



Programa de
Género y Equidad

Resultados del primer **Diagnóstico de riesgos de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UTEM**

JUNIO, 2023

Resultados del primer Diagnóstico de riesgos de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UTEM



Contenido

1 • Presentación	03
2 • Objetivo general	03
3 • ¿En qué consiste la percepción de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género?	04
4 • Metodología	04
5 • ¿Cuál es la percepción de la comunidad universitaria?	08
5.1 • Dimensión riesgo estructural	08
5.2 • Dimensión riesgo cultural	09
5.3 • Dimensión riesgo directo	11
5.4 • Resultados agregados del índice de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género	12
6 • Conclusiones	14

Resultados del primer Diagnóstico de riesgos de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UTEM

1 • Presentación

La política institucional de género aprobada mediante Resolución Exenta N°3658 del 12 de septiembre de 2022, establece dentro de sus lineamientos estratégicos la Promoción de relaciones igualitarias de género y Prevención de la violencia de género, cuyo principal lineamiento estratégico es *contar con un Modelo de Promoción y Prevención en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género basado en evidencia teórica y práctica, en miras a construir relaciones igualitarias de género en todos los estamentos de la institución.*

Para la implementación del Modelo señalado precedentemente, se requiere la generación de conocimiento en materia de género, así como su divulgación.

El presente informe corresponde a los resultados del primer diagnóstico institucional que mide la percepción de riesgos de vivir violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género identificando las actividades,

procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la institución, lo cual es señalado en el Artículo 5º de la Ley N° 21.369 de 2021 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior.

2 • Objetivo General

Identificar la percepción sobre el riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género desde una mirada triestamental.

3 • ¿En qué consiste la percepción de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género?

Se consideraron las definiciones del documento Modelo Caleidoscopio (CRUCH, 2020), en el cual se comprende que la violencia de género se expresa en distintos planos; estructural, cultural y directa.



Dimensión Estructural

Refiere a las condiciones estructurales que generan una distribución desigual de poder y por tanto un acceso diferenciado a la justicia.

Considera la existencia de protocolos, mecanismos de investigación o normativas que aporten a la disminución de la violencia estructural.

Considera condiciones laborales que pueden aumentar o disminuir la violencia, como lo son las brechas salariales, las medidas para fomentar la conciliación y corresponsabilidad, la paridad de género en cupos directivos, el resguardo de espacios seguros, entre otros.



Dimensión Cultural

Corresponde a las representaciones sociales y estereotipos que colaboran en la reproducción de situaciones de acoso sexual y violencia de género en las organizaciones.

Se expresa como tal mediante mensajes o contenidos que normalizan, minimizan, justifican o frivolizan dicha violencia.



Dimensión Directa

Refiere a las acciones ejecutadas que dañan o perjudican a otras personas, grupos o pueblos por razones de género.

La violencia de tipo directa puede clasificarse como psicológica, sexual, física y económica/patrimonial.

4 • Metodología

Para la obtención de información se diseñó una estrategia combinada de tipo **cuantitativa** y **cualitativa**.

La **metodología cuantitativa** utilizó la construcción de un **índice de riesgo** que representa las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones: **dimensión riesgo estructural**, **dimensión riesgo cultural** y **dimensión riesgo directo**. Se diseñó una encuesta tipo survey social¹ y se aplicó en línea durante el segundo semestre 2022. Las dimensiones, categorías e ítems que la componen son los siguientes:

¹ • La encuesta fue diseñada en conjunto con los equipos de las Direcciones de Género de la UMCE y UAH y testada mediante un pretest en cada institución.

TABLA 1 • Descripción de la encuesta			
Dimensión	Subdimensiones	Categorías	Ítems
Caracterización	Edad	Edad	9 ítems
	Identidad de Género	Identidad de Género	
	Sexo	Sexo	
	Orientación sexual afectiva	Orientación sexual afectiva	
	Situación de discapacidad	Situación de discapacidad	
	Pertenencia a pueblos originarios	Pertenencia a pueblos originarios	
	Nacionalidad	Nacionalidad/país de origen	
	Carga Familiar	Hijos, hijes, hijas	
	Labores de cuidado permanente	Persona a cargo de cuidado	
Plano estructural	Percepción de las condiciones institucionales para abordar la violencia de género, acoso sexual y discriminación	Protocolos para abordar situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación	24 ítems
		Mecanismos de promoción y prevención de la violencia de género	
		Mecanismo de investigación en situaciones de violencia de género	
		Información y difusión en la comunidad universitaria	
		Participación de mujeres y disidencias en espacios institucionales	
		Percepción de seguridad en espacios institucionales	
	Condiciones laborales para abordar la violencia de género, acoso sexual y discriminación	Brechas salariales	3 ítems
		Corresponsabilidad	
		Distribución de poder (Brecha en acceso a cargos directivos)	
	Plano cultural (mandatos y estereotipos)	Ideas y contenidos que colaboran con la violencia de género, acoso sexual y discriminación	Minimizar de situaciones de violencia de género
Chistes o caricaturas sobre situaciones de violencia de género			
Justificar situaciones de violencia de género			
Esencializar situaciones de violencia de género			
Normalizar situaciones de violencia de género			
Enfoque de género en el quehacer de la universidad ²			

2 • Esta categoría considera ítems diferenciados según roles del estamento funcionario y académico y estudiantil. El Estamento Funcionario tiene 53 ítems y los estamentos Académico y Estudiantil un total de 58 ítems.

TABLA 1 (CONTINUACIÓN) · Descripción de la encuesta

Dimensión	Subdimensiones	Categorías	Ítems	
Plano directo (actos propiamente tal)	Psicológico	Conductas que atemorizan, intimidan o controlan a una víctima	9 ítems	
	Sexual	Acto, tentativa, comentario, uso o intención sexual de coacción sobre una víctima		
	Físico	Acción dirigida a atentar contra la integridad física de la víctima		
	Económico/Patrimonial	Control económico/material		
	Factores que incrementan la probabilidad de violencia	Jerarquía		
		Consumo de alcohol y/o drogas		
		Redes de apoyo efectivo		
		Pertenencia a grupos marginados y excluidos		
		Diferencia económica, educativa o laboral		

Cada dimensión contempló un conjunto de ítems frente a los cuales las personas encuestadas debían manifestar su opinión en una escala de apreciación que se ponderó de 1 a 5, considerando que 1 es menor riesgo y 5 es el mayor riesgo. Entonces, el puntaje que divide la escala (cut off) es 3.

Para estos efectos, los puntajes por debajo del cut off (3,0) se consideran menor riesgo dado que corresponden a las opciones de respuesta; "Totalmente en desacuerdo", "En desacuerdo", "Muy poco probable", "Poco probable", "Muy seguro" y "Seguro".

A su vez, los puntajes sobre el cut off (superiores a 3,0) se consideran mayor riesgo dado que corresponden a las opciones de respuesta;

"Totalmente de acuerdo", "De acuerdo", "Muy probable", "Probable", "Muy inseguro" e "Inseguro".

La **metodología cualitativa** utilizó los **Recorridos con perspectiva de género en todos los Campus**, considerando que cada campus tiene distintas características y/o dinámicas. Esta es la primera radiografía inicial para observar la realidad territorial desde una perspectiva de género y comunitaria.

Las dimensiones contempladas fueron:

Factores subjetivos que podrían incidir en riesgo de vivir violencia y/o discriminación de género, a partir de dinámicas en la convivencia de espacios comunes.³

3 · Ejemplo, observar Espacios informales de ocio y/o recreación; Espacios de interacción social como salas de centros de estudiantes, organizaciones y/o clubes estudiantiles, salas de docentes y/o funcionarios/as, etc.; Espacios institucionales como casinos, bibliotecas, laboratorios de computación, secretaría de estudios, porterías, aulas, oficinas, otros.

Factores objetivos o estructurales que podrían incidir en situaciones de violencia o discriminación de género⁴.

Estas dimensiones se clasificaron según nivel de recurrencia y prioridad en:

Recurrencia: Alta, Media, Baja

Prioridad: Inmediata, Mediana, Baja

TABLA 2 · Distribución de personas por campus y estamento 2022⁵

Estamento	Macul	Centro	Providencia
Estudiantil	3928	2846	1387
Académico	343	362	148
Funcionario	173	601	73
TOTAL	4.444	3.809	1.608

Fuente: Subdirección de Docencia, DDGP y DDA, 2022.

¿Quiénes respondieron la encuesta y quienes participaron de los recorridos con perspectiva de género?

TABLA 3 · Total encuestas respondidas según sexo y cobertura respecto del estamento

Estamento	Total	Femenino/ Mujer	Masculino/ Varón/Hombre	Prefiero no decirlo	Cobertura estamento
Estudiantil (Considera a todas las personas matriculadas en la institución en programas de pre y posgrado)	435	229	202	4	12,8%
Funcionario (Considera a todas las personas que asumen roles directivos, profesionales, técnicos, auxiliares y administrativos independiente del vínculo contractual)	250	155	95	0	22,1%
Académico (Considera a quienes desarrollan docencia independientemente de su condición contractual y su categoría académica.)	111	49	62	0	6,5%
TOTAL	796	433	359	4	9,2%

Fuente: Subdirección de Docencia, DDGP y DDA, 2022.

TABLA 4 · Participación en recorridos con perspectiva de género según estamento

Campus	Estudiantil	Funcionario	Académico
Macul	5	8	1
Centro	6	5	5
Providencia	3	4	2
TOTAL	14	17	8

Fuente: Reportes de recorridos por Campus, PGE, 2022.

- Ejemplo, observar Baños, Espacios de lactancia; mudadores; Iluminación, Trayectos solitarios o lugares menos frecuentados, Estacionamientos; Subterráneos; Casilleros; Oficinas; Aulas; Otros.
- Campus Macul, en sus dos recintos: Sede central ubicada en José Pedro Alessandri #1242 y José Pedro Alessandri #1610 (M10), visitas realizadas el 14 y 17 de junio de 2022 respectivamente. Campus Providencia visita realizada el 8 de junio del 2022. Campus Centro en sus tres recintos: Dieciocho 390, Almirante Latorre 423 y edificio de Trabajo Social, visita realizada el 15 de junio, 20 de julio y el 22 de diciembre de 2022 respectivamente.

5 • ¿Cuál es la percepción de la comunidad universitaria?

5.1. Dimensión Riesgo Estructural

En la dimensión **Riesgo Estructural**, que identifica el riesgo percibido en cuanto a las condiciones que provee la propia institución para abordar la ocurrencia de situaciones de violencia de género, así como las condiciones laborales existentes en la universidad que pudiesen constituir riesgo, existe una percepción global de la comunidad universitaria hacia el **menor** riesgo estructural. Sin embargo, las **mujeres** del estamento **funcionario y académico** perciben un **mayor** riesgo (43,2% y 40,8% respectivamente) respecto del estamento **estudiantil** y respecto a los **hombres** de todos los estamentos.

TABLA 5 • Percepción del riesgo estructural según estamento y sexo

Estamento	Femenino/Mujer		Masculino/Varón/Hombre	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantes	80,3%	19,7%	88,6%	11,4%
Funcionarios	56,8%	43,2%	75,8%	24,2%
Académicos	59,2%	40,8%	88,7%	11,3%

Al desagregar la **Dimensión Riesgo Estructural** en los subgrupos de preguntas, es decir: la percepción de riesgo en espacios institucionales (tabla 6) y la percepción de la actuación institucional frente a la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación (tabla 7), se observa que es la percepción del **riesgo en los espacios institucionales** lo que eleva la percepción del riesgo estructural.

Se debe considerar que las **mujeres** del estamento **funcionario y académico** son las que perciben mayor riesgo en los espacios institucionales (44,5% y 36,7%, respectivamente) siendo los alrededores de los campus de la universidad, los estacionamientos y las redes sociales los espacios percibidos con mayor inseguridad. El estamento **estudiantil** adiciona los baños como espacios inseguros.

TABLA 6 • Percepción del riesgo en espacios institucionales según estamento y sexo

Estamento	Mujeres		Hombres	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantil	71,9%	28,1%	87,1%	12,9%
Académico	63,3%	36,7%	83,9%	16,1%
Funcionario	55,5%	44,5%	69,5%	30,5%

Respecto a la percepción de la población encuestada sobre la actuación de la institución frente a la violencia de género (tabla 7), se observa en **todos** los estamentos una tendencia mayoritariamente favorable (**menor riesgo**), cuestión que podría asociarse a la existencia e implementación desde 2018 de un protocolo formalizado frente a eventuales situaciones de violencia de género, acoso sexual o discriminación.

TABLA 7 • Percepción de la actuación institucional frente a la violencia de género por estamento y sexo

Estamento	Mujeres		Hombres	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantil	82,5%	17,5%	86,6%	13,4%
Académico	75,5%	24,5%	85,5%	14,5%
Funcionario	78,1%	21,9%	82,1%	17,9%

Estos datos coinciden con la percepción de la comunidad universitaria según campus a través de la información recogida en los **recorridos**

trimestrales con perspectiva de género efectuados en 2022 y parte de 2023, los cuales se resumen a continuación.

TABLA 8 · Situaciones de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en espacios institucionales según nivel de recurrencia y prioridad por campus

Situaciones de riesgo identificadas	Campus Centro		Campus Providencia		Campus Macul	
	Recurrencia	Prioridad	Recurrencia	Prioridad	Recurrencia	Prioridad
Insuficiente iluminación	Media	Mediana	Alta	Mediana	Alta	Inmediata
Percepción de inseguridad en trayectos hacia la Universidad	Alta	Mediana	Alta	Mediana	Alta	Mediana
Ausencia de sala de lactancia y mudadores	Alta	Inmediata	Alta	Inmediata	Alta	Inmediata
Percepción de inseguridad en horarios vespertinos dentro del campus	Media	Mediana	Baja	Mediana	Baja	Mediana
Espacios en desuso y/o aislados	Alta	Inmediata	Media	Mediana	Media	Mediana
Uso inadecuado áreas verdes y/o espacios comunes	Media	Mediana	Alta	Mediana	Alta	Mediana
Salas estudiantiles cerradas y/o sin visibilidad o habilitación de salas estudiantiles.	Alta	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
Insuficientes baños mixtos	Baja	Baja	Baja	Baja	Media	Mediana

Fuente: Elaboración propia en base a la clasificación metodológica

5.2 · Dimensión Riesgo Cultural

La dimensión **riesgo cultural** identifica la **percepción de los estereotipos y sesgos** presentes en las relaciones de género a nivel institucional expresado en: minimizar situaciones de violencia de género, chistes o caricaturas sobre situaciones de violencia de género, justificar situaciones de violencia de género y normalizar situaciones de violencia de género. También se consideró en esta dimensión un subconjunto de preguntas respecto a la **incorporación del enfoque de género** en el quehacer de la universidad tanto en la **docencia** como en lo **administrativo**.

Los resultados indican que un 43,2% de **mujeres** en el estamento **funcionario** percibe un mayor riesgo cultural. Si bien esta situación es menos identificada por las mujeres de los estamentos Estudiantil y Académico, sigue siendo mayor que la percepción que tienen los hombres en todos los estamentos.

Al desagregar la dimensión **riesgo cultural** en los subconjuntos de preguntas, es decir, **ideas y contenidos que colaboran con la violencia de género, acoso sexual y discriminación**, tal como: minimizar de situaciones de violencia de género, chistes o caricaturas sobre situaciones de violencia de género, justificar situaciones de

TABLA 9 · Percepción del riesgo cultural por estamento y sexo

Estamento	Mujeres		Hombres	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantil	75,5%	24,5%	81,7%	18,3%
Académico	73,5%	26,5%	80,6%	19,4%
Funcionario	56,8%	43,2%	71,6%	28,4%

violencia de género y normalizar situaciones de violencia de género y por otra parte **la incorporación del enfoque de género en el quehacer de la universidad, tanto en la actividad docente** como en el **quehacer administrativo**, los datos se comportan de la siguiente manera:

La tabla 10 muestra un porcentaje cercano a 50% en la percepción de **mayor riesgo** en las **mujeres** del **estamento estudiantil y funcionario** y de un 57,1% en el estamento **académico**. Esta situación estaría dando cuenta de un modo de relacionarse en que determinadas situaciones se normalizan producto de un débil control social que afecta negativamente las relaciones interpersonales al interior de la comunidad universitaria. Incluso un **tercio** de los **hombres** en los estamentos estudiantil y académico lo identifican como un problema alcanzando un **40%** en el estamento funcionario

TABLA 10 · Percepción sobre ideas y contenidos que colaboran con la violencia de género, acoso sexual y discriminación

Estamento	Mujeres		Hombres	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantil	53,3%	46,7%	67,8%	32,2%
Académico	42,9%	57,1%	71,0%	29,0%
Funcionario	50,3%	49,7%	60,0%	40,0%

La tabla 11 muestra porcentajes favorables respecto a la percepción de la incorporación del enfoque de género en la **actividad docente**, lo cual se percibe en un **menor riesgo** (sobre el 80%) tanto en el estamento **estudiantil** como **académico** y en **ambos sexos**. En el caso del estamento estudiantil, esto se relaciona con contenidos de las clases, metodologías de enseñanza y metodologías de evaluación con perspectiva de género y en el estamento académico se relaciona con la carrera académica, instancias de apoyo y acompañamiento docente.

TABLA 11 · Percepción de la incorporación del enfoque de género en la actividad docente

Estamento	Mujeres		Hombres	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantil	86,0%	14,0%	89,1%	10,9%
Académico	89,8%	10,2%	85,5%	14,5%

Finalmente, en cuanto a la incorporación del enfoque de género en el quehacer administrativo, existe una clara tendencia en todos los estamentos y sexo a percibir que ello mayoritariamente no constituiría un riesgo.

TABLA 12 · Percepción de la incorporación del enfoque de género en el quehacer administrativo

Estamento	Mujeres		Hombres	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantil	86,9%	13,1%	87,1%	12,9%
Académico	93,9%	6,1%	90,3%	9,7%
Funcionario	84,5%	15,5%	94,7%	5,3%

Considerando la desagregación de las tablas 9, 10 y 11, lo que eleva la opinión de las personas encuestadas hacia un mayor riesgo cultural es la percepción **sobre ideas y contenidos que colaboran con la violencia de género, acoso sexual y discriminación de género.**

Estos datos son coincidentes con las opiniones recogidas en los recorridos en todos los campus, en el sentido que las **Dinámicas normalizadas con sesgos de género** son evidenciadas por los tres estamentos como una problemática a nivel de riesgo cultural distinguiendo la presencia de este tipo de conductas y actitudes en el aula y en los espacios laborales. A este respecto, quienes participaron del levantamiento de información cualitativa coinciden en la importancia de generar espacios de sensibilización y capacitación orientadas a promover relaciones igualitarias y prevenir situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género.

5.3 · Dimensión Riesgo Directo

El **riesgo directo** mide la percepción frente a las acciones que dañan o perjudican a otras personas o grupos por razones de género focalizándose en dos aspectos: **la violencia de tipo directa y los factores que incrementan la probabilidad de violencia.**

Respecto a la **violencia de tipo directa**, clasificada en psicológica, sexual, física y económica/patrimonial, existe una tendencia a percibir un **menor** riesgo directo en **todos** los estamentos y particularmente los hombres.

En cuanto a los Factores que incrementan la probabilidad de violencia está la jerarquía, el consumo de alcohol y/o drogas, la existencia o ausencia de redes de apoyo efectivo, la pertenencia a grupos marginados y excluidos, la diferencia económica, educativa o laboral entre las personas. La percepción de las mujeres de todos los estamentos es que la presencia de estos factores constituye un mayor riesgo directo (levemente se exceptúa el estamento estudiantil). Sin embargo, los hombres de todos los estamentos no distinguen que la presencia de estos factores constituye un mayor riesgo directo.

TABLA 13 · Percepción de la violencia de tipo directa

Estamento	Mujeres		Hombres	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantil	86,9%	13,1%	87,1%	12,9%
Académico	93,9%	6,1%	90,3%	9,7%
Funcionario	84,5%	15,5%	94,7%	5,3%

El consumo de alcohol y drogas al interior de la universidad fue levantado también en los recorridos efectuados en los campus como un problema latente a nivel institucional que requiere ser abordado.

TABLA 14 · Percepción de los factores que incrementan la probabilidad de violencia de género

Estamento	Mujeres		Hombres	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantil	50,2%	49,8%	68,8%	31,2%
Académico	30,6%	69,4%	61,3%	38,7%
Funcionario	39,4%	60,6%	52,6%	47,4%

En síntesis, la tabla 14 muestra que la percepción de la presencia de factores que incrementan la probabilidad de violencia es lo que eleva el porcentaje de percepción de un mayor riesgo en comparación con la ocurrencia de violencia de tipo directa. A este respecto, son las mujeres de todos los estamentos quienes perciben mayor riesgo directo en comparación a los hombres de todos los estamentos (se exceptúa el estamento funcionario).

La tabla 15 muestra el dato agregado, es decir la percepción de la violencia de tipo directa y la percepción de los factores que incrementan la probabilidad de violencia de género

TABLA 15 · Percepción del riesgo directo por estamento y sexo

Estamento	Mujeres		Hombres	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiantil	59,4%	40,6%	72,8%	27,2%
Académico	59,2%	40,8%	79,0%	21,0%
Funcionario	52,9%	47,1%	63,2%	36,8%

5.4 · Resultados agregados del índice de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género.

El índice de **Riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género** es el resultado global de las tres dimensiones anteriormente desagregadas.

La tabla 16 consolida estos resultados. Se observa que la percepción de **mayor** riesgo está en los estamentos **funcionario** y **académico** siendo las **mujeres** de dichos estamentos quienes lo identifican en mayor porcentaje en comparación a las mujeres del estamento **estudiantil**. También se destaca el 31,6% en

TABLA 16 · Percepción del índice de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género por estamento y sexo

Estamento	Femenino/Mujer		Masculino/Varón/Hombre	
	Menor Riesgo	Mayor Riesgo	Menor Riesgo	Mayor Riesgo
Estudiante	71,6%	28,4%	87,1%	12,9%
Funcionario	57,4%	42,6%	68,4%	31,6%
Académico	61,2%	38,8%	85,5%	14,5%
Promedio Global	63,4%	36,6%	80,3%	19,7%

TABLA 17 · Medidas de tendencia central en puntajes observados del índice de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género

Estamento	Promedio del índice	Puntaje mín. observado	Puntaje máx. observado	Desviación Estándar
Estudiante	2,5	1,0	4,86	0,67
Funcionario	2,51	1,0	4,0	0,64
Académico	2,81	1,0	4,73	0,70
Promedio Global	2,61	1,0	4,53	0,67

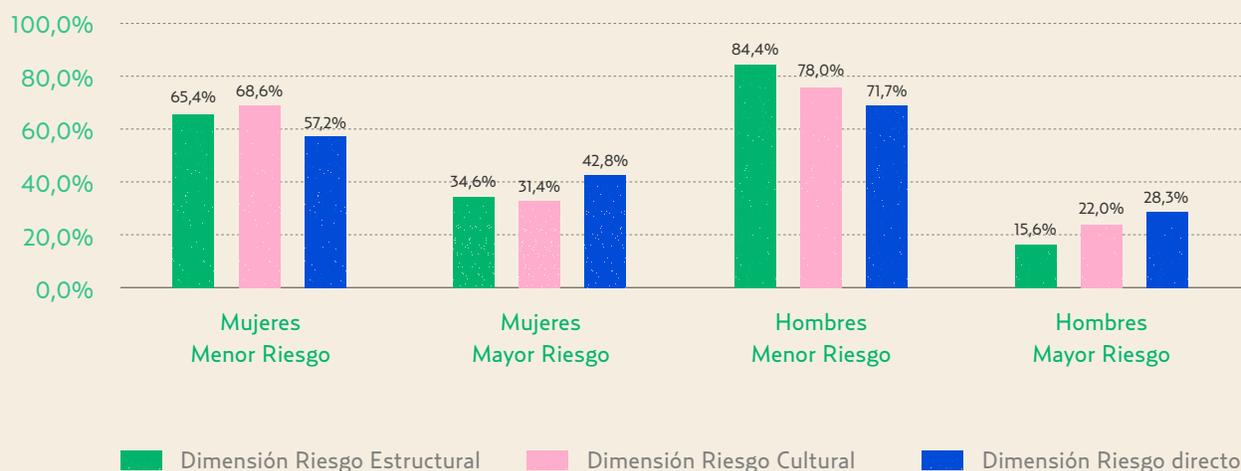
hombres del estamento **funcionario** quienes porcentualmente perciben **mayor** riesgo que los hombres de los otros estamentos.

Los porcentajes anteriores se explican por el comportamiento de las medidas de tendencia central en los puntajes del **índice de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género** que se presentan en la tabla 17. En efecto, el **promedio** más alto en la escala de 1 a 5 está en el estamento Funcionario (2,81), seguido del estamento Académico (2,51). A su vez el puntaje máximo en la escala de 1 a 5 está en el estamento Estudiantil (4,86)

seguido del estamento Funcionario (4,73). El puntaje mínimo es 1,0 en todos los estamentos. La desviación estándar es similar en los tres estamentos.

El Gráfico 1 muestra la desagregación del **índice de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género** en las **tres dimensiones** (riesgo estructural, riesgo cultural y riesgo directo). Los datos indican que la percepción de **mayor riesgo** está en el **riesgo directo**, seguida del **riesgo estructural** y en último lugar el **riesgo cultural**.

GRÁFICO 1 · Percepción promediada de los tres estamentos según dimensiones del índice de violencia de género



6 • Conclusiones

La propuesta del Modelo Caleidoscopio realizado por la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas plantea la comprensión de la violencia de género, acoso sexual y/o discriminación desde la identificación del plano estructural, cultural y directo. Este modelo permite un acercamiento integral sobre los factores que están implicados en la ocurrencia de estas situaciones, posibilitando así el desarrollo de un análisis más amplio sobre la articulación de las condiciones institucionales y laborales, junto con la cultura UTEM y las prácticas concretas cotidianas que se desarrollan en la universidad.

Es importante considerar que las diversidades género-sexuales están contenidas en el análisis cuantitativo efectuado en las tablas descriptivas en virtud de que este fue realizado desde la identidad de género, cuya mayoría de la comunidad universitaria se identifica desde el binarismo masculino/hombre y femenino/mujer, lo cual no necesariamente responde a que todas las personas que se hayan identificado desde esas dos categorías sean cisgénero y/o heterosexuales. Con todo, esta primera aproximación nos aporta a seguir trabajando en el reconocimiento y visibilización de los géneros.

Una de las conclusiones más evidentes de este estudio es que la percepción de la violencia de género presenta claras diferencias entre mujeres y hombres, lo que confirma que la prevalencia de hechos de violencia de género ocurre mayoritariamente en mujeres sumado a la invisibilización de este fenómeno por parte de los hombres.

La variable que resultó significativa fue la categoría del actor, es decir, si las personas encuestadas pertenecen al estamento estudiantil, académico o funcionario, ya que esta adscripción denota una tendencia en la percepción, siendo el estamento funcionario y las mujeres de éste quienes perciben mayores situaciones de riesgo.

En términos globales se constató una tendencia en las respuestas de todos los estamentos que ubica las percepciones en un menor riesgo. Sin embargo, los estamentos funcionario y académico, respectivamente, son los que resienten la existencia de un mayor riesgo (los porcentajes bordean el 40%). Ello es preocupante, ya que da cuenta de una importante cantidad de personas (particularmente mujeres) que perciben la presencia de riesgo en la comunidad universitaria.

La desagregación del índice de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en sus respectivas dimensiones mostró que existe una mayor percepción de riesgo en el plano directo, respecto de las otras dimensiones (estructural y cultural), siendo el estamento funcionario el que percibe mayor riesgo en esta dimensión respecto de los otros estamentos. De igual forma, es transversal la tendencia que la percepción de riesgo es mayor en mujeres en comparación a hombres. Estos aspectos son relevantes para diseñar acciones de prevención y promoción, atendiendo a factores subjetivos que inciden en prácticas e identidades que reproducen una cultura institucional, que es percibida riesgosa por un grupo de integrantes de la comunidad.

Asimismo, cabe considerar el trabajo en torno a la seguridad en espacios compartidos como los estacionamientos y los entornos de los campus de la universidad identificados como los lugares físicos de posibles riesgos. Junto con ello, es necesario prevenir sobre el uso adecuado de las redes sociales, en que también se percibe mayor riesgo por parte de la comunidad. Por último, existe un reconocimiento transversal en los tres estamentos sobre la existencia de factores que inciden en la ocurrencia de situaciones de violencia de género, como lo son contextos de consumo de alcohol y drogas, contar con escasas redes de apoyo y pertenecer a grupos marginados socialmente.

Los resultados de esta encuesta se complementan con el diagnóstico de riesgos de violencia de género levantado cualitativamente mediante los recorridos con perspectiva de género efectuados en los campus de la universidad y cuyas conclusiones son concordantes con los datos cuantitativos en términos de dificultades y/o problemáticas identificadas en la observación en terreno.

Ahora bien, en términos transversales, se identifica la urgencia de trabajar en torno a la convivencia universitaria, lo cual tributaría a la promoción de una cultura libre de violencia de género al interior de nuestra casa de estudios, y por tanto a la disminución de factores de riesgo asociados a hechos de vulneración por motivos de género.

Así lo refiere una participante del recorrido: "La socioeducación es primordial para que podamos trabajar en conjunto por una comunidad libre de

violencia. Espero que podamos ir disminuyendo cada situación que ocurre en los espacios comunes, potenciando el tejido social en nuestra comunidad".

En todos los campus se evidenció la necesidad de medidas y/o acciones asociadas a responsabilidad social en las labores de cuidado; sensibilización de la perspectiva de género en instancias formativas docentes como en espacios de interacción de pares; seguridad en los trayectos universidad –entorno– hogar.

Finalmente, es relevante señalar que hay elementos que pueden ser trabajados bajo prácticas o acciones participativas, como, por ejemplo; campañas y encuentros comunitarios que apunten a la sensibilización y concientización de las temáticas de género, como también al uso consciente y respetuoso de los espacios universitarios. Asimismo, las acciones de mejora requieren del trabajo coordinado de la Dirección de Administración, Área de Prevención de Riesgos, Dirección de Desarrollo Estudiantil, Dirección de Desarrollo y Gestión de personas, Dirección General de Docencia, entre otros.



UTEM