

EATRI

INSTITUTO PROFESIONAL

Comisión Nacional
de Acreditación
CNA-Chile

3 AÑOS (NIVEL BÁSICO)
INSTITUTO ACREDITADO
Gestión Institucional
Docencia de Pregrado
6 de Julio 2022 - 6 de Julio 2025



ESTUDIO DIAGNÓSTICO

PERCEPCIÓN DE RIESGO
SOBRE ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN
DE GÉNERO

Dirección de Aseguramiento de la Calidad
y Análisis Institucional
Unidad de Género e Inclusión

2024

ÍNDICE

Introducción	2
Objetivo general	3
Marco conceptual	3
Dimensión estructural	3
Dimensión cultural	3
Dimensión directa	4
Marco metodológico	4
Resultados	6
Caracterización	6
Dimensión estructural	8
Dimensión cultural	9
Comentarios a Nivel Estructural	10
Comentarios a Nivel Cultural	12
Comentarios a Nivel Directo	13
Otros Comentarios	14
Dimensión directa	15
Seguridad de los espacios	15
Comentarios finales	16
Conclusiones	18
Plan de acciones de mejora	19
Áreas Críticas	20
Estrategias de Implementación	21
Referencias	22

INTRODUCCIÓN

En el marco de la actualización del **Modelo de Prevención** y el **Modelo de Investigación y Sanción**, incluidos en la **Política para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género**, junto al **Reglamento sobre Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género**, y con el objetivo de resguardar y dar cumplimiento al artículo 5° de la **Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior**, el cual estipula la incorporación de un "diagnóstico que identifique actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada", se implementa el Primer Estudio Diagnóstico sobre Percepción de Riesgo de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en el Instituto Profesional EATRI.

La finalidad de este primer estudio es explorar las percepciones de la comunidad educativa de EATRI respecto a las distintas dimensiones del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. De esta forma, se espera recopilar información empírica para retroalimentar nuestros modelos, políticas y reglamentos; así como mantener información actualizada sobre este fenómeno en la institución. Este estudio marca el inicio del mantenimiento anual de información cuantitativa y cualitativa sobre la percepción de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Por último, los resultados de este estudio proporcionarán la base para iniciar el plan de acciones remediales, conscientes de que la información recopilada refleja la experiencia individual de cada miembro de la comunidad educativa de EATRI. Esto nos invita a hacernos responsables de sus críticas y recomendaciones, así como a realzar y mantener las buenas prácticas dentro de la institución.

Este informe ejecutivo contiene siete apartados: la presente introducción; el objetivo general del estudio; un pequeño esbozo conceptual en el cual se basa el instrumento de recolección de información; el marco metodológico; la presentación de resultados; conclusiones; y el plan de acciones remediales.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la percepción de riesgo sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la comunidad educativa del IP EATRI.

MARCO CONCEPTUAL

Para comprender qué implica el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, se consideraron principalmente las recomendaciones conceptuales elaboradas en el Modelo Caleidoscopio (CRUCH, 2022), además de bibliografía complementaria relevante (Lizama y Hurtado, 2019; Poot, 2008; Esteban, 2016; Aguilar et al. 2009; Carrasco, 2019; Sevilla et al., 2023; Subsecretaría de Educación Superior, 2022; y Sepúlveda, 2019).

En base a estas consideraciones, se delimitaron tres dimensiones del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género: dimensión estructural, dimensión cultural y dimensión directa.

Dimensión Estructural

La dimensión estructural del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género considera las condiciones estructurales que (re)producen la distribución desigual de poder y el acceso a la justicia. Esta definición conceptual se materializa en la institucionalidad de EATRI, referida a las políticas, reglamentos, mecanismos y protocolos de la Unidad de Género e Inclusión, así como también a las condiciones de las y los trabajadores en cuanto a brechas salariales, la equidad de género en cuerpos colegiados y espacios de toma de decisión, entre otros.

Dimensión Cultural

La dimensión cultural del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género refiere a las diversas subjetividades en torno a las representaciones, estereotipos y expectativas que colaboran con la mantención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Esta se materializa o expresa mediante medios simbólicos de comunicación que normalizan y justifican este fenómeno en distintos contextos, como las salas de clases, baños, patios u oficinas.

Dimensión Directa

La dimensión directa del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género refiere a las acciones de una persona o grupo de personas que ejecutan acciones dañando o perjudicando a otras personas o grupos por razones de género. Esta dimensión puede tener una expresión psicológica, sexual o física, así como también económica o patrimonial (aunque esta última no se considerará para efectos de este diagnóstico). La expresión directa de esta dimensión se representa en actos objetivos que atenten en contra de la integridad de la persona, como la manipulación, la sexualización de los cuerpos o daños físicos directos.

Por último, siempre es importante considerar algunos factores, como la feminización o masculinización de algunos programas académicos (Sepúlveda-Valenzuela, 2019), las brechas de interacción dentro del aula (Carrasco-Gallardo, 2019), la estereotipación de las expresiones del acoso y la violencia (Sevilla et al., 2023), y la implicancia de los cuerpos y los itinerarios corporales (Poot-Campos, 2008; Esteban, 2016). Además, se pone en relieve las distintas recomendaciones de la experiencia internacional (Aguilar et al., 2009) y nacional (Subsecretaría de Educación Superior, 2022), para afrontar este fenómeno.

MARCO METODOLÓGICO

El presente estudio se planteó desde una metodología cuantitativa, utilizando las herramientas conceptuales recogidas en el apartado anterior para construir un instrumento en formato encuesta. La encuesta tiene cinco dimensiones: caracterización, dimensión estructural[1], dimensión cultural, dimensión directa y espacios institucionales; además, se incluyeron preguntas abiertas para profundizar en algunas dimensiones.

[1] Esta dimensión tuvo una distinción para las y los estudiantes y colaboradores. Si bien comparten las mismas preguntas, para las y los colaboradores se integran consultas relacionadas a la participación en procesos institucionales, toma de decisiones, desempeño, promoción, remuneraciones, entre otros.

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Su justificación radica principalmente en el carácter evaluativo y exploratorio de esta primera medición de la percepción de riesgo sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, en donde se busca obtener una imagen preliminar de dichas percepciones de toda la comunidad EATRI. En este contexto, el muestreo no probabilístico por conveniencia es adecuado para identificar tendencias y generar hipótesis que pueden ser sometidas a investigaciones más rigurosas a futuro, considerando además que la disponibilidad de actores involucrados en la muestra es de fácil acceso para el estudio.

El alcance de este estudio es de tipo exploratorio y descriptivo. La consideración exploratoria está relacionada al contexto en el que se sitúa el estudio, siendo la primera oportunidad en la institución en la que se desarrolla un estudio de este tipo. Por otra parte, el alcance descriptivo está relacionado con los análisis que se realizaron, siendo de tipo descriptivo (análisis de estadísticos de tendencia central, de frecuencia y porcentual) y por el carácter no probabilístico del estudio, el cual no permitiría profundizar con alcances correlacionales o explicativos (asociado a análisis inferenciales).

Las unidades de medida de las variables se realizaron a partir de una escala Likert con valores de 1 a 5, los cuales según la pregunta y dimensión podían variar en su "sentido positivo". Por ejemplo, para la dimensión estructural y cultural la escala va de 1 a 5, donde 1 es "muy en desacuerdo" y 5 "muy de acuerdo"; en la dimensión directa la escala va de 1 a 5 pero con un sentido de frecuencia de situaciones, en donde 1 es "nunca", 2 "raramente", 3 "a veces", 4 "con frecuencia" y 5 "siempre"; por último, la dimensión que se preocupó de la seguridad de los espacios institucionales también se mide en escala 1 a 5, en donde 1 es "muy inseguro" y 5 es "muy seguro".

Las respuestas fueron recodificadas en función de la escala Likert, siendo las respuestas 1 y 2 de alta percepción de riesgo, las respuestas 3 de percepción de riesgo medio y las respuestas 4 y 5 de poca o nula percepción de riesgo. Con esta consideración previa, se generó una variable que promedia todos los valores (1 a 5) de cada participante, generando un promedio para cada dimensión. Este promedio se ubicaría dentro de las categorías "alta percepción de riesgo", "percepción de riesgo medio" y "poca o nula percepción de riesgo". Para el caso de la dimensión directa, en donde el sentido de las respuestas cambia, siendo 1 la mejor respuesta posible y 5 la peor, se aplica el mismo criterio anterior, pero a la inversa, siendo las respuestas 5 y 4 de alta percepción de riesgo, la respuesta 3 de percepción de riesgo medio y las respuestas 2 y 1 de poca o nula percepción de riesgo. Por último, respecto a la dimensión de seguridad en los espacios, se consideran las respuestas 1 y 2 como espacios inseguros, las respuestas 3 como espacios medianamente seguros y las respuestas 4 y 5 como espacios seguros.

RESULTADOS

Caracterización

La muestra alcanzada en este estudio fue 276, de los cuales 220 (79,7%) completaron toda la encuesta y 56 (20,3%) completaron parcialmente. Del total de personas que respondieron la encuesta, un 82,2% (227) son estudiantes, un 9,8% (27) son administrativos/as y un 8% (22) son docentes. La distribución por estamentos estuvo marcada por una alta participación estudiantil (cercano a un 30% del total de estudiantes en el 2024) y una alta participación de las y los colaboradores (consolidando docentes y administrativos/as, cercano a un 65% del total de colaboradores en el 2024).

Tabla 1: Distribución de comunidad EATRI por estamento

Estamento	Frecuencia	Porcentaje
<i>Administrativo(a)</i>	27	9,8%
<i>Docente</i>	22	8,0%
<i>Estudiante</i>	227	82,2%
Total general	276	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, la distribución por género muestra un 64,7% (178) se identifica con el género femenino, seguido de un 27,6% (76) que se identifica con el género masculino. Por otra parte, hay un 3,6% (10) que se identifica como no binario, un 0,4% (1) como transgénero, un 0,4% (1) como género fluido y 3,3% (9) prefiere no decirlo.

Tabla 2: Distribución de la comunidad EATRI por identidad de género

Género	Frecuencia	Porcentaje
<i>Femenino</i>	178	64,7%
<i>Masculino</i>	76	27,6%
<i>No binario</i>	10	3,6%
<i>Transgénero</i>	1	0,4%
<i>Género Fluido</i>	1	0,4%
<i>Prefiero no decirlo</i>	9	3,3%
Total general	275	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: Distribución de la comunidad EATRI por estamentos e identidad de género

Estamento	Femenino	Masculino	Transgénero	No binario	Fluido	Prefiero no decirlo	Total general
<i>Administrativo(a)</i>	14	12	0	0	0	1	27
<i>Docente</i>	13	7	0	0	0	2	22
<i>Estudiante</i>	151	57	1	10	1	6	226
Total general	178	76	1	10	1	9	275

Fuente: Elaboración propia

La distribución del estamento según la identificación de género no muestra grandes diferencias al analizar el dato de forma desagregada. El estamento estudiantil presenta más diversidad al ubicar no binarios (10), transgénero (1) y género fluido (1).

La mayor diversidad se encuentra en la orientación sexoafectiva. Aunque la mayoría de la comunidad educativa tiene preferencias heterosexuales (61,8%); la bisexualidad (21,5%) tiene un porcentaje significativo de presencia. Le siguen las personas que se identifican como homosexuales (4%), pansexuales (2,2%), demisexuales (1,1%) y asexuales (0,7%). Solo un 8,7% prefirió no mencionarlo.

Tabla 4: Distribución de la comunidad EATRI por la orientación sexoafectiva

Orientación sexoafectiva	Frecuencia	Porcentaje
<i>Heterosexual</i>	170	61,8%
<i>Homosexual</i>	11	4,0%
<i>Bisexual</i>	59	21,5%
<i>Pansexual</i>	6	2,2%
<i>Demisexual</i>	3	1,1%
<i>Asexual</i>	2	0,7%
<i>Prefiero no decirlo</i>	24	8,7%
Total general	275	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión Estructural

La percepción de riesgo estructural sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género tuvo resultados significativamente diferenciados por género y estamento de la comunidad EATRI. Para realizar un análisis ordenado en función de las tres variables expuestas (estamento, género y percepción de riesgo estructural), se analizará por estamento siguiendo los hallazgos más relevantes según el género.

El estamento estudiantil fue el más crítico al respecto de su percepción de riesgo estructural. **Aunque la mayor parte considera que existe un bajo riesgo (entre el 47,1 y 50%)**, muchas y muchos estudiantes consideran que en esta dimensión hay un riesgo medio latente (entre el 35,9 y 41,2%). Incluso, una parte significativa considera que hay un alto riesgo (entre el 11,8 y 15,7%). En este grupo, el género masculino es el que tiene una mayor percepción de riesgo estructural con un 15,7%, seguido del género femenino con un 14,1%. La categoría otros/prefiero no decirlo es la consolidación de las personas no binarias, transgénero, fluido y de las personas que decidieron no declarar su género. Esta categoría compuesta considera en un 11,8% la existencia de un alto riesgo estructural.

El estamento administrativo expresó una menor percepción de riesgo que el estamento estudiantil, pero con una diferencia interesante por género. Mientras que el género femenino no declara percibir un alto riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, un 9,1% de administrativos que se identifican con el género masculino declaran percibir un alto riesgo. **Misma situación ocurre en el estamento docente**, en donde quienes se identifican con el género masculino declaran una percepción de riesgo estructural alto con un 20%, en comparación al 7,7% de su contraparte femenina.

Tabla 5: Percepción de riesgo estructural sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género

Estamento	Femenino			Masculino			Otros/Prefiere no decirlo		
	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
Estudiante	14,1%	35,9%	50,0%	15,7%	37,3%	47,1%	11,8%	41,2%	47,1%
Administrativo/a	0,0%	35,7%	64,3%	9,1%	27,3%	63,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Docente	7,7%	38,5%	53,8%	20,0%	40,0%	40,0%	0,0%	100,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia

Al explorar los datos de forma más específica, las variables de alto riesgo estructural que se señalan son las relacionadas al proceso de investigación y las sanciones frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género; los mecanismos de protección de la integridad y sobreexposición de las personas afectadas por una situación de acoso sexual, violencia y discriminación de género; y la remuneración equitativa, privilegiando los factores formativos, funcionales y de capacidades sin que el género sea una variable sustancial para determinar dichas remuneraciones. Las primeras tres variables están asociadas a como la estructura institucional de EATRI proporcionaría escenarios que (re)producen la distribución desigual del poder y, por tanto, un acceso diferenciado a la justicia. Sin embargo, parece curioso e interesante que las personas que se identifique con el género masculino perciban que dichas variables y, en general la dimensión estructural, como de alto riesgo. La misma situación sucede con las remuneraciones equitativas sin distinción de género, en donde el género masculino percibe un mayor riesgo que el femenino.

Dimensión Cultural

Respecto a la dimensión cultural del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, **el estamento estudiantil tiene favorables evaluaciones**. La mayoría considera que existe un bajo riesgo de caer en conductas culturales que avalen y justifiquen el acoso, la violencia y la discriminación (entre un 64,7 y 72%). **Respecto al estamento administrativo, la gran mayoría considera esta dimensión de menor riesgo** (entre un 81,2 y 100%). Por último, **el estamento docente** contiene una mayor diversidad de respuestas entre el riesgo medio y bajo, aunque **la mayoría considera que existe un bajo riesgo cultural en EATRI** (entre el 50 y el 84,6%).

Sin embargo, en el estamento estudiantil que se identifica con otro género fuera del binarismo clásico o que prefiere no declarar su género, existe un 17,6% de personas que declaran un riesgo cultural alto, mientras que el género femenino y masculino se mantienen por debajo del 10%. En la misma lógica, los administrativos y docentes que se identifican con el género masculino tienen evaluaciones más críticas que sus contrapartes femeninas, distribuyendo las respuestas entre riesgo medio y bajo con mayor dispersión que el género femenino.

Tabla 6: Percepción de riesgo cultural sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género

Estamento	Femenino			Masculino			Otros/Prefiere no decirlo		
	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
Estudiante	7,2%	20,9%	71,9%	8,0%	20,0%	72,0%	17,6%	17,6%	64,7%
Administrativo/a	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	18,2%	81,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Docente	0,0%	15,4%	84,6%	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	50,0%	50,0%

Al abrir la dimensión hacia las variables evaluadas, la que particularmente destaca es la relacionada a bajarle el perfil a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, donde las personas que se identifican con el género masculino son los que peor evalúan dicha variable, atribuyendo un mayor riesgo (medio) de que este tipo de situaciones ocurra en EATRI, algo muy conducente con las percepciones de riesgo estructural halladas en la dimensión anterior.

Por otra parte, esta dimensión tuvo el espacio para incluir un comentario extra al respecto, en donde la comunidad educativa de EATRI puede expresar su opinión, así como también describir dichas situaciones experimentadas. **Un 83,6% de los comentarios indicaron no percibir expresiones culturales del acoso sexual, violencia o discriminación de género**, algunos mencionando su trayectoria en la institución (reciente o de varios años), el apoyo y la preocupación por parte de la institución respecto de estos temas o simplemente negando la ocurrencia de este fenómeno. Sin embargo, el **16,4%** de comentarios restantes muestran diversas situaciones en donde se expresan actos de acoso, violencia y discriminación, relacionados al género o no, incluso fuera de la dimensión cultural. Para poder representar en mayor detalle esta evidencia, se categorizaron en función de las dimensiones ya expuestas.

• Comentarios a Nivel Estructural

Como se mencionó anteriormente, la dimensión estructural se expresa mediante la implementación de políticas, reglamentos, protocolos y mecanismos que puedan contribuir (o no) en reducir la distribución desigual del poder y el acceso a la justicia. Bajo esta consideración y, teniendo en cuenta los resultados cuantitativos de la dimensión estructural, se evidenciaron los siguientes comentarios:

“No directamente pero he presenciado, mentiría si dijera que vi a que acuerdo se llegó, pero he visto mediación y preocupación de parte de la institución para la solución de este”.

“Tuve solo una experiencia de acoso en 2023, pero las medidas fueron rápidas y efectivas. Gracias por eso”.

“Me siento segura con que se preocupen tanto por estas cosas”.

Si bien, la mayoría de los comentarios hacen mención a un riesgo bajo o nulo de acoso sexual, violencia y discriminación de género a nivel estructural, creemos importante analizar aquellos que perciben riesgo medio o alto, los cuales se detallan a continuación:

“Creo que el ser parte de Eatri por más de 10 años y no tener contrato laboral se puede asociar al hecho que soy mujer. Sé que quizás eso se deba a una discriminación de género más que cultural, pero me parece importante hacerlo saber”.

“Creo que hasta el día de hoy no hay equidad, las mujeres deben evidenciar aún más sus capacidades, aptitudes y desempeño laboral para poder obtener las mismas oportunidades que los hombres”.

En este sentido, tanto la obtención de un contrato, como el evidenciar más de lo necesario los resultados del trabajo se verían atravesados por motivos de género. En el primer comentario se muestra la percepción de que, a pesar de llevar una carrera prolongada dentro de la institución, la obtención de un contrato depende en gran medida del género de la persona, más que de sus aptitudes laborales. Por otro lado, en el segundo comentario, da una perspectiva ya no de acceso al contrato, sino del acceso a oportunidades. El género sería nuevamente un "obstáculo" para poder acceder a mejores oportunidades, incluso se podría interpretar que dicha sobre evidencia de las prácticas laborales es también para mantenerse dentro del puesto. Estos comentarios están dentro del marco de la discriminación y equidad de género laboral, lo cual apertura nuevas inquietudes para indagar en esta dimensión dentro de la institución.

Por otra parte, existen testimonios que implican ciertos casos de acoso identificados, con un análisis crítico hacia la institución respecto a su capacidad de investigar, gestionar denuncias y sancionar a culpables.

"Hay varias situaciones que un compañero en específico ha molestado y acosado reiteradamente a distintas personas en el instituto y aun nadie se hace cargo, aunque ya tenga denuncias de por medio".

"Si, de acoso cotidiano, sin embargo he tenido compañeras que vivieron y viven situaciones peores y que deberían ser tomadas en cuenta junto al peso y gravedad que merecen".

"[Explicación del caso] Sería ideal que el instituto se hiciera presente en este caso dando una solución adecuada para las personas afectadas".

"El año pasado junto con otra compañera fuimos víctimas de acoso por un compañero con autismo. Sentí que la mayoría del tiempo estuvieron "protegiendo" al compañero y no mostraron preocupación por lo que pasaba conmigo. Entre eso, no me entregaron la resolución del formulario que entregué hablando del tema a tiempo. Tuve que pedirla yo"-.

A pesar de que en estos comentarios se retratan experiencias directas de casos de acoso (algo que podría categorizarse en la dimensión directa), el fondo de éstos hace alusión a la respuesta institucional frente a los casos e, indirectamente, a la estructura de EATRI para afrontar estos fenómenos. Al analizar los enunciados, emerge lo siguiente: falta de acción institucional, asociado a la falta de sanciones ante acosadores, una "protección" del acusado por características propias y un desconocimiento de los protocolos.

• **Comentarios a Nivel Cultural**

En este nivel, algunos enunciados han evidenciado ciertas actitudes o mensajes de orden simbólico presentes en la cotidianidad en la comunidad EATRI. Comentarios inapropiados, agresiones verbales, actitudes y mentalidad machista o sexista, son parte de los pocos relatos que emergen en la dimensión cultural de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

"Solo he escuchado comentarios inapropiados de parte de compañeros varones".

"Profesores con mentalidad machista y sexista".

"Diría qué fue un conflicto externo a mí, pero si hubo agresión verbal por parte de un compañero hacia varias excompañeras el año pasado, y el profesor no hizo nada para no "agrandar" la situación".

Dentro de estos comentarios se devela una situación de especial atención y cuidado. En 2 de los 3 testimonios se hace referencia a docentes con ciertas características y actitudes, tanto para expresar como para permitir la expresión simbólica del acoso sexual, violencia y discriminación de género. Esto pone en relevancia la capacidad institucional de generar instancias de conversación y capacitación con el estamento docente sobre este fenómeno para no perpetuarlo.

Cabe mencionar que, la mayoría de los comentarios en esta sección manifiestan no haber sufrido ningún tipo de acoso sexual, violencia o discriminación de género, lo que se evidencia a continuación:

"No he vivido tales experiencias dentro de la institución".

"Por mi parte no de ninguna manera, al contrario siempre he recibido un muy buen trato de los administrativos, profesores y compañeros."

"Pertenezco a la modalidad online del instituto y no he visto ni he sido víctima de algún tipo de acos, violencia o discriminación. El trato entre mis compañeros y desde los profesores siempre ha sido muy respetuoso."

Por otro lado, existen relatos que evidencian aspectos que difuminan la dimensión estructural y cultural, dado que hacen alusión a aspectos regulatorios sobre el nombre social y la construcción anticipada del género por aspectos físicos.

“Me hubiera gustado que me hubieran preguntado mi pronombre de preferencia en algún documento de registro para no tener que pedirle a todo el mundo que me trate en género neutro y no en masculino porque asumen que soy hombre solo por tener una expresión de género masculina. Tampoco sé si el tema está regulado o no dentro del instituto porque no vi ningún documento que hablé del respeto al nombre social y a los pronombres de las personas trans”.

En el comentario se hacen presente dos situaciones. La primera de ellas es una crítica a los documentos iniciales de inscripción de la institución, en los cuales, al parecer, no se integra la posibilidad de que él o la estudiante pueda inscribir su nombre social o pronombres de preferencia. Esto en la cotidianeidad puede causar ofuscación o molestia, dado que estar constantemente recordando a docentes o administrativos/as los pronombres puede ser agotador. Por otra parte, también hay una crítica a la difusión de los procedimientos de cambio de nombre social o de pronombres. Ya que, si bien el formulario de tal solicitud lo manejaba la Unidad de Asuntos Estudiantiles (UAE), y ahora está en proceso de construcción desde la Unidad de Género e Inclusión (UGI), no existe como protocolo formal y la difusión de lo existente puede no estar siendo la adecuada, lo cual nos obliga a revisar los mecanismos institucionales para difundir los procedimientos, tanto para estudiantes como colaboradores.

• **Comentarios a Nivel Directo**

De acuerdo con la definición planteada en el marco conceptual, algunos comentarios se han identificado como expresiones directas de acoso sexual, violencia o discriminación de género. Estas expresiones explícitas pueden ser de carácter psicológica, física o sexual, pero en ocasiones, estas pueden contener más de una subcategoría.

“Si, en mi curso hay un compañero que es acosador, acosa a hombres y mujeres por igual e incluso ya se han hecho denuncias en su contra en la institución”.

“Me sentí observado de un modo muy incómodo por un compañero de clase, no soy el único que lo ha notado”.

“Si, acoso mediante grabación de videos y fotografías. Además he visto esto hacia mis compañeras”.

De los testimonios pesquisados, todos hacen alusión a una situación en particular que involucra acciones directas de una persona que atenta con la privacidad, el consentimiento y el espacio individual de las personas. La toma de fotos, grabación u observación lasciva son totalmente condenables y la comunidad educativa debe erradicar dicho comportamiento.

• Otros Comentarios

Hay algunos comentarios que escapan de las categorías pesquisadas para el análisis, dado que hacen referencia a otras situaciones de las cuales se debe aprender.

“Una vez entré con una de mis compañeras al baño sin restricción de género y un hombre estaba haciendo de sus necesidades con la puerta abierta, entonces al abrir la puerta fue lo primero que vimos”.

“yo no he tenido ninguna experiencia de acoso pero tengo compañeras que lamentablemente si, espero que se solucione pronto la situación”.

La situación en el baño sin distinción de género es totalmente abordable desde la educación y reglas de uso del baño para que todas las personas, sin importar su género, se sientan cómodas en ese espacio de uso cotidiano. Por otro lado, la percepción del otro comentario respecto a compañeras que están pasando por situaciones de acoso es una situación que tiene dos abordajes. La primera es incentivar que las personas que están sufriendo algún tipo de acoso puedan efectuar la denuncia correspondiente. Esta es la única forma en la que se pueden tomar acciones concretas para realizar la investigación y sancionar según corresponda. El segundo abordaje es incentivar que terceros puedan realizar la denuncia. Si bien se podría considerar más óptimo que la persona afectada realice la denuncia, muchas veces esta persona afectada no se encuentra en condiciones para realizar la denuncia o pasar por todo el estrés que eso conlleva. Es por ello que la denuncia puede ser elevada por una persona externa a la problemática que está presenciando una situación de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Dimensión Directa

La dimensión directa del acoso sexual, violencia y discriminación de género, en sus tres subdimensiones (psicológica, sexual y física) obtuvo notables evaluaciones. **Todos los estamentos y sin distinción de género consideran a EATRI como un espacio libre de acoso, violencia o discriminación directa.** Cabe mencionar que la evaluación de esta dimensión posterior a la recodificación en las categorías autoconstruidas de riesgo deja entrever ciertas situaciones que ocurren en menor medida (a veces) dentro de la institución que tienen que ver con las subdimensiones psicológicas y sexuales, como las amenazas verbales (4,7% del total) o comentarios/gestos inapropiados de naturaleza sexual sobre la apariencia física (2,6% del total). En busca de no invisibilizar estas situaciones (entre algunas más) dentro de la recodificación para medir el riesgo, enunciamos como institución estos datos para visibilizar situaciones que deben erradicarse de la comunidad educativa.

Tabla 7: Percepción de riesgo directo sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género

Estamento	Femenino			Masculino			Otros/Prefiere no decirlo		
	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
Estudiante	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Administrativo/a	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Docente	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Seguridad de los Espacios

Para seguir un orden adecuado de análisis, la seguridad de los espacios institucionales se hará según el género de la comunidad educativa EATRI. **Las personas que se identifican con el género femenino, en promedio consideran los espacios institucionales de bajo riesgo sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género (85,5%).** El riesgo medio solo alcanza un 10,6% y el alto un 3,9%, posicionando los espacios de EATRI mayoritariamente seguros.

Por otra parte, **las personas que se identifican con el género masculino, en promedio consideran de bajo riesgo los espacios institucionales con un 84,6%.** Sin embargo, un 14,2% consideran un riesgo medio sobre los espacios institucionales y un 1,2% que consideran un riesgo alto de estos espacios. Finalmente, **las personas que se identifican con otro género o prefieren no decirlo cuentan con una percepción de riesgo bajo respecto a los espacios institucionales con un 82,4%.** Solo un 13,9% de este conglomerado considera los espacios institucionales de riesgo medio, seguido de un 3,7% los consideran de riesgo alto.

El espacio institucional que cuenta con evaluaciones de alto riesgo son los baños (entre 8,8 y 12%), el tercer piso (entre un 10 y un 11,1%) y el patio de fumadores (entre un 6 y un 11,1%). En general, estos espacios son percibidos mayormente seguros por el género masculino. Por otra parte, las personas que se identifican con el género femenino y otros géneros/o prefieren no decirlo, son las que perciben en mayor medida la inseguridad de los espacios señalados (dentro de sus altos porcentajes de seguridad).

Tabla 8: Percepción de seguridad en espacios institucionales

Estamento	Femenino			Masculino			Otros/Prefiere no decirlo		
	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
Salas de clase (presencial y virtual)	0,7%	6,0%	93,3%	1,8%	8,8%	89,5%	0,0%	22,2%	77,8%
Espacios virtuales	2,0%	8,6%	89,4%	1,8%	12,3%	86,0%	0,0%	11,1%	88,9%
Baños	12,0%	24,7%	63,3%	8,8%	15,8%	75,4%	11,1%	22,2%	66,7%
Oficinas de trabajo	2,0%	11,3%	86,7%	0,0%	17,5%	82,5%	0,0%	16,7%	83,3%
Patio central	4,0%	12,7%	83,3%	1,8%	14,0%	84,2%	0,0%	22,2%	77,8%
Patio fumadores	6,0%	14,0%	80,0%	0,0%	21,1%	78,9%	11,1%	5,6%	83,3%
Segundo piso	2,0%	12,0%	86,0%	0,0%	15,8%	84,2%	5,6%	11,1%	83,3%
Tercer piso	10,0%	4,0%	86,0%	0,0%	14,0%	86,0%	11,1%	11,1%	77,8%
Cuarto piso	5,3%	8,7%	86,0%	0,0%	15,8%	84,2%	5,6%	16,7%	77,8%
Biblioteca	0,7%	5,3%	94,0%	0,0%	10,5%	89,5%	0,0%	5,6%	94,4%
Cafetería	1,3%	6,0%	92,7%	0,0%	12,3%	87,7%	0,0%	5,6%	94,4%
Salas de estudio	1,3%	14,0%	84,7%	0,0%	12,3%	87,7%	0,0%	16,7%	83,3%
Total promedio	3,9%	10,6%	85,5%	1,2%	14,2%	84,6%	3,7%	13,9%	82,4%

Fuente: Elaboración propia

COMENTARIOS FINALES

Al final del instrumento se dio la oportunidad de que las y los participantes pudieran realizar algún comentario final, respecto a su experiencia en la institución sobre el acoso sexual, violencia y discriminación de género. **Aunque la gran mayoría de los encuestados no hicieron mayores comentarios, un 19,4% del total de comentarios tienen un contenido relevante para considerar.**

Algunas personas reportan incomodidad debido a comentarios sobre sus características físicas. Aunque no siempre se perciben como agresivos, estos comentarios generan un ambiente de incomodidad. Otro problema recurrente es la presencia de individuos con múltiples quejas en su contra que siguen interactuando con aquellos a quienes han violentado, lo que podría indicar una posible falla en el sistema de sanciones y seguimiento de denuncias.

La discriminación basada en apariencia o género es una preocupación significativa. Aunque no siempre se manifiesta en problemas directos, la percepción de discriminación crea un ambiente de prejuicio. En cuanto a los procesos de denuncia, se señala la necesidad de mayor difusión sobre cómo denunciar, el proceso y la duración de este, con la finalidad de dejar lo menos posible del procedimiento en incertidumbres que puedan generar otros malestares.

La falta de educación y sensibilización sobre actitudes de acoso y violencia de género, especialmente entre los varones, es evidente. Comentarios misóginos e inmaduros sugieren que algunos miembros de la comunidad carecen de la conciencia necesaria para evitar comportamientos inapropiados. La implementación de intervenciones educativas en clases podría ayudar a identificar y corregir estas actitudes.

Los participantes también destacan que las acciones tomadas contra los denunciados no son suficientes. Se percibe una falta de medidas concretas y efectivas, crucial para mantener un entorno seguro y justo. Se reportan casos de agresividad pasiva y falta de profesionalismo, lo que indica la necesidad de mejorar las prácticas de nuestros colaboradores y la supervisión del personal sobre estas temáticas.

La desinformación sobre las medidas implementadas para abordar el acoso sexual y la discriminación de género es otra área que necesita atención. La falta de conocimiento general sobre estas medidas limita la efectividad de las iniciativas y puede reducir la confianza de la comunidad en la capacidad de la institución para manejar estos problemas.

A pesar de estos desafíos, varios comentarios reflejan una percepción de seguridad y respeto dentro de EATRI. Algunas personas se sienten seguras y bien tratadas, lo que indica que las políticas y medidas implementadas están funcionando en ciertos aspectos. Se destaca un caso específico donde las medidas tomadas fueron rápidas y efectivas, demostrando la capacidad de la institución para responder adecuadamente a las denuncias cuando se aplican correctamente los procedimientos.

La promoción de cuidados hacia las y los estudiantes y la visibilidad de los departamentos de ayuda desde la primera reunión son aspectos valorados positivamente. Esto sugiere que EATRI se esfuerza por crear un entorno de apoyo y asistencia para sus estudiantes. Algunos participantes consideran que EATRI es un lugar seguro y libre de experiencias negativas de acoso, violencia o discriminación, lo que indica que las iniciativas de inclusión y seguridad están teniendo un impacto tangible en ciertas áreas.

La realización de diagnósticos sobre la percepción de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género es vista como una práctica valiosa. Involucrar a estudiantes, docentes y administrativos en estos diagnósticos ayuda a mantener un enfoque inclusivo y proactivo. El tratamiento respetuoso y la percepción de seguridad dentro del entorno institucional son resaltados por varios comentarios, reforzando la imagen de EATRI como un lugar de trabajo y estudio seguro y respetuoso. Además, hay un reconocimiento y agradecimiento hacia los esfuerzos realizados por la institución en aspectos de acoso y discriminación.

En resumen, EATRI es valorado por crear un ambiente generalmente seguro y respetuoso, aunque existen áreas críticas que requieren atención urgente. Abordar estos puntos será esencial para continuar promoviendo un entorno inclusivo y seguro para todos los miembros de la comunidad educativa.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio fue evaluar la percepción de riesgo sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la comunidad educativa del IP EATRI. A grandes rasgos, este objetivo se cumplió. El uso de un instrumento que permita recopilar grandes cantidades de información resulta pertinente para realizar una primera lectura que identifique aspectos críticos, de interés y otros más favorables.

En esta línea, los aspectos críticos a investigar sobre el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género se centran en la dimensión estructural, dado que la percepción de riesgo se acentúa en esta dimensión. Específicamente, los procesos de investigación, sanción y mecanismos de protección para las personas afectadas son variables que requieren mayor atención para su mejora. Un proceso de difusión de información podría ayudar a abordar estas áreas. Además, existe una alta percepción de que el género es una variable determinante para el acceso a mejoras o equidad salarial. Esto podría discutirse a través de un estudio de brechas salariales por género, identificando la brecha real e informando oportunamente a la comunidad educativa.

Un hallazgo interesante de los resultados es que el género más crítico sobre la percepción de riesgo es el masculino. Estos resultados contrastan con los hallazgos de la mayoría de las investigaciones revisadas, lo que podría motivar un estudio cualitativo para indagar más a fondo estos resultados.

En términos culturales, psicológicos, sexuales y físicos, EATRI se destaca como un espacio seguro, donde la mayoría de la comunidad evalúa favorablemente esta dimensión y sus subdimensiones. Aunque los comentarios recogidos en la dimensión cultural evidencian ciertos casos de interés para dar seguimiento, la gran mayoría no reportó situaciones a declarar.

Por último, los espacios institucionales de EATRI fueron bien evaluados en general, aunque algunos lugares recibieron percepciones diferenciadas. Por ejemplo, los baños se posicionan como uno de los lugares más inseguros de la institución (lo más inseguro dentro de lo seguro que es la institución). Actualmente, hay baños distribuidos por todas las instalaciones, pero algunos comentarios indican que el baño sin distinción de género es uno de los lugares problemáticos. Ante esto, es necesario esforzarse por educar a la comunidad educativa en su correcto uso, normas de comportamiento y otras consideraciones, ya que cerrar este espacio o dividirlo de forma binaria sería un retroceso en la materia.

En conclusión, el estudio revela que, aunque EATRI es percibido como un espacio seguro y respetuoso en muchos aspectos, existen áreas críticas que requieren atención urgente. Abordar estos puntos críticos mediante la mejora de los procesos de denuncia y sanción, la educación sobre el uso de espacios inclusivos y la sensibilización sobre la equidad de género será esencial para continuar promoviendo un entorno inclusivo y seguro para todos los miembros de la comunidad de EATRI. La implementación de estos cambios fortalecerá aún más la reputación de EATRI como una institución comprometida con la igualdad y la seguridad de todos sus integrantes.

PLAN DE ACCIONES DE MEJORA

Para abordar las conclusiones del estudio sobre la percepción de acoso sexual, violencia y discriminación de género en EATRI, se propone un plan de mejora enfocado en las áreas críticas identificadas. Este plan busca mejorar la seguridad, la equidad y la inclusión en la institución. A continuación, se presenta un resumen de las acciones:

Áreas Críticas

Dimensión Estructural:

- Revisión y actualización de políticas: Revisar y actualizar las políticas y reglamentos existentes sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, **fortaleciendo los procesos de investigación de denuncias** y asegurando la confidencialidad, la transparencia y la rigurosidad. Asimismo, revisar y actualizar los **mecanismos de sanción** para las personas que incurran en conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, asegurando que sean proporcionales y disuasorias. En cuanto a los mecanismos de protección, ofrecer apoyo psicológico y medidas de seguridad durante y después del proceso de investigación.
- Transparencia en el Proceso: Publicar un informe semestral con el número de denuncias recibidas, y los indicadores del proceso, asegurando la confidencialidad de las personas involucradas.

Equidad de Género:

- Realizar un estudio de brechas salariales por género: Identificar la brecha salarial real entre colaboradoras y colaboradores en EATRI y comunicar los resultados a la comunidad educativa.

Espacios Institucionales:

- Mejorar la seguridad en los baños: Implementar medidas para mejorar la percepción de seguridad en los baños, como campañas de sensibilización sobre el uso adecuado de los espacios que promuevan el respeto y la convivencia pacífica entre todos los miembros de la comunidad.

Estrategias de Implementación

- Creación de una mesa de Género e Inclusión: Crear un comité integrado por representantes de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, administrativos, etc.) para supervisar la implementación del Plan de Acciones Remediales y evaluar su implementación y asegurar su efectividad.
- Formación: Capacitar a todos los miembros de la comunidad educativa en temas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, incluyendo los procesos de denuncia, los mecanismos de protección y la importancia de la equidad de género.
- Campañas de comunicación: Implementar campañas de comunicación para difundir el informe diagnóstico y los Planes de Acciones Remediales. Publicar boletines periódicos que informen sobre las políticas, recursos y actividades relacionadas con la prevención del acoso, la violencia y la discriminación.

Sensibilizar sobre la importancia de crear un entorno educativo seguro e inclusivo y promover la denuncia de cualquier tipo de acoso, violencia o discriminación es tarea de todos y todas. La participación activa y el compromiso de toda la comunidad educativa de EATRI serán clave para el éxito de estas iniciativas.

REFERENCIAS

- Aguilar-Ródenas, C., Alonso-Olea, M., Melgar-Alcatud, P. & Molina-Roldán, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. SIPS – Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social. N°16, pp. 85-94. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135012677006>
- Carrasco-Gallardo, C. (2019). Brechas de género en las interacciones entre docentes y estudiantes en cursos de matemática en la educación superior técnico-profesional. Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170841/Brechas-de-g%C3%A9nero-en-las-interacciones-entre-docentes-y-estudiantes-en-cursos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CRUCH. (2022). Modelo Caleidoscopio. Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario. Comisión de Igualdad de Género CRUCH – Eje de Erradicación de la Violencia de Género. Pp. 1-81. <https://consejodirectores.cl/publicaciones/libros/>
- Esteban, M. (2016). Antropología del cuerpo. Itinerarios corporales y relaciones de género. Preifèria. Cristianisme, Postmodernitat, Globalització. N°3, pp. 134-147. <https://www.revistaperiferia.org/uploads/2/5/0/8/25082791/periferiacpg-2016.pdf>
- Lizama-Lefno, A. & Hurtado-Quiñones, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana. Vol. 56, N°1, pp. 1-14. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.8>
- Poot-Campos, G. (2008). Antropología del cuerpo. Género, itinerarios corporales, identidad y cambio. Reseñado por Guadalupe Georgina Poot Campos. Alteridades. Vol. 18, N°36, pp. 201-204. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-70172008000200014
- Sepúlveda-Valenzuela, L. (2019). Estudiantes mujeres en educación técnica profesional en Chile: continuidad y ruptura en inclusión educativa. Sinéctica. N°53, pp. 1-19. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2019\)0053-013](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2019)0053-013)
- Sevilla, M., Montecinos, M. & Valdebenito, M. (2023). “Negociando el género”. Experiencias de práctica profesional de estudiantes mujeres de Educación Técnico Profesional. Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana. Vol. 60, N°1, pp. 1-14. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.4>
- Subsecretaría de Educación Superior. (2022). Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior. Desafíos para la igualdad de género y la no discriminación a partir de la Ley N°21.369. Ministerio de Educación. <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/10/Orientaciones-SINACES-oct-22.pdf>

EATRI
INSTITUTO PROFESIONAL
