que existe una percepción negativa del

ambiente laboral, especialmente para las mujeres. La mitad de las docentes (47%) señalan que deben esforzarse más que sus compañeros, para obtener un reconocimiento similar y un 29% de los hombres están de acuerdo con esta suposición (CPGyD-UACH, 2016; CPGyD-UACH, 2018). La brecha se amplía cuando se considera el impacto en sus carreras académicas debido al rol de cuidadoras asignado por estereotipos patriarcales.

La parte superficial del iceberg: las diferentes formas de violencias sustentadas en el género en la UACH

Las universidades no son inmunes a las diferentes formas de violencias sustentadas en el género que se manifiestan en la sociedad. Es notorio como, a lo largo de la última década, han comenzado a ser identificadas violencias como el acoso sexual (Muñoz-García y Follegati, 2018) o la discriminación hacia alumnas y docentes en el ámbito universitario. Todos ellos, aspectos situados en la parte más visible del iceberg, siguiendo la metáfora señalada anteriormente.

En el caso de Chile, desde 2015 hasta la actualidad, ha habido un número cada vez mayor de denuncias de acoso sexual en las universidades (Hiner y Dietz, 2021). Concretamente, en la UACH, gracias a los resultados obtenidos en el primer diagnóstico (CPGyD-UACH, 2016), se revelaron cifras preocupantes. Mientras que los hombres reportaron en un 30% haber experimentado algún tipo de hostigamiento de carácter sexual, este porcentaje se eleva significativamente al 50% en el caso de las mujeres. Esto denota que aproximadamente la mitad de las mujeres en la institución ha enfrentado algún tipo de violencia debido a su género. Además, en lo que respecta a las medidas tomadas por aquellos afectados por estas situaciones, los resultados no reflejan una respuesta destacable. A pesar de que el 65% de las mujeres afectadas y el 49% de los hombres han confrontado estas situaciones y buscado soluciones,

la opción más común entre ellos ha sido la de "compartir la experiencia con amigos o familiares", una acción que tiende a ser periférica en el contexto institucional. La discriminación también se manifiesta como parte de esas violencias. En este sentido, las mujeres experimentan una tasa ligeramente superior, alcanzando el 48%, en comparación con el 45% de los hombres que reportan haber enfrentado situaciones de discriminación. En cuanto a las razones subyacentes de esta discriminación, existe una disparidad notoria entre los géneros. Desde la perspectiva de las mujeres, la causa principal de la discriminación es su género, seguido de cuestiones relacionadas con factores económicos, físicos o de orientación sexual. No obstante, en el caso de los hombres, el género no figura como motivo, ni primario ni secundario, de la discriminación experimentada. De esta manera, persisten actitudes sexistas que se traducen en un trato diferenciado hacia las personas según su género, una realidad que prevalece en esta institución universitaria según lo evidenciado en el diagnóstico. Adicionalmente, perduran manifestaciones de comentarios estereotipados y denigrantes dirigidos hacia estudiantes, siendo más comunes aquellos realizados por profesores varones hacia alumnas mujeres. A pesar de que su ocurrencia es relativamente baja (un 27% de las mujeres informó que nunca ha experimentado este tipo de comentarios), estos episodios no pueden ser comparados con la actitud de respeto que demuestran las profesoras mujeres hacia sus estudiantes hombres, ya que ambos grupos coinciden en un 50% en la afirmación de que nunca hacen comentarios que estereotipen o denigren a los hombres.

Metodología

Enfoque metodológico

Se desarrolló un estudio de casos (EC) único, siguiendo un diseño cualitativo. Se entendió como "caso" el "objeto de estudio con unas fronteras más o menos claras que se analiza en su contexto y que se considera

relevante, ya sea para comprobar, ilustrar o construir una teoría o parte de ella" (Coller, 2000:29). De esta forma, la UACH, se define como el caso de estudio. De manera genérica, Stake (1999: 11) define el EC como "el estudio de la particularidad y la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes". Simons propuso una definición muy completa que permite marcar el enfoque de este trabajo:

El EC es una investigación exhaustiva y desde múltiples perspectivas de la complejidad y unicidad de un determinado proyecto, política, institución, programa o sistema en un contexto "real". Se basa en la investigación, integra diferentes métodos y se guía por las pruebas. La finalidad primordial es generar una comprensión exhaustiva de un tema determinado (por ejemplo, en una tesis), un programa, una política, una institución o un sistema, para generar conocimientos y/o informar el desarrollo de políticas, la práctica profesional y la acción civil o de la comunidad (2011: 42).

Se decidió escoger este enfoque metodológico porque permite describir la percepción de cómo está desarrollándose algo (la lucha contra el acoso sexual y la promoción de la igualdad de género) en un contexto definido (el de la UACH).

Contexto

La Universidad Austral de Chile es una institución de ES privada, que depende de una Corporación sin fines de lucro y que recibe financiamiento estatal; por tanto, sometida al marco que regula a las instituciones de educación superior en Chile. Su casa central y de mayor envergadura está ubicada en la ciudad de Valdivia, en la Región de Los Ríos, Chile y fue fundada en 1954. Cuenta con 72 carreras de pregrado (7 técnico-universitarias), 46 postítulos (diplomados y especialidades), 37 programas de máster y 12 programas de doctorado. Ocupa la cuarta



posición dentro de las universidades chilenas según la clasificación de *SCImago Institutions Rankings (SIR)* en 2023 (<https://www.scimagoir.com/rankings.php>).

Técnica

Se utilizó la entrevista semiestructurada para obtener datos de forma oral y personalizada sobre acontecimientos y otros aspectos subjetivos como las creencias, opiniones y valoraciones, en relación con la situación que se estudió (Massot-Lafon *et al.*, 2009).

Instrumento

Se usó el siguiente guion de preguntas para las entrevistas, las cuales estructuraban la información requerida (con la posibilidad de flexibilizarse según las respuestas obtenidas):

- ¿Cuál crees o dónde crees que se encuentra el punto de inflexión con respecto a la mirada de la universidad hacia la perspectiva de género?
- ¿Qué antecedentes puedes relatar para conseguir ese inicio?
- ¿Qué acciones se fueron desarrollando, al comienzo, con esa nueva perspectiva? ¿Quién impulsa estas iniciativas?
- ¿Cuáles serían los avances más significativos conseguidos por parte de la UACH en este avance por la eliminación del acoso, y de la violencia, y por la promoción de la igualdad de género?
- ¿Qué temporalización tendrían?
- ¿Qué dificultades o barreras sientes que hayan entorpecido estos avances en toda esta lucha contra el acoso, en la igualdad, etcétera? Todos los niveles: cultural, académico, institucional, político, económico, etcétera.
- ¿Qué crees que, desde la universidad, aún queda por hacer? ¿Qué desafíos se le presentan a la universidad en el camino que ha emprendido en institucionalizar y luchar contra el acoso sexual y la violencia de género?

- En cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, en los diferentes estamentos universitarios, ¿qué puede mejorar?

Participantes

Fueron 16 colaboradores/as pertenecientes a la UACH. Las y los participantes resultaron relevantes en acciones relacionadas con la igualdad de género, y provenían de diferentes estamentos y representaciones (cada colaborador/a posee un número que se corresponde con su documento primario de análisis, y que permite identificarlo posteriormente): 1) Director pregrado; 2) exdirigente estudiantil; 3) persona perteneciente al Consejo de Estudiantes de Posgrado, encargada de Comunicaciones desde 2015 a 2017 y perteneciente al Comité Paritario en 2015 y 2016; 4) Secretaria General de la UACH; 5) Directora de Asuntos Estudiantiles; 6) docente y organizadora del congreso Mujer y Matemática; 7) Prodecana de la Facultad de Filosofía y Humanidades y docente en la Escuela de Género y Diversidad; 8) Trabajadora Social perteneciente al departamento de Bienestar Estudiantil en el Campus Miraflores (ingenierías); 9) docente y miembro Comité Paritario; 10) Trabajadora Social de la Unidad de Acoso, Violencia y Discriminación; 11) miembro Comité Paritario; 12) Rector; 13) Prorector; 14) Trabajadora y dirigente de la organización sindical Central Unitaria de Trabajadores (CUT); 15) representante estudiantil en el Comité Paritario; 16) expresidenta de la Federación de Estudiantes.

Análisis

En primer lugar, las 16 entrevistas fueron transcritas y, tras una revisión del contenido por parte de las personas entrevistadas, se generaron los 16 documentos primarios de análisis. En segundo lugar, siguiendo el trabajo precedente de Hamodi, Contreras y Andrés (2021), se establecieron cuatro categorías iniciales de análisis y, posteriormente, fueron surgiendo subcategorías (emergentes) que facilitaron la agrupación más precisa de los datos (ver tabla 1).

Tabla 1. Categorías y subcategorías de análisis

Categorías iniciales	Subcategorías emergentes
1. Inicios / comienzos	a. Reconocimiento de casos b. Iniciativas y procesos al comienzo
2. Avances	a. Normativa institucional b. Cambios en el contexto relacional y transformación cultural c. Acciones institucionales d. Microacciones
3. Dificultades	a. Dificultades iniciales b. Falta de conciencia y formación c. Sistema patriarcal d. Falta de recursos
4. Retos y desafíos	a. Asentamiento de los cambios culturales b. Incremento de recursos c. Difusión y visibilización de los avances d. Implementación de formación sobre prevención de violencias machistas

Fuente: elaboración propia.

Posteriormente, el texto se fue descomponiendo en lo que en Atlas.ti se denominan *quotations* (citas), que “son fragmentos continuos del documento primario que contienen un potencial significativo para el analista” (Vicente, 2009: 105), seleccionando las que consideramos relevantes para el objeto de estudio y asignando cada uno de esos fragmentos a una categoría de análisis y un número en función del orden en el que van apareciendo en el documento primario. De esta manera, cada cita señalada tiene su correspondiente identificación numérica entre paréntesis al final de esta que nos permitirá conocer a qué documento primario corresponde (y por tanto quién es la persona entrevistada) y dentro del mismo, en qué lugar se encuentra. Por ejemplo, la codificación (Entrevista-10:2) identifica al documento primario 10, que se corresponde con la Trabajadora Social de la Unidad de Acoso, violencia y Discriminación, y ese fragmento o cita seleccionada es la segunda dentro de ese documento primario. Es lo que Navarro y Díaz (1999: 194) denominan “reglas de enumeración”.

Resultados y discusión

Este apartado se plantea en función de las cuatro categorías iniciales de análisis: inicios, avances, dificultades y retos, y dentro de cada una de ellas se abordan las cuestiones referentes a las subcategorías emergentes.

Inicios / comienzos

En los comienzos se dieron los primeros pasos, motivaciones e iniciativas que contribuyeron al desafío de la voluntad política, así como las primeras situaciones y sucesos y su reconocimiento.

a) *Reconocimiento de casos*. El detonante que provocó la primera movilización contra el acoso sexual es lo que se denomina reconocimiento de casos. Es una etapa en la cual se identifican casos que han ocurrido o que se han silenciado y que, *a posteriori*, resultan significativos ya sea por el impacto que tuvieron o por convertirse en situaciones comprometidas y extensas en el tiempo, inspirando la creación de nuevas iniciativas y cambios institucionales posteriores. De esta



manera, se empiezan a notificar casos desde el 2006 (año en el cual se registra el primer caso de acoso), que supusieron un antes y un después en la toma de decisiones respecto a estos asuntos:

Fue impulsado sobre todo por casos que ocurrieron, que se venían dando de hace tiempo y que provocaban que estudiantes mujeres tuvieran que abandonar, porque habían sufrido alguna situación de acoso, de violencia sexual o violencia de parejas. Afortunadamente, hubo chicas que se animaron a contarle a otras compañeras u organizaciones estudiantiles que levantaron un poquito todo este tema con profesionales de la universidad (entrevista-10:1).

En base a estos testimonios, se puede afirmar la existencia de este tipo de situaciones desde hacía ya un tiempo atrás y de cómo estaban teniendo poca o ninguna relevancia en el campo académico y social, aspectos también señalados en Hamodi *et al.* (2021) y Hamodi y Andrés (2022).

Se empezó a hablar más dado que las profesoras y funcionarias tenían un cierto descontento con situaciones que ocurrían, pero no estaban los tiempos para que esto se acogiera formalmente. [...] Más allá de escucharlas/os y derivarlas/los a psicóloga no se podía hacer más, a diferencia de hoy que se pueden decretar medidas de prohibición de contacto, posibilidad de denunciar, investigar y sancionar (entrevista-10:1).

Fue notorio el aumento de estos casos y de su reconocimiento. A partir de 2010, cuantas más reuniones y pequeños seminarios se hacían (los cuáles se mencionarán en los siguientes apartados), más casos eran comunicados y salían a la luz.

Y se empezó a correr la voz de que existían temas de buen trato, de repente tenía llamadas anónimas: “Sabes qué, estoy sintiéndome acosada”, “¿Pero con

quién hablo?” “No, es que prefiero no decirte mi nombre, pero me gustaría saber a quién recorro” (entrevista-8:1).

Empezamos a ver que, por ejemplo, cada vez que hacíamos seminario el centro de salud tenía más solicitudes de consultas psicológicas por violencia (entrevista-8:2).

Además, la forma de abordarlos siempre era de manera personal manteniendo la relación con la afectada muy cercana, casi secreta, aspecto que no es negativo *per se*, pero sí lo es cuando es el único trato o acción que se toma al respecto.

En mi centro de estudiantes ya había tres acercamientos, de tres mujeres que vinieron a referir violencia dentro de la pareja, en convivencia con sus parejas que les pegaban, etcétera, entonces esos temas se trataban siempre de manera muy personal, muy con la mujer, pero no se hacían eco, más allá (entrevista-2:12).

Este secretismo provoca lo señalado por Hernández-Rosete y Gómez-Palacios (2021): que algunas estudiantes prefieran no denunciar por el riesgo a que esta discreción se traduzca en impunidad para el agresor y mayor acoso para ellas. Esto no ocurre solo en esta universidad chilena, sino que es un comportamiento bastante común en diferentes países de Latinoamérica como México, por ejemplo, donde las denuncias por hostigamiento o acoso sexual eran llevadas por las vías no oficiales al no tener un apoyo normativo (Instituto Nacional de las Mujeres-México, 2009). En este sentido, Flores-Bernal (2019) expone que no fue hasta los años 2015-2016 cuando esta problemática comenzó a tomarse en cuenta en el marco general de las universidades chilenas. A partir de entonces comenzaron, por norma general, el desarrollo de la normativa pertinente para castigar el acoso sexual y las violencias hacia las mujeres.

b) *Iniciativas y procesos al comienzo.* Es importante señalar aquellas iniciativas que, aunque nacieron en primera instancia como algo aislado y de manera unipersonal, acabaron con el paso del tiempo y la concienciación, extendiendo su acción a un conjunto más extenso de personas, o incluso, amplificando su campo de acción hacia la comunidad universitaria en general. Estas actividades tenían un objetivo principal: poner el enfoque de género en conocimiento del resto y mejorar, en el porcentaje que fuera, la situación tan negativa que había sobre el acoso sexual y la violencia machista. Las primeras reclamaciones y movimientos que se pueden mencionar comenzaron en el año 2000, cuando gracias a las federaciones de estudiantes de la UACH, se implementaron las salas cuna, esas zonas donde aquellas estudiantes, docentes o profesionales pueden dejar a sus hijos/as mientras acuden a la universidad.

Se conquistan las primeras federaciones en los años 2000 y ahí se empiezan a ver al menos en la universidad algunas políticas como la exigencia de la sala cuna (entrevista-2:2).

Más adelante, desde el año 2011, el grupo de estudiantes de la organización “*Histeria Colectiva*” comenzó a desarrollar talleres, revueltas estudiantiles y actividades que aún con un impacto menor en cuanto a alcance, fueron verdaderamente importantes en los primeros pasos de esta andadura.

Con “*Histeria Colectiva*” estábamos en el seno de lo que fueron las movilizaciones estudiantiles del año 2011. Sin embargo, dentro de los propios grupos estudiantiles no había ninguna rama que hable sobre feminismo, o de educación no sexista en las aulas. Nosotras decidimos organizarnos y empezar a mover y hablar sobre estos temas que eran tabú (entrevista-15:1).

La importancia de este tipo de talleres ha sido resaltada en la literatura científica. Autoras como

Blahopoulou y Ortiz (2022) clarifican en sus estudios la importancia de que las universidades implementen más medidas en relación con la realización de talleres, ya sean de sensibilización, de información, detección o actuación contra el acoso sexual.

Estos cambios se vieron también introducidos, poco a poco, en el currículum académico. Este aspecto es fundamental, puesto que, si este tipo de enfoque no entra en el currículum oficial ni en la educación formal, es complicado poder llevarlo a las aulas. No obstante, estos cambios fueron localizados en planes de estudio puntuales que contaban con docentes comprometidos/as con la causa, creando un magíster en género, un curso sobre violencia para estudiantes o un curso adaptativo de violencia en el “*pololeo*” (noviazgo).

Hay un cambio curricular en la escuela de obstetricia y puericultura y [profesora] logra incorporar en la malla de obstetricia la perspectiva de género como eje transversal: “*Género y derechos sexuales y reproductivos*”, siendo la única escuela en Chile que tiene ese eje (entrevista-11:4).

En 2010 se crea el Programa de Buen Trato, en el que en una de sus ramas trataba la violencia en el “*pololeo*” [noviazgo] (entrevista-10:5).

El añadido de estos contenidos al currículum es un avance indudable, pues tal y como señala Dussel (2014), en él se expresa una síntesis de una propuesta cultural, formulada en términos educativos, sobre cómo y quién define la autoridad cultural en una sociedad dada. Pero también la propia Dussel (2007) cuestiona la preeminencia del currículum como la estrategia principal para el cambio en la educación. Sugiere desconfiar de la idea de que la transformación educativa depende principalmente de la prescripción de planes y programas, ya que esto simplifica la noción de cambio y limita a los actores clave. La autora señala que la preferencia por reformar el currículum escrito puede deberse a



motivos económicos y a la evitación de conflictos en comparación con abordar aspectos más fundamentales como la organización escolar, las condiciones laborales del personal, la pedagogía en las aulas, los recursos disponibles y la formación del profesorado, factores que podrían brindar una base más sólida y sostenible para los cambios en la educación.

También en este proceso de cambio y avance en la UACH, comienzan a crearse asociaciones o “colectivas” con un claro enfoque de género, como sucedió en la UACH con la creación en 2012 de los liderazgos feministas, asociaciones mediante las cuales se continúa la lucha contra el acoso sexual y las violencias machistas (Alfaro Álvarez y de Armas Pedraza, 2020).

Avances

Gracias a estas primeras iniciativas, podemos hablar de los avances como aquellos cambios en la cultura institucional, la introducción de normativas, del desarrollo de actividades y experiencias y aquellos fenómenos que han influido en la mejora de la estructura institucional.

a) *Normativa institucional.* Es uno de los bloques más grandes referido a los avances que se han evidenciado. Son aquellos cambios en la política institucional que se encargan de la regulación de unidades internas, de las relaciones académicas o laborales establecidas y de la creación de diferentes organismos pertenecientes a la universidad. En ellos se establece un nuevo enfoque, teniendo en cuenta el género, buscando la prevención de la violencia de género y el acoso sexual.

Reconocer la importancia del establecimiento de una normativa institucional es vital, puesto que es la base para poder realizar diferentes acciones, tomar decisiones y desarrollar actividades con una fundamentación teórica y normativa, imprescindible para el avance cultural y del pensamiento, del cual se hablará más tarde.

La existencia de normativa es una herramienta muy poderosa para empezar a tratar este tipo de cuestiones. No lo resuelve, obviamente, pero está ahí y quienes tenemos responsabilidad en gestión ya sabemos que podemos utilizarla para abordar esto (entrevista-1:11).

Son diversos los hitos, acontecimientos importantes y aprobaciones de planes y políticas que comenzaron a sucederse a partir del 2010-2011 gracias al trabajo de varios/as profesionales. Esta preparación duró años —conversaciones y reuniones— hasta llegar al punto donde se dio un paso adelante y se crearon diferentes herramientas que dieran la capacidad política y organizativa de intervenir y tomar decisiones en pro de eliminar la violencia de género y el acoso sexual.

El proceso se inició en 2010 (a partir del reconocimiento de los casos). Luego, en 2014 comenzó la negociación colectiva por parte de un grupo de docentes feministas, culminando con la aprobación del convenio colectivo, que posteriormente condujo a la creación del Comité Paritario de Género y Diversidad (CPGyD-UACH) en 2015.

Es un hito fundamental el convenio colectivo de 2014, porque ahí se crea el comité paritario con la representación; y en el comité paritario, las personas que somos representantes del sindicato tomamos la opción política porque nuestro petitorio es amplio (entrevista-11:15).

A lo largo de este año (2015) se tomaron datos para la elaboración del diagnóstico de género y diversidad (CPGyD-UACH, 2016). Y, para finalizar el año, se aprobó la “Política de prevención y sanción del acoso, la violencia y la discriminación en la Comunidad” (Decreto 076-UACH, 2015).

Lo primero que logró este nuevo Comité es sacar una política en contra del acoso, violencia y

discriminación en la comunidad universitaria, que implica todo un cambio de valores para la universidad (entrevista-10:6).

Mediante la misma, se establecen los diferentes niveles de acoso y violencia, y cuatro líneas de acción como: la creación de un órgano con el objetivo de implementar y promover de manera permanente, tanto medidas de formación como de información y difusión, para la prevención del acoso, la violencia y la discriminación, la elaboración de un programa de estudios de género, discriminación y violencia, la correcta adecuación del reglamento interno para sancionar las conductas violentas o de acoso y elaborar un reglamento que definiera proceso y procedimientos para investigar y sancionar denuncias de discriminación, acoso sexual y violencia, entre estudiantes.

Justo el año 2015 se aprueba la política de género y ahí nosotros y particularmente yo, estuve muy presente porque era una cuestión que me inquietaba más que necesariamente a todas las organizaciones estudiantiles, yo creo que hay que ser bien transparente en eso (entrevista-16:3).

Un año más tarde, en 2016, se crea una “Comisión para la intervención en situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación (AVD) entre estudiantes” dentro del ya mencionado CPGyD-UACH. Era un órgano técnico y con una especialización en prevenir, investigar y asesorar, con creación de propuestas de solución o sanción por cualquiera de las conductas que se establecen con anterioridad (acoso sexual, discriminatorio, psicológico y violencia de género). Fueron los responsables de redactar el “Procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de Acoso, Violencia y Discriminación entre Estudiantes de la Universidad Austral de Chile” (Decreto 028-UACH, 2016) que define acciones a cumplir, en cuanto a resguardos y acompañamiento en lo denunciado.

En 2018 el reglamento anterior fue actualizado con el “Reglamento de Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria” (Decreto 07-UACH, 2018). Dicho documento establece los principios generales a cumplir, las nuevas definiciones para tener en cuenta sobre acoso sexual y demás violencias hacia las mujeres, y actualizaciones en la Comisión AVD, así como en el protocolo de actuación en casos de denuncias interestamentales (estudiantes-docentes-otros/as trabajadores/as).

Lo más importante fue que aumentó su campo de acción a toda la comunidad universitaria, pues anteriormente se centraba en las situaciones entre estudiantes.

Por último, en septiembre de 2022, se aprueba la “Política de Igualdad de Género, Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género en la Universidad Austral de Chile” (Decreto 049-UACH, 2022), actualizando la política creada en 2015 y ampliando su campo de acción a toda la comunidad universitaria. En ella se describen los principios que sustentan dicha política en cuatro ejes estratégicos: 1) erradicación de la discriminación y violencia de género; 2) transversalización de género; 3) institucionalidad en materia de género; y 4) participación, reconocimiento y representatividad. Esto ejes consideran líneas de acción para la consecución favorable de resultados, implicando a toda la comunidad educativa (a diferencia de la política aprobada en 2015 la cual abordaba solo a los estudiantes).

La creación de la normativa supuso un cambio institucional enorme, puesto que se comenzaron a crear herramientas mediante las cuales se pueden atajar ciertas situaciones. Además, demuestra la involucración de la institución, aspecto clave en la creación y el fomento del cambio que estaban buscando.

Hoy día nosotros sentimos que tenemos un respaldo normativo como para que, si se recibe una denuncia de algo que sucede fuera de la universidad



entre integrantes de la comunidad universitaria, por ejemplo, estudiantes, se pueda investigar (entrevista-12:13).

b) *Cambios en el contexto relacional y transformación cultural.* La aprobación del Convenio Colectivo y la instauración del CPGyD-UACH en 2014, así como la adopción de la política de género en 2015 y las diversas herramientas mencionadas en los párrafos previos, fueron resultado de un cambio que aborda las nuevas perspectivas y planteamientos que emergen entre los individuos que forman parte de la universidad. Esto incluye la forma en que se relacionan, especialmente entre aquellas personas que ocupan distintas posiciones y desempeñan diversos roles.

No es un fenómeno que solamente se dé en la universidad, si no a nivel nacional y global se está hablando mucho más, se está tomando más conciencia y también está arrastrando muchos casos (entrevista-10:22).

Para que esta transformación comenzase a hacerse realidad, y para que las políticas pudieran ser creadas y aprobadas, el primer cambio y quizá, el que abrió el camino a todos los demás, fue el de rectoría en 2014.

Con el nuevo gobierno dentro de la universidad yo tuve muy buenas experiencias respecto al diálogo con dirección jurídica, con el mismo rector, con la jefa de gabinete. Podíamos hablar sinceramente (entrevista-16:3).

A partir de esto, empieza uno de los avances más grandes que se evidencia a raíz de la necesidad de un cambio relacional.

En el caso de la comisión AVD (Acoso, Violencia y Discriminación) tenemos estudiantes que han entendido que no es gratis deshacer lo que hacen,

que tiene consecuencias importantes y que ellos no pueden hacer lo que están haciendo en términos de acoso, violencia o discriminación y tenemos estudiantes que también entienden la seriedad de estos reglamentos, que uno no puede llegar y hacer acusaciones sin fundamento (entrevista-1:9).

Otro de los avances que se puede observar, derivado tanto de la aprobación de las políticas como de la toma de conciencia por parte de la comunidad educativa, son aquellas situaciones que han tenido otro final, pudiendo acompañar a la afectada en todo el proceso.

Para mí lo más importante [...] es ver la cantidad de chicas que antes llegaban a solicitar ayuda y que se iban de sus carreras por haber vivido procesos de ese tipo y ahora poder estar con chicas que vivieron violencia súper fuerte [...] y estar viendo que están saliendo con sus carreras al día, están con súper buenas notas, no necesitaron irse, pudieron tomarse tiempo, tienen facilidades, tienen apoyo psicológico, tienen apoyo social incluso apoyo jurídico (entrevista-15:24).

También fue importante el avance hecho por los varones al comenzar a tomar conciencia de que la lucha contra el acoso, la violencia y la discriminación también era un tema al que debían enfrentarse.

Por ejemplo, este curso de historiografía y género lo tomaban solo las estudiantes. Pero en 2017 ya había un porcentaje de hombres súper importante [...] ellos quieren ser parte de esta renovación y para eso tienen que conocer y tienen ellos la inquietud de leer (entrevista-7:12).

c) *Acciones institucionales.* Son aquellas iniciativas o acciones emprendidas por la UACH con el propósito fundamental de efectuar modificaciones y progresar en el ámbito de las políticas de género. Este proceso conlleva una serie de etapas que implican la asignación

de recursos humanos y financieros, la contratación de especialistas, la designación de responsables, etcétera. El hecho más importante es que, el desarrollo de la normativa citada en el apartado anterior ha ayudado a plantear este tipo de medidas, que se han materializado en diversos formatos (actividades, talleres, comisiones, etcétera) bajo el amparo institucional.

Tanto el Comité Paritario como la Secretaría Ejecutiva, que está a cargo de esta comisión en la dirección de asuntos estudiantiles, han hecho distintas acciones de prevención: desde charlas de sensibilización a académicos, trabajadores, a los psicólogos del centro de salud (CESU) y una serie de medidas que visibilizan estos temas (entrevista-4:5).

La concepción sobre la mejora de la ejecución de diversas actividades o talleres, atribuida al progreso de políticas, es una noción compartida por varios estudiosos, como lo argumenta Araguás (2021), quien sostiene que la regulación normativa constituye una herramienta altamente provechosa para el fomento de dichas actividades.

Una de las decisiones que se tomaron con respecto a este avance fue la creación de nuevas asignaturas, de carácter optativo, con un enfoque de género evidente y cursos que tenían como objetivo la prevención de la violencia de género.

Ahora en 2018 hemos lanzado un curso optativo de formación general que se llama “violencia en el pololeo [noviazgo]: consecuencias y prevención” [...] tiene cinco unidades de aprendizaje [...] y la opinión de los directores de escuela (ya sensibilizados con el asunto) fue “por favor háganlo en modalidad no presencial o *e-learning* o graben de videos; queremos que todos nuestros estudiantes de primer año accedan” (entrevista-1:21).

Esta es una idea que apoyan autores como Trejo *et al.* (2015), al mostrar que en países como México se

empezaron a crear asignaturas o a añadir el enfoque de género a algunas ya establecidas, como avance en la lucha por la promoción de la igualdad.

Además, en el año 2017 comenzaron a realizar, durante el primer semestre, charlas de sensibilización para los diferentes estamentos de la universidad.

Desde 2017, se están haciendo charlas, por ejemplo, para decanos, para los directores de escuela, secretarías de escuela, porque tienen que entenderlo para poder aplicarlo y poder estar bajo ese alero (entrevista-15:33).

De esta manera, autores como Párraga (2011), afirman que para llegar a lograr una mirada con perspectiva feminista es vital la realización de talleres de educación en igualdad y prevención del acoso sexual y las violencias machistas, pues solo trabajando y empleando la teoría en aspectos prácticos se puede llegar a la consecución de este objetivo.

Otra de las decisiones institucionales que se puede atribuir a este esfuerzo por el cambio fue la contratación de personas especialistas en diferentes campos profesionales sin perder el enfoque de género.

Mandaron recursos para reforzar el área de salud mental del CESU (Centro de Salud Universitario), porque no tenía capacidad para atender a todos como correspondía, y por eso solicitaron que se reforzara el equipo. Hay una persona más, sí (entrevista-10:18).

Además, a partir del año 2017, comenzaron el trabajo conjunto con otras representantes de otras universidades chilenas con el objetivo de crear la Comisión de Igualdad de Género perteneciente al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y poder implementar diversas políticas de género en las universidades participantes, así como compartir el aprendizaje unos de otros y de las buenas prácticas realizadas.



d) *Microacciones*. Los avances descritos en las páginas precedentes han contribuido a la facilitación de microacciones, las cuales se definen como acciones individuales o llevadas a cabo por un reducido grupo de individuos, al margen de la estructura organizativa del CPGyD. A pesar de su carácter personal, estas acciones han engendrado transformaciones a nivel colectivo y han establecido un precedente en la historia institucional. En primer lugar, se destacan las iniciativas o microacciones de carácter más aislado, que se presentan como actividades individuales con un notorio impacto en la cultura universitaria.

Este año ya hubo una primera marchita con harta dificultad, porque como el ocho de marzo es un día pegado al día que se entra a clases, es difícil como convocar y organizar previamente, entonces, pero fíjate que llegó gente de los tres estamentos, y eso mira, es primera vez que se hizo (entrevista-10:35).

En segundo lugar, se señalan aquellas iniciativas con un pensamiento más desarrollado; se pueden denominar programas, ya que tienen una estructura más preparada y con una prolongación más extendida en el tiempo (pero al margen de la CPGyD).

El programa de las “UACHonas” tuvo muy buen impacto en los mismos estudiantes, el que se pudiese conversar de lo que me pasa cuando tú te acercas o cuando te digo que no quiero tener relaciones sexuales contigo o no quiero salir a bailar contigo [...] son buenas medidas de prevención (entrevista-16:22).

Dificultades

Como todo proceso que incluye diversos cambios, ha sufrido una serie de dificultades que han entorpecido el proceso, distintas barreras que han supuesto una limitación en el desarrollo del proceso y que tienen su origen en diversos aspectos.

a) *Dificultades iniciales*. En primer lugar, una de las dificultades identificadas radicaba en que, a pesar de la implementación de actividades y talleres, estos carecían de un respaldo normativo sólido institucional que les proporcionara una autoridad equiparable a aquellas iniciativas respaldadas por una base normativa más robusta.

He hecho una crítica que cuando se politizó justamente esa demanda por sala cuna, luego no se retomaron temas de género, ni en las federaciones estudiantiles (entrevista-2:3).

Además, la carencia de formación, la ausencia de actividades y programas con un enfoque de género, o aquellos que brindarían conocimiento sobre este tema, constituían una dificultad preexistente. Sin una educación de este tipo, el progreso se tornaba prácticamente inalcanzable.

Yo llegué a la universidad el año 2010 y recuerdo que hasta ese momento no había asignaturas formales que incluyeran género (entrevista-7:1).

Autores/as como Páez (2021) declaran que la formación en perspectiva de género es un valor fundamental para poder avanzar, y que los docentes, aun siendo conscientes, a veces tienen ideas preconcebidas por su educación y cierta resistencia a admitir su importancia.

La resistencia al cambio constituyó otra de las considerables dificultades en los inicios del proceso. Esta resistencia se manifestó por parte de una fracción de la comunidad universitaria, incluyendo a autoridades y docentes, frente a cuestiones tan significativas y complejas como la violencia de género en general o el acoso sexual en particular. En varias ocasiones, estas problemáticas fueron encubiertas y pasadas por alto por individuos que carecían de datos e información adecuada sobre el tema.

En un comienzo se sintió mucho la resistencia, no solamente entre las autoridades sino también con nuestros propios pares (entrevista-15:1).

Está esta cosa de que no hay denuncia, por lo tanto, no hay violencia [...]. Personas profesionales me han dicho “no, esas cifras que tú tienes están malas porque cuando vienen a mi consulta yo les pregunto si son víctimas de violencia y me dicen que no, así es que no hay violencia” (entrevista-8:5).

Con respecto a esta noción, autores como Fullan (2002) plantean que para llevar a cabo un cambio, es fundamental contar con un elevado nivel de convicción y creencia en la necesidad de dicho cambio. En ausencia de este convencimiento, el cambio difícilmente se materializa. En este contexto, dado que no existía una clara conciencia dentro de una parte de la comunidad universitaria acerca de la magnitud de la problemática del acoso sexual y las violencias machistas, así como de la imperante necesidad de erradicarlas, la posibilidad de efectuar cambios se veía obstaculizada.

La situación se tornaba compleja, y aunque el número de revelaciones sobre estos problemas aumentaba, no se contaba con un mecanismo formal para su recopilación. Por tanto, la solución más sencilla consistió en ocultar este tipo de casos. En este contexto, la autora Flores-Bernal (2019) expone cómo durante años, las instituciones mismas invisibilizaban esta temática. Ante la falta de herramientas adecuadas para enfrentar esta violencia, optaban por el silencio.

Yo al menos vi pasar varios casos además de violaciones, que seguimos, que apoyamos, que llevamos por vías legales y que finalmente a las víctimas se les termina persuadiendo de seguir estos casos, no lo quieren catalogar como violación propiamente y no hacen el tema pericial al inicio, con lo que no hay pruebas y comienza el asunto de la revictimización de por medio (entrevista-2:9).

Este silencio provoca, según explican Hernández-Rosete y Gómez-Palacios (2021), la normalización del acoso por parte de los agresores, de las víctimas y de los espectadores, convirtiéndola así en la práctica de violencia más persistente.

b) *Falta de conciencia y formación.* Son dos factores que entorpecen el proceso del cambio y que, de forma general, van ligados el uno al otro. Suelen ir unidos a aspectos como la falta de interés por comprender este cambio y es una de las dificultades más complicadas de abordar.

Hay un compromiso de parte de [nombre], que en ese entonces era rector, pero nunca se hizo material, teniendo en cuenta que [nombre] no tenía mucho interés en estos temas, nunca hubo un acercamiento real a estos temas, no lo comprendía y además creo que tampoco tenía una sensibilidad (entrevista-2:5).

c) *Sistema patriarcal.* Una de las dificultades más significativas y persistentes a lo largo de este proceso ha sido el enfrentamiento con el pensamiento patriarcal, el cual estaba profundamente arraigado en la sociedad y perpetuaba una serie de estereotipos y roles de género que conferían a los hombres una posición de superioridad sobre las mujeres en todas las esferas de la vida, incluyendo el ámbito académico.

En la academia, el poder masculino es muy fuerte, muy fuerte y es de repente ingrato y es aplastante (entrevista-5:10).

Uno de los procesos en los cuales resulta evidente el persistente ejercicio de poder y control por parte del patriarcado es el relacionado con las denuncias, ya que no era beneficioso para el sistema que se iniciara la revelación de aquellos casos que el propio patriarcado se esforzaba por ocultar.



Otra de las desventajas tiene que ver con la fuerza que ejerce el mismo patriarcado en las denuncias [...] pese a que uno quiera asegurar todas las posibilidades como de confidencialidad, protección [...] no es fácil que las víctimas de violencia salgan y digan “oye yo fui violentada”, porque hay una cuestión cultural (entrevista-16:14).

Este tipo de situaciones provoca que las propias estudiantes duden ante el acoso que han sufrido y puedan llegar a creer que son merecedoras del mismo por haber hecho algo que lo facilite, perpetuando así el estereotipo del comportamiento provocativo como justificación (Hernández-Rosete y Gómez-Palacios, 2021).

Este poder y control ejercido por el sistema no se limitaba únicamente a las denuncias, sino que también se manifestaba en instituciones de este tipo, donde históricamente se han mantenido jerarquías verticales que establecían relaciones de poder que favorecían a quienes ocupaban posiciones superiores, especialmente si eran hombres.

En el consejo académico, en los claustros de docentes [...] hay una resistencia de mantener un estamento un poco intocable [...] como “yo soy el profe de aquí o el docente, [...] y por lo tanto cómo me vas a denunciar o acusar de algo”, entonces yo creo que eso todavía quizás puede ser una barrera con algunos (entrevista-16:16).

Un ejemplo evidente de cómo el patriarcado impacta en las instituciones es la presencia de múltiples desigualdades y cómo la percepción de estas varía en función de la posición y el género de las personas, poniendo de manifiesto la persistencia de discursos machistas aún presentes en las aulas.

Cuando se presentó el primer informe del comité paritario sobre la situación de diagnóstico de género y diversidad [...] muchos cuestionaron el hecho

de que apareciese que las mujeres ganaban mucho menos que los hombres [...] todos tenemos exactamente la misma escala de remuneración, pero resulta que las personas que acceden a proyectos por los cuales tú puedes ganar extra son más hombres que mujeres (entrevista-4:22).

Por otro lado, el sistema ideológico patriarcal que ha prevalecido en las sociedades occidentales se relaciona con la carencia de conciencia y de educación que existía en la comunidad.

Uno vive en culturas machistas y no tiene formación o conciencia, metacognición respecto de qué es lo que está pasando con uno mismo (entrevista-1:7).

Adicionalmente, a lo largo de los años, las mujeres han debido renunciar a numerosas facetas de sus vidas, tanto en lo personal como en lo profesional, debido a la falta de facilidades para conciliar la vida familiar y laboral, lo que ha supuesto un obstáculo significativo para su desarrollo profesional.

Cuando apagábamos la grabadora te empezaban a contar el costo personal que había tenido: “pero no me dieron permiso para hacer el doctorado afuera y lo tuve que hacer en Chile; no pude irme al doctorado afuera porque tengo hijos y no pude irme con los hijos” y ahí empezaban a ver estos frenos (entrevista-11:27).

d) *Falta de recursos.* La carencia de recursos constituye uno de los factores determinantes en la renuncia a oportunidades, lo que ha resultado en la cancelación de actividades previamente programadas y con un enfoque de género, debido a la insuficiencia de financiamiento.

Ahí se realizó la primera escuela de género y diversidad abierta a toda la comunidad universitaria [...] se quería hacer en el segundo semestre, pero no se alcanzó porque había dificultad para tener recursos (entrevista-10:27).

La insuficiencia de presupuesto ha generado, en algunas instancias, la carencia de recursos humanos, incluyendo profesionales y expertos/as capacitados/as, ya que no se contaba con la capacidad para expandir la plantilla de personal.

Necesita un mayor abasto económico para gestionar ciertas cosas porque eh [...] si una niña se siente muy mal puede ir al CESU, pero hay solamente tres psicólogas, una de ellas con contratación especial y las otras dos que trabajan con media jornada y no siempre (entrevista-15:30).

La escasez de personal conduce a que las personas contratadas previamente se vean sobrecargadas por la cantidad de trabajo que deben gestionar, lo que dificulta el logro de los objetivos previamente establecidos.

Yo creo que, en el tema de recursos, yo creo que no llegamos [...] esto no va a dar abasto o quizás no ha dado abasto, no porque no pueda, sino porque una sola persona no podría estar ahí sola (entrevista-16:19).

Adicionalmente, la carencia de presupuesto, combinada con la escasez de personal, en ciertas ocasiones conlleva a una insuficiencia en conocimientos y experiencia que puede incidir negativamente en el progreso del proyecto, independientemente de su naturaleza.

Yo creo que la dificultad que me parece que es la más importante ahora es la combinación de la falta de experticia con la falta de presupuesto para contratar esa experticia (entrevista-9:8).

Retos y desafíos

a) *Asentamiento de los cambios culturales.* Desde 2010, se han implementado numerosos cambios y procesos en la UACH. No obstante, estos mismos requerirán

una atención constante y esfuerzo continuo. Es fundamental asegurar la consolidación y arraigo de los cambios culturales que se han instaurado para poder avanzar y emprender nuevas iniciativas de manera exitosa.

Desde el punto de vista institucional, creo que lo que queda es que todos asumamos, desde todos los estamentos, que en nuestra universidad este tipo de conductas no se permiten, no vamos a permitir discriminación de género ni en ninguna circunstancia. Y que todos incorporemos eso en nuestro inconsciente (entrevista-4:9).

Esta idea del asentamiento de los cambios culturales y educativos es más común de lo que se podría esperar y así nos lo confirman autores como Galaz *et al.* (2014), quienes nos hablan de cómo la formación es importante en los cambios y que es fundamental avanzar en un mismo camino, para dar la oportunidad a éstos de asentarse.

Uno de los cambios más significativos que se implementó en este período y por el cual los profesionales continúan luchando en la actualidad es la incorporación de la educación con enfoque de género. Este aspecto requiere de años de acciones continuas para arraigarse plenamente en la comunidad educativa.

La Confederación Nacional de Estudiantes Chilenos, ellos están trabajando por impulsar en la educación superior una educación con enfoque de género, aspecto que también es reciente y ese es un acuerdo de la CONFECh que probablemente no tiene más de cinco años (entrevista-12:4).

Por último, no se pueden olvidar las dificultades que se derivan del sistema patriarcal y la cultura machista y el cómo hacerles frente es un reto presente y futuro que es responsabilidad de toda la comunidad educativa en particular y de la sociedad en general.



Bueno lo que digo es que tiene que ser a medio plazo, internar los conceptos, entender lo que es la igualdad de oportunidades, es decir, y tanto para mujer como para hombre (entrevista-14:16).

b) *Incremento de recursos.* La necesidad de incrementar los recursos (tanto humanos como materiales) se hace evidente. Para llevar a cabo un avance efectivo es esencial contar con personal capacitado y suficiente que pueda brindar apoyo a las víctimas, investigar casos, desarrollar programas de prevención y sensibilización, y gestionar adecuadamente los protocolos de actuación. Asimismo, se requieren recursos materiales que respalden estas iniciativas, como centros de atención a víctimas, espacios seguros para denuncias, materiales educativos y tecnología adecuada para recopilar y analizar datos.

c) *Difusión y visibilización de los avances.* Uno de los desafíos más significativos que se plantean y que requiere un esfuerzo sostenido es la transversalización del proceso y los cambios implementados. Todos los miembros de la comunidad educativa deben ser conscientes de estos cambios, sin importar su facultad, posición en la institución o función desempeñada.

Es hacerlo transversal porque hablamos de una política que se instauró hace tres años, pero no todas las unidades la conocen, no todas las unidades la han implementado y es algo que ahora van a tener que hacer sí o sí, porque ya tenemos este nuevo reglamento que es entre funcionarios académicos, no académicos, estudiantes (entrevista-15:32).

De la mano del anterior, un desafío necesario es el aumento de la visibilización, conseguir ampliar la publicidad de las actividades/talleres y llevarlos a todos los niveles y estamentos de la institución.

Hasta el 2016 la política era poco conocida [...] yo no creo que haya cambiado tanto la realidad en

un año entonces quizás habría que informar más de esto, informar más a través de centro de estudiantes, hacer jornadas abiertas de información (entrevista-16:20).

La importancia de la transversalización y visibilización del enfoque y la perspectiva de género se ve respaldada por autoras como Marcelo y Alegre (2023), quienes argumentan que estos conceptos y enfoques deben trascender más allá de una simple aula o actividad específica. Deben ser internalizados y puestos en acción por parte de toda la comunidad educativa para actuar en consecuencia, dado su significativo valor.

d) *Implementación de formación sobre prevención de violencias machistas.* Es necesario afianzar el trabajo con perspectiva de género, lo que implica ajustes en diversos ámbitos, incluida la educación (Hamodi y Contreras, 2018; Mingo, 2020; Paredes-Walker, 2020; Trejo Sirvent *et al.*, 2015). Y por supuesto, continuar avanzando en las acciones que ya han sido iniciadas, brindándoles la oportunidad de seguir desarrollándose y consolidándose.

Una de las cosas que está en la política es poder implementar un programa de género y diversidad en donde todas estas académicas y académicos que están investigando estas materias, en distintas facultades, puedan juntarse a producir ciencias sobre esto, también es muy bueno, pero eso ya son palabras futuras (entrevista-4:17).

No se trata únicamente de enfocarse en lo que ya está establecido; es igualmente esencial proponer nuevos proyectos con el fin de continuar avanzando y mejorando, lo cual representa otro de los desafíos que se plantean.

Que haya un órgano que se preocupe de formar, informar, difundir y sensibilizar respecto de estas

conductas en la universidad (que es el actual Comité de Género y Diversidad); y que haya un programa de estudios de temáticas de género, discriminación y violencia dependiente de la vicerrectoría académica (entrevista-10:10).

La formación continua es vital en el ámbito educativo y comunitario, y en ello también en la perspectiva de género, puesto que sólo de esta manera, con perseverancia e interés se consiguen los cambios. La formación debe estar enfocada en la erradicación de las violencias machistas y sus consecuencias, pero también en la concienciación y prevención de esta en todos los estamentos posibles (Diéguez Méndez *et al.*, 2020).

Conclusiones

A lo largo de este trabajo, se ha delineado el recorrido que la UACH ha transitado durante años, logrando avances significativos en la institucionalización de medidas contra el acoso sexual y las violencias machistas. Esto la ha posicionado como una de las instituciones educativas pioneras en esta materia en su país y en Latinoamérica. En este proceso se han dado pasos fundamentales que han servido como referencia para otras instituciones, aunque es de suma importancia que continúen trabajando en la superación de desafíos presentes y futuros.

Es indudable que la creación de espacios seguros, en los cuales las mujeres han empezado a sentirse cómodas para expresar sus experiencias, junto con el reconocimiento de dichos casos, constituyen los cimientos de este proceso de institucionalización. Sin estos elementos, este proceso no habría evolucionado de la manera en que lo ha hecho.

Con relación a los avances, es innegable que la elaboración del primer diagnóstico y la presentación de evidencia en cifras (gracias al CESU) permitieron poner de manifiesto, por primera vez, las desigualdades presentes en la universidad. Este logro representa, posiblemente, uno de los pasos más significativos

para el establecimiento de las políticas y reglamentaciones subsiguientes. Es fundamental partir de un diagnóstico que evidencie la necesidad de llevar a cabo el trabajo posterior al aplicar cualquier política o desarrollar cualquier normativa de prevención de las violencias machistas. Esto ayuda a minimizar la presencia de opiniones infundadas y contraproducentes para el avance en esta área.

La aprobación de una política marcó el inicio de la lucha contra el acoso y la violencia hacia las mujeres y los avances realizados a lo largo de los años, incluyendo la expansión de protocolos y normativas, constituyen pasos adelante cruciales para lograr una cobertura integral de este tipo de situaciones. La aprobación de estas normativas facilita la implementación de diversas iniciativas, ya que proporciona una base institucional sólida en la cual apoyarse.

En este contexto, la creación del Comité Paritario de Género y Diversidad representó un avance significativo y la presidencia del rector resultó estratégica, ya que la presencia de una de las máximas autoridades le otorgó solidez y credibilidad, lo que facilitó el respeto y la implementación de las decisiones tomadas por el Comité. Además, el hecho de haber comenzado a abordar la problemática del acoso sexual y las violencias inicialmente entre pares (mediante la primera política de 2015 o el primer protocolo de actuación de 2016), y luego haber ampliado esta actuación y protección a todos los niveles de la comunidad y todas las relaciones (horizontales y verticales), resalta un enfoque riguroso y necesario.

Otro avance importante y decisivo en este proceso se relaciona con la conciencia social. Aquellos que iniciaron este proceso y dieron los primeros pasos lo hicieron impulsados por la voluntad de luchar por la igualdad y por una institución educativa segura. Sin esta conciencia y deseo de establecer un marco normativo los cambios serían prácticamente inalcanzables, ya que la voluntad desempeña un papel fundamental en la conciencia social. No obstante, esta sensibilidad también puede representar un



desafío, especialmente cuando no se comprende la complejidad de los procesos, la necesidad de cambios profundos y multidimensionales, y las problemáticas y acciones que esto conlleva, las cuales no siempre son aceptadas por todos.

Comprendiendo el sistema patriarcal como una de las principales dificultades, este ha arraigado una serie de concepciones y mecanismos que sitúan a la mujer en una posición de inferioridad respecto al hombre, otorgando a este último una serie de derechos y oportunidades que no se conceden a la mujer (Míngo, 2020). Aceptar la necesidad de este cambio implica visibilizar esta situación desigual y eliminar los privilegios que disfrutaban algunos para que sean compartidos equitativamente por todos y todos, con todas las implicaciones que esto conlleva. Superar las ideas patriarcales es un proceso gradual pero esencial, ya que seguir aferrados a estas ideas perjudica negativamente a la sociedad. Por lo tanto, este cambio es crucial y necesario para dejar de pasar por alto los problemas en los que las mujeres vivían y adoptar medidas para prevenir la persistencia de estas desigualdades.

Entre las dificultades, también encontramos otros aspectos, como la carencia de diversos recursos (económicos, materiales, humanos, entre otros), que representa un obstáculo significativo para la realización de cualquier tipo de actividad o iniciativa, sin importar su naturaleza. Sin embargo, estos desafíos convergen en uno principal: la falta de presupuesto, ya que este elemento influye en todos los servicios, recursos, etcétera, necesarios para el desarrollo de las iniciativas. Constituye una de las barreras más complejas a las que se debe hacer frente. Además, esta falta de presupuesto puede poner de manifiesto dos aspectos: la limitada financiación global de la institución, pero también podría indicar un escaso interés o compromiso en la aplicación de las normativas y acuerdos (lo que puede resultar en desmotivación,

sobrecarga de los recursos limitados, imposibilidad de llevar a cabo ciertas acciones, entre otros).

Finalmente, en cuanto a los retos a los que es necesario seguir haciendo frente, es fundamental reconocer que el proceso hasta este punto representa un punto de partida. Es imperativo continuar trabajando en la expansión de las regulaciones, la erradicación de estas situaciones y la capacitación de todos en la prevención de estas. Además, también es un reto o línea de trabajo futura, abordar este objeto de estudio desde una perspectiva no institucional, tomando como colaboradores/as a personas que no desempeñan roles institucionales.

Lo logrado hasta el momento marca un hito importante y cambios como la conciencia social representan avances significativos que son necesarios para que otras transformaciones encuentren un terreno fértil y la posibilidad de emerger. Por todo esto, la lucha por la erradicación del acoso sexual y la violencia hacia las mujeres, así como la concientización de toda la sociedad sobre la importancia del enfoque de género, debe continuar.

Agradecimientos y financiación

Beca “José Castillejo” para jóvenes doctores del Programa Estatal de promoción del Talento y su empleabilidad en el Marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación de España del Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

Ayuda a la investigación de la Cátedra de Conocimiento e Innovación de la Caja Rural de Soria del Campus Duques de Soria de la Universidad de Valladolid (2022-23).

Ayuda del Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente. Diagnóstico de la Formación Inicial Docente (Invitación y estancias académicas) del Ministerio de Educación de Chile-UACH (2018-2021). ■

Referencias

- Alfaro Álvarez, Jessica y Tania de Armas Pedraza (2020), “Estudiantes universitarias chilenas: discursos y prácticas contra la violencia sexista”, *Nómadas*, núm. 51, pp. 31-47, DOI: <https://dx.doi.org/10.30578/nomadas.n51a2>.
- Araguàs Galcerà, Irene (2021), “La planificación normativa”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 56, pp. 1-42, <https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=423434&d=1> [Consulta: febrero de 2024].
- Blahopoulou, Joanna y Silvia Ortiz-Bonnin (2022), “Acoso sexual en las aulas universitarias: evaluación de un taller de prevención y sensibilización”, *Human Review. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, vol. 14, núm. 1, pp. 2-11, DOI: <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4314>.
- Coller, Xavier (2000), *Estudio de casos. Cuadernos Metodológicos (n° 30)*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Comité Paritario de Género y Diversidad de la Universidad Austral de Chile (CPGYD-UACH) (2018), *Diagnóstico de Género y Diversidad (Etapa 2)*, Valdivia, Dirección de Vinculación con el Medio-UACH <https://www.uach.cl/uach/_file/diagnostico-gyd-etapa-2-5db84b41bac38.pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- Comité Paritario de Género y Diversidad de la Universidad Austral de Chile (CPGYD-UACH) (2016), *Diagnóstico de Género y Diversidad (Etapa 1)*, Valdivia, Dirección de Vinculación con el Medio-UACH <https://www.uach.cl/uach/_file/diagnostico-gye-informe-1-v2-587d348a516a2.pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- Congreso Nacional de Chile (2021), *Ley 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior en Chile*, <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>> [Consulta: febrero de 2024].
- Diéguez Méndez, Rebeca, Isabel Martínez-Silva, Marta Medrano Valera y María Sol Rodríguez-Calvo (2020), “Creencias y actitudes del alumnado universitario hacia la violencia de género”, *Educación Médica*, vol. 21, núm. 1, pp. 0-10, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.03.017>.
- Dussel, Inés (2014), “Is school curriculum still relevant in digital culture? Debates and challenges on contemporary cultural authority”, *Education Policy Analysis Archives*, vol. 22, núm. 24, pp. 1-26, DOI: <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n24.2014>.
- Dussel, Inés (2007), *Pedagogía. El currículum*, Buenos Aires, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (Repositorio Curricular del Gobierno de Argentina), <<https://repositoriocurricular.educacion.gob.ar/bitstream/handle/123456789/1053/EL002217.pdf?sequence=1>> [Consulta: febrero de 2024].
- Flores-Bernal, Raquel (2019), “Políticas de Educación Superior sobre acoso sexual en Chile”, *Educación y Educadores*, vol. 22, núm. 3, pp. 343-358, DOI: <https://doi.org/10.5294/edu.2019.22.3.1>.
- Fullan, Michael (2002), *Las fuerzas del cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa*, España, Akal.
- Galaz, Alberto, Rodrigo Fuentealba, José Cornejo y Alfonso Padilla (2014), “El desafío de transformar la formación docente y asegurar el cambio del modelo educacional”, *Estudios Pedagógicos*, vol. 40, núm. Especial, pp. 7-10. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200001>.
- Guzmán, Virginia, Emmanuelle Barozet y María Luisa Méndez (2017), “Legitimación y crítica a la desigualdad: una aproximación pragmática”, *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, núm. 73, pp. 87-112, DOI: <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i73.4239>.
- Hamodi, Carolina y Belén Andrés (2022), “Hitos iniciales de la institucionalización de la lucha contra las violencias machistas en la Universidad Austral de Chile”, en Laura Álvaro y Carolina Hamodi, *Educación con perspectiva de género*, España, Dykinson, pp. 153-158, <<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61932/2022HI~1.PDF?sequence=1&isAllowed=y>> [Consulta: febrero de 2024].



- Hamodi, Carolina, Claudia Contreras y Belén Andrés (2021), “La institucionalización de la lucha contra el acoso sexual y la promoción de la igualdad de género en la UACH”, en Laura Álvaro y Carolina Hamodi, *Género y educación: escuela, educación no formal, familia y medios de comunicación*, España, Dykinson, pp. 174-179, <<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61933/2021LA~1.PDF?sequence=1&isAllowed=y>> [Consulta: febrero de 2024].
- Hamodi, Carolina y Claudia Contreras, (2018), “Formación universitaria sobre igualdad de género: enfoque de la realidad y método socio-afectivo como estrategias de sensibilización”, *Form@re - Open Journal per la Formazione in Rete*, vol. 18, núm. 2, pp. 186-196, <<https://oaj.fupress.net/index.php/formare/article/view/3757>> [Consulta: febrero de 2024].
- Hernández-Rosete, Daniel y Juan Carlos Gómez-Palacios (2021), “Ser mujer y estudiar leyes: aproximaciones antropológicas al acoso y su resistencia en una universidad pública de la Ciudad de México, México”, *Cad. Saúde Pública*, vol. 37, núm. 2, DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00024620>.
- Hiner, Hillary y Ana López Dietz (2021), “¡Nunca más solas! Acoso sexual, tsunami feminista, y nuevas coaliciones dentro y fuera de las universidades chilenas”, *POLIS, Revista Latinoamericana*, núm. 59, pp. 1-25, DOI: <http://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2021-n59-1590>.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2009), *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, México D.F., INMUJERES, <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- Marcelo, Giovanna Fiorella y Maribel Enaida Alegre (2023), “Education in equality: Training program for the transversalization of the gender approach: Una propuesta transdisciplinar para su materialización efectiva”, *Human Review. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, vol. 16, núm. 6, pp. 1-13, DOI: <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4707>.
- Massot-Lafon, Inés, Inma Dorio-Alcaraz y Marta Sabariego-Puig (2009), “Estrategias de recogida y análisis de la información”, en Rafael Bisquerra (ed.), *Metodología de la investigación educativa*, Madrid, La Muralla, pp. 329-366, <https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- Mingo, Araceli (2020), “‘Juntas nos quitamos el miedo’. Estudiantes feministas contra la violencia sexista”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, vol. 11, núm. 31, pp. 3-23, DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.31.703>.
- Muñoz-García, Ana Luisa y Luna Follegati (2018), *Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: una deuda pendiente, Santiago de Chile, Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación*, <<http://ceppe.uc.cl/images/contenido/policy-briefs/ceppe-policy-brief-n20.pdf>> [Consulta: febrero de 2024].
- Navarro, Pablo y Capitalina Díaz (1999), “Análisis de contenido”, en Juan Manuel Delgado y Juan Gutiérrez, *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Síntesis, pp. 177-224.
- Páez, Florencia María (2021), “Perspectiva de género y formación docente en tiempos de cambios”, *Cuadernos Inter.cambio sobre Centroamérica y el Caribe*, vol. 18, núm. 1, pp. 1-26, DOI: <https://doi.org/10.15517/c.a.v18i1.45576>.
- Paredes-Walker, Victoria (2020), “Mujeres que marcan precedentes en Ingeniería. Su experiencia en la carrera académica en una universidad de investigación en Chile”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, vol. 11, núm. 30, pp. 137-159, DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.30.592>.
- Párraga Gómez, Esther (2011), “Prevenimos la violencia de género construyendo igualdad”, en Secretaría de Acción Social Confederal (coord.), *Investigando en Igualdad*, Mérida, Fundación Cultura y Estudios de CCOO de Extremadura, pp. 52-55, <<https://extremadura.ccoo.es/ecd3eaca5f7833b83e10dc1b8b4b158f000068.pdf>> [Consulta: febrero de 2024].

- Pérez Betancourt, Anabel y Mirta Zenaida Betancourt Rodríguez (2019), “El enfoque de género desde la formación docente y su relación con la ciencia, la tecnología y la sociedad”, *REDIPE*, vol. 8, núm. 3, pp. 200-208, DOI: <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i3.713>.
- Simons, Helen (2011), *El estudio de caso: Teoría y práctica*, Madrid, Ediciones Morata.
- Stake, Robert (1999), *Investigación con estudio de casos*, Madrid, Ediciones Morata.
- Trejo Sirvent, María Luisa, Gabriel Llaven Coutiño y Hugo César Pérez y Pérez (2015), “El enfoque de género en la Educación”, *Atenas*, vol. 4, núm. 32, pp. 49-61, <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208004>> [Consulta: febrero de 2024].
- UACH (2022), “Decreto 049, Política de Igualdad de Género, Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género de la Universidad Austral de Chile”, 15 septiembre, <https://uach.cl/uach/_file/dr-49-de-2022-632c6dc9221f2.pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- UACH (2018), “Decreto 07, Reglamento de Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria de la Universidad Austral de Chile”, 28 febrero, <https://www.uach.cl/uach/_file/reglamento-de-intervencion-en-situaciones-de-acoso-violencia-y-discriminacion-en-la-comunidad-universitaria-5ae1d458dfb5e.pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- UACH (2016), “Decreto 028, Reglamento de procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación entre los estudiantes de la Universidad Austral de Chile”, 22 junio, <https://www.uach.cl/uach/_file/reglamento-avd-ee-5d2f88e76de36.pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- UACH (2015), “Decreto 076, Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria de la Universidad Austral de Chile”, 17 diciembre, <https://www.uach.cl/uach/_file/decreto-076-de-2015-57f2b54d701ee.pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- Vicente, Miguel (2009), “Teoría y práctica: un viaje de ida y vuelta. Atlas.ti y el proceso de investigación cualitativa” en Susan Francis Salazar y María Cruz Sánchez (coords.), *Teoría y práctica de la investigación educativa en la formación de educadores: manual de grado*, San José, Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), Universidad de Salamanca y Universidad de Costa Rica, pp. 95-122.
- Westen, Drew (1999), “The scientific status of unconscious processes: Is Freud really dead?”, *Journal of the American Psychoanalytic Association*, vol. 47, núm. 4, pp. 1061-1106, DOI: <https://doi.org/10.1177/000306519904700404>.
- Zaremborg, Gisela (2013), *El género en las políticas públicas: redes, reglas y recursos*, México D. F., FLACSO-México.

Cómo citar este artículo:

Hamodi, Carolina, Belén Andrés-Corredor y Claudia Contreras-Contreras (2024), “La institucionalización contra el acoso sexual en la Universidad Austral de Chile”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, vol. xv, núm. 43, pp. 3-25, doi: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2024.43.1600> [Consulta: fecha de última consulta].