



## Percepciones sobre la Ley 21.369 sobre acoso sexual en universidades chilenas<sup>1</sup>

### *Perceptions on Law 21.369 about sexual harassment in Chilean universities*

Ana López Dietz  
Universidad Central de Chile  
alopezd@ucentral.cl  
<https://orcid.org/0000-0002-9098-6293>

Recibido: 10 de agosto de 2024 / Aceptado: 13 de octubre de 2024

<https://doi.org/10.17081/just.29.46.7797>

#### Resumen

Este artículo analiza las percepciones sobre la Ley 21.369 que aborda el acoso sexual y la discriminación de género en las universidades chilenas, por parte de estudiantes y académicas que participaron de las movilizaciones feministas entre 2014 a 2018. Para la investigación se aplicó una metodología cualitativa, en base a la aplicación de 10 entrevistas semiestructuradas, realizadas entre los años 2023 y 2024, como también la revisión análisis de distintas normativas y leyes. La implementación de la Ley 21.369 fue una demanda que se instaló en la sociedad chilena a partir de las movilizaciones realizadas para visibilizar la problemática del acoso y segregación por género que se vive al interior de la educación superior. A partir de ello, se puede concluir, desde la percepción de las personas que participaron del estudio, que la Ley contra acoso es un avance importante para generar cambios en las universidades, aun cuando existe desconfianza respecto de su aplicación e institucionalización, por lo que se consideraría necesario implementar otras medidas para avanzar hacia espacios libres de violencia y discriminación de género en las universidades.

**Palabras clave:** acoso sexual, género, universidad.

#### Abstract

This article analyzes the perceptions of students and academics who participated in feminist protests between 2014 and 2018 regarding Law 21,369, which addresses sexual harassment and gender discrimination in Chilean universities. The research used a qualitative methodology based on 10 semi-structured interviews conducted between 2023 and 2024, as well as a review and analysis of various laws and regulations. The implementation of Law 21,369 was a demand that was established in Chilean society as a result of protests to raise awareness of the problem of gender harassment and segregation within higher education. Based on this, it can be concluded, from the perception of the people who participated in the study, that the Law against harassment is an important step forward to generate changes in universities, even though there is mistrust regarding its application and institutionalization, so it would be considered necessary to implement other measures to move towards spaces free of violence and gender discrimination in universities.

---

1 Financiamiento: Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), Proyecto Fondecyt Iniciación N°11220755.

**Keywords:** sexual harassment, gender, universities.

**Como Citar:**

López, A. (2024). Percepciones sobre la Ley 21.369 sobre acoso sexual en universidades chilenas. *Justicia*, 29(46), 1-12. <https://doi.org/10.17081/just.29.46.7797>

## I. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual en las universidades chilenas es un dilema que ha cobrado relevancia en años recientes; más en específico, desde que las denuncias comenzaron a hacerse públicas en los medios como prensa y televisión, desde el año 2015 en adelante. Se trata de una realidad que había sido invisibilizada, de la que no existían mayores datos ni debates en las universidades, a pesar de que era un secreto a voces o un comportamiento naturalizado en la cultura universitaria. En particular, fue el accionar de las organizaciones de mujeres, feministas y las diversidades sexo-genéricas, la que instaló con fuerza esta problemática, no sólo a través de las denuncias, sino con las masivas movilizaciones en distintas universidades del país, que remecieron a la sociedad chilena con fuerza durante los primeros meses del año 2018, abriendo un debate al interior de esas instituciones y en las políticas públicas sobre la necesidad de contar con políticas integrales para abordar esta forma de violencia de género, especialmente con la generación de protocolos y normativas de género, la instalación de oficinas y departamentos para tratar este tema y la presentación de una propuesta legislativa contra el acoso sexual y la discriminación de género, que finalmente fue promulgado en el año 2021 por el Congreso Nacional chileno. Si bien el debate sobre acoso sexual no es algo nuevo, en Chile sólo se había abordado esta realidad en el espacio de las relaciones laborales, pero no en los espacios universitarios. Como antecedente, existía la Ley 20.005, de 2005, para tipificar y sancionar el acoso sexual en el trabajo (L.20.005/2005). Asimismo, se planteaba la necesidad de garantizar espacios laborales dignos y de respeto, estipulando que la denuncia debía realizarse en la propia empresa -ante la dirección de la misma- o, en su defecto, en la Inspección del Trabajo. Sin embargo, esta Ley no se refería a lo que sucedía en espacio como las universidades, ni abordaba el caso de denuncias que no fueran parte de las relaciones laborales. La preocupación sobre acoso sexual en el mundo universitario se ha venido manifestando en distintos países del orbe en las últimas décadas. Ejemplo de ello es el estudio realizado en España, entre los años 2006 y 2009, que daba cuenta de las situaciones abusivas y de violencia que vivían las mujeres en esos espacios, como también la dificultad de denunciar y contar con apoyo para afrontar esas situaciones (Valls et al., 2007). Al mismo tiempo, la investigación daba cuenta de la complejidad para identificar o reconocer ciertas formas de violencia, como son el acoso y la violencia sexual, debido a que se naturalizaban las prácticas sexistas y acciones; esto incluye situaciones relacionadas con las bromas, comentarios referidos al cuerpo, conversaciones de contenido sexual, entre otros ejemplos. Por otra parte, las dinámicas de poder que están presentes al interior de las universidades -especialmente entre profesores varones y estudiantes mujeres- repercutían en el silenciamiento sobre las situaciones vividas por las estudiantes, debido al temor que existía por las posibles represalias en caso de denuncias, la culpabilización hacia las propias víctimas de parte de ellas o sus compañeros o por el hecho de considerar que la institución no apoyaría las denuncias (Aguilar Rodenas et al., 2009). En el contexto mexicano, estudios realizados en ese país en la década del 2000 indicaban la creciente preocupación por las situaciones de violencia y abuso sexual en las universidades, examinando también la necesidad de construir estrategias para poder prevenir y erradicar esas formas de violencia (Montesinos & Carillo, 2011). Una investigación realizada en la Universidad Autónoma Chapingo, en la primera década de este siglo, basada en los relatos de mujeres estudiantes, daba cuenta del carácter sistémico de esa forma de violencia, que se iniciaba desde temprana edad en el ámbito familiar, y se incrementaba al llegar a la universidad, lo que conllevaba que estas estudiantes se fueran adaptando a las reglas que imponía el patriarcado (Castro & Vázquez García, 2008, p. 588); la violencia institucional y patriarcal se manifestaba de múltiples formas, entre ellas diferentes formas de acoso y maltrato en las relaciones de género vividas por las estudiantes mujeres. Un aspecto relevante de este estudio reconocía la imposibilidad de encontrar una salida a esas formas de violencias, lo que se manifestaba especialmente en prácticas como el silenciamiento, sobre todo cuando el acoso provenía de profesores, entendiendo que existía una doble jerarquía, tanto de género como académica, por lo que las estudiantes vivían una fuerte vulnerabilidad (Castro & Vázquez García, 2008, p.608). Los testimonios recogidos en la investigación visibilizan cómo se perpetuaba la violencia de género en la familia, los estudios y el trabajo, como también la dificultad para que estas vivencias encontraran una respuesta y apoyo desde las instituciones, por lo que esta violencia se perpetuaba a lo largo del tiempo sin encontrar respuesta.

En la misma línea, un estudio realizado en Colombia en el año 2004, en la Universidad de Caldas, entrega cuenta de cifras preocupantes, en las que un importante porcentaje de estudiantes entrevistadas refería haber vivido violencia sexual desde el ingreso a la universidad (Moreno Cubillos et al., 2007, p. 117), los casos más comunes denunciados por las estudiantes eran el acoso sexual, con un 91,3%, y la violación, en un 8,7% de los casos; además de aquello, se visibilizaba que, más de la mitad de estos casos ocurría al interior de la universidad, mientras que un 26,1% de los responsables eran identificados como docentes, mientras el resto era otros estudiantes o desconocidos. Como conclusión, el estudio señalaba que la violencia sexual forma parte de la vida universitaria, y que se expresaba de maneras diversas, las que podían abarcar desde situaciones de acoso verbal, físico, emocional hasta llegar a la violación. Al mismo tiempo, se indicaba esta violencia se encontraba invisibilizaba, por lo que no existían políticas para ello (Moreno Cubillos et al., 2007).

Estas investigaciones empezaban a revelar una problemática profunda y extendida, basada en la desigualdad en las relaciones de género, pero también en la violencia, lo que explica como señala Chaparro Martínez, que “si bien acosar y hostigar sexualmente a una persona no es prerrogativa de los varones... la desigualdad de género determina en buena medida quiénes son las personas acosadas” (2021, p. 263). Desde estas primeras investigaciones, el debate referido al acoso y la violencia en las universidades latinoamericanas ha ido en aumento (Buquet et al. 2013; Mingo y Moreno, 2015; Barreto, 2017; Vázquez, 2018; Gamboa, 2019; López, 2019; Fuentes-Vásquez; Cerva, 2020; entre otros), como también las acciones de crítica y denuncia, especialmente, por parte de estudiantes femeninas y las diversidades sexo-genéricas, como también académicas y funcionarias de esas instituciones, quienes también han experimentado situaciones de acoso o violencia. Es así que se han observado procesos de movilización en países como México, Argentina, Brasil y Colombia, las que tuvieron como protagonistas a los activismos feministas y las diversidades sexuales (Cerva, 2020; Franco & Puglia, 2023).

En el caso de Chile, la visibilización de la violencia de género se planteó, específicamente, desde la postdictadura, a partir de 1990, como un problema que se debatió en las políticas públicas y la legislación, enfocado mayoritariamente en la pareja y la familia; y posteriormente se abordó este tema en el ámbito laboral y el espacio público. En concreto, en el año 1991 se creó el Servicio Nacional de la Mujer, que impulsó diversas políticas para promover los derechos de las mujeres y eliminar la discriminación de género; entre ellos, destaca el Programa Nacional de Prevención de la Violencia en la Familia (SERNAM, 1991). En el ámbito penal, la Ley 19.325 se publicó en 1994, donde se establecieron sanciones sobre violencia intrafamiliar, la que fue posteriormente derogada, modificada y actualizada en la Ley 20.066 (2005). Asimismo, en 2010 se aprobó la Ley 20.480, que actualizó el Código Penal con el objetivo de introducir el femicidio en el código penal, aumentando entre otras cosas las penas asociadas. Para Maravall (2016) la Ley fue un hito, debido a que incrementó las penas hacia los perpetradores y avanzó en medidas de amparo para las mujeres. Más recientemente, en 2020, se aprobó la Ley Gabriela (L.21.212/2020), donde se redefinió el delito de femicidio, incorporando tipos penales específicos, considerando por ejemplo aquellos casos que ocurren más allá de la convivencia o fuera de una relación afectiva. Aun cuando existen avances en el ámbito legislativo, la violencia de género persiste, por lo que existen debates respecto de la importancia de abordar estas violencias desde un enfoque integral, que incluya la prevención, atención, reparación, sensibilización y educación, entre otros aspectos.

Respecto del acoso sexual, la Ley N° 20.005 (2005) penaliza el acoso sexual laboral; establece castigo hacia esa conducta y fomenta un entorno laboral basado en el respeto y convivencia digna en esos espacios; más recientemente, se promulgó Ley N° 21.643 o Ley Karin, que modificó nuevamente el código del trabajo para abordar temas relacionados con la prevención, los mecanismos para investigar y las sanciones posibles frente al acoso laboral, sexual o situaciones de violencia en el mundo laboral. En el caso específico del acoso, fue definido como aquellas acciones de carácter sexual no consentidas por quien las reciba, que generan además perjuicio o amenaza en el espacio laboral. La Ley indica que deben existir relaciones laborales que promuevan la dignidad, que incorporen la perspectiva de género y que estén basadas en un trato libre de violencia (L.21.653/2024).

Por otra parte, en el ámbito de la sociedad civil, destacan las acciones realizadas por distintas organizaciones de mujeres, feministas y las diversidades sexuales; una de las principales manifestaciones que se realizaron desde el año 2006, fue la campaña impulsada por la Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres, con el fin de visibilizar los femicidios y erradicar la violencia machista; la misma organización realiza un registro desde el año 2010 relacionado con los casos de femicidio, femicidio frustrado y suicidio femicida. Asimismo, en el año 2013 se constituye un Observatorio enfocado en el acoso sexual callejero, impulsando campañas y elaborando un proyecto de Ley referido al *Respeto Callejero*. En este ámbito, en 2019 se sancionó la Ley 21.153, que castiga el acoso sexual en lugares públicos, a la vez que los debates respecto de la violencia y las políticas para abordarla son constantes. Asimismo, la diversidades sexuales también interpelaron a la sociedad para visibilizar sus demandas y exigir el fin de la discriminación, lo que dio origen a políticas como la Ley 21.120 de identidad de género (2018). Es en este contexto que la visibilización del acoso sexual se masificó en las universidades, dando origen a distintas políticas, como la mencionada Ley 21.369.

## II. MÉTODO

Esta investigación desarrolla una metodología de carácter cualitativo, que busca conocer las percepciones de las estudiantes y académicas que participaron de las movilizaciones realizadas entre los años 2014 a 2018 contra el acoso y violencia de género en la enseñanza superior, las que contribuyeron a promulgar la Ley 21.369. El estudio es exploratorio, ya que las investigaciones sobre los efectos de la ley están en sus inicios, enfocándose en describir el proceso de movilizaciones que está en su base y el desarrollo de las demandas o la ley, más que la percepción sobre sus efectos, debido también a que ha pasado poco tiempo desde su promulgación.

Para el desarrollo del estudio, se realizaron 10 entrevistas de carácter semiestructurado, entre los años 2023 y 2024, aplicada a estudiantes y académicas mujeres de distintas universidades del país, públicas o privadas. El criterio de inclusión se basó en la participación en los procesos de movilización feminista de los años 2014 a 2018 - años en que se realizaron las acciones de denuncia, marchas y ocupaciones de universidades frente al acoso y violencia, como fue la realización del Congreso de educación no sexista (2014) organizado por estudiantes y con participación de académicas, hasta el hito del mayo feminista de 2018-; en el caso de las académicas, se incluyó como criterio que tuvieran contrato de trabajo de tres años en sus universidades, lo que facilitaba el reconocimiento del impacto de la ley, que fue promulgada en 2021; asimismo, la muestra incluyó a mujeres que cumplieron papeles como líderes estudiantiles del movimiento o, en el caso de las académicas, como partícipes junto a las estudiantes en sus demandas. En las entrevistas se preguntó sobre la experiencia en los procesos de movilización, la percepción y confianza en la ley y sus efectos, los desafíos para avanzar en las políticas contra el acoso y la violencia, entre otros aspectos. Para este estudio, la información se centra en la valoración de la ley, los aspectos positivos y negativos, la confianza, como también los desafíos pendientes. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, basado en los objetivos de la investigación, que apuntan a rescatar las percepciones de las entrevistadas que se constituyeron como sujetas centrales de las movilizaciones contra el acoso; asimismo, se basó en la accesibilidad, proximidad y conocimiento previo de la investigadora, para cumplir con los criterios de la muestra; además de su participación como líderes estudiantiles del movimiento y académicas que apoyaron y participaron de esas luchas, entre los años 2014 a 2018, se incluyó como criterio no fueran conocidas entre ellas, por lo cual se cuidó que no fueran de las mismas facultades o departamentos de estudio, garantizando diversidad y no homogeneidad de las respuestas. Asimismo, el diseño de las entrevistas semiestructuradas permitió recoger las percepciones con flexibilidad, favoreciendo las respuestas abiertas y minimizando la influencia directa de la investigadora. Para el análisis, se trabajó con categorías previamente establecidas, relacionadas con la percepción sobre la Ley 21.369, la valoración positiva y negativa, las confianzas y desconfianzas, entre otros aspectos, finalmente, para los resguardos éticos se utilizó un consentimiento informado, donde se estipuló la manera en que la información sería utilizada y protegida, entre otras cosas, se compromete la confidencialidad en el uso de la información, como también la anonimización de los datos.

### III. RESULTADOS

#### Chile: violencia de género y acoso en educación superior

Los espacios académicos están permeados por la inequidad y desigualdad de género (Buquet et al., 2013); es por ello que los podemos entender como espacios que están generizados (Duarte Hidalgo y Rodríguez Venegas, 2019); esa desigualdad se expresa de múltiples formas: brechas de ingreso, permanencia y acceso a la academia; desigualdad salarial, participación en investigación y desarrollo, acoso y violencia, entre otros aspectos (Colther, 2022; MINCIENCIA, 2023), a los que se añade la dificultad para transversalizar las políticas de género o las resistencias que existen para incorporar los cambios. Por otra parte, un estudio señala la existencia de diversas formas de segregación, estereotipos sexistas, brechas salariales, menor presencia femenina en la toma de decisiones, entre otros problemas (CUECH, 2022).

Si bien existen cambios importantes en la composición de la matrícula universitaria, si consideramos los últimos 30 años, que se expresan una mayoría de ingreso femenino en la matrícula de pregrado, a medida que se avanza hacia estudios de posgrado su participación va disminuyendo, hasta alcanzar un 44% de los estudios doctorales (MINCIENCIA, 2023). Las brechas también se manifiestan en el área de tecnología, ciencia, matemática e ingeniería, en las cuáles las mujeres son menos de un tercio de la matrícula en pre y posgrado. En cuanto al trabajo académico, las mujeres académicas representan un 45,5% del total de personas que cumplen esa función; sin embargo, el mismo estudio del Ministerio de Ciencia señala que la diferencia salarial entre 25 a 29 años es de un 15% en favor de los varones, lo que aumenta progresivamente a mayor edad, llegando a representar en las personas entre 55 a 70 años, una brecha de 29%, casi un tercio (MINCIENCIA, 2023, p. 9), a lo que se suma las condiciones de trabajo, ya que solo el 33% de las mujeres académicas cuenta con contrato indefinido, mientras que muchas de ellas realizan labores relacionadas con la gestión académica, vinculación con el medio y trabajos administrativos, en una división sexual del trabajo que tiende a reproducir los patrones de género. Esto se refleja en la jerarquización académica, donde menos de un tercio de las mujeres alcanza el grado de Titulares y Asociadas, las categorías más altas de la escala, quedando más bien estancadas en las categorías de instructoras y asistentes, lo que va asociado también a salarios, reconocimiento y carga laboral.

En el ámbito de la dedicación a la investigación, estudios señalan que las mujeres son un tercio del total de investigadores, pero son poco más del 51% del personal de apoyo y 44% del personal técnico en ese ámbito. A esto se añade que la productividad es mayor en los varones, lo que también impacta en el desarrollo de la carrera académica e investigativa; así lo señala un estudio de Araneda-Guirriman; Pedraja-Rejas & Sepúlveda-Páez, que aborda la productividad, donde también se refleja una disparidad ya que los varones son más citados y cuentan con más publicaciones que las mujeres (2023, p. 11). Entre los motivos que explican esta diferencia aparecen la dedicación a los cuidados de otras personas -niñeces, personas enfermas, etc.- la compatibilización entre la maternidad y el desarrollo académico, las diferencias en la remuneración, mayor peso de las tareas de gestión y administrativas en el caso de las mujeres, entre otras causas. Otra de las áreas en las que se observan brechas de género, se refiere a la presencia femenina en puestos de liderazgo, específicamente en direcciones de carrera, decanaturas o rectorías. El estudio citado de las Universidades Estatales indica que, en cargos de dirección las mujeres alcanzan a un tercio o menos del personal (CUECH, 2022, p. 8).

Específicamente sobre el acoso, este debate cobró fuerza en las universidades chilenas desde el año 2016, a partir de algunos casos que alcanzaron impacto mediático -ya sea porque implicaba a reconocidos académicos y universidades de prestigio nacional- por lo que conllevaron importantes procesos de movilización en esos espacios. En ese ámbito, un estudio de la Universidad de Chile (2017) indicó que un 26% de las personas encuestadas en esta institución declaró que conocía alguna situación relacionada con el acoso y la violencia sexual al interior dentro de sus espacios o en otros similares, ya sea en viajes, fiestas, actividades de recreación, etc. Al mismo tiempo, el estudio revelaba que casi un 15% de quienes respondieron la encuesta declaró que lo había vivido de manera personal; siendo las mujeres afectadas por estas situaciones el doble que los varones; mientras que la mayoría de los casos eran estudiantes quienes habían vivenciado situaciones de acoso de parte de profesores y estudiantes varones. Otro dato revelador era que estos casos no eran denunciados, ya sea por no contar con canales claros, falta de respuesta institucional, temor o desconfianza, entre otras causas. Al año siguiente (2017) un estudio del Ministerio de Educación indicaba que, en las universidades estatales, sólo existía hasta ese momento un protocolo sobre acoso sexual y discriminación en la Universidad de Santiago (USACH); mientras que la Universidad de Chile contaba con una política de prevención y con el Programa de Equidad de Género, en el resto de las instituciones la existencia de estas iniciativas era casi nula (MINEDUC, 2017).

Con el transcurso de los meses, las denuncias sobre acoso se fueron extendiendo, generando procesos de movilización en universidades chilenas a lo largo de todo el país, hasta llegar al hito del año 2018, donde se paralizaron 26 universidades públicas y privadas (De Fina & Figueroa, 2019; Hiner & López Dietz, 2021). Las protagonistas principales fueron estudiantes, que enarbolaron un discurso feminista y desde las diversidades sexuales, que fue acompañado en algunos casos de académicas y funcionarias. Si bien las demandas eran amplias, abarcando temas como el lenguaje no sexista e inclusivo, bibliografía paritaria de los programas, beneficios y apoyo para madres y padres en la universidad, aceptación del nombre social para personas transgénero, capacitación en género para docentes y funcionarios, incorporación de cursos de género; el eje principal de las movilizaciones estuvo puesto en los casos acoso y violencia, exigiendo por lo tanto la creación de protocolos para abordar estos casos, que incluyeran la prevención, sanción y acompañamiento, como también que se formaran unidades u oficinas con perspectiva de género. Como señalan Duarte Hidalgo & Rodríguez Venegas, este proceso fue un verdadero hito, ya que se trató de un movimiento que se mantuvo por varios meses, con un alto grado de participación y masividad, que se dio a lo largo de todo el país, y que interpeló fuertemente la manera en que funcionan estas instituciones (2022).

Paralelamente, se fueron implementando otras iniciativas y normativas, como es el caso del *Modelo Caleidoscopio* (2022) elaborado por instituciones del Consejo de Rectores (CRUCH), modelo cuyo objetivo es generar abordajes integrales e interseccionales, como también otras políticas específicas dependiendo de cada casa de estudios -corresponsabilidad en los cuidados, uso de nombre social de personas transgénero, entre otras.

Como se señaló anteriormente, este proceso tuvo un impacto en la enseñanza superior, como también en las políticas públicas, lo que permitió consolidar -en el caso de las pocas universidades que contaban con ello- o crear protocolos contra el acoso sexual, a la vez que generar oficinas de género y otras políticas para responder a los petitorios (Hiner & López Dietz, 2021). Desde este momento, se han incorporado e implementado diversas políticas para avanzar en la igualdad en relación al género, como también afrontar la discriminación que se vive en estos espacios, las que se vieron reforzadas por la promulgación de la Ley 21.369, en 2021, -que comenzó a discutirse en el Congreso Nacional tras ser presentada por la Red de Investigadoras (REDI) con patrocinio transversal de legisladores de diversos grupos políticos, lo que entrega un marco de acción que obliga a las universidades a desplegar planes integrales, que incorporen la prevención, sanción y acompañamiento, con el fin de construir espacios seguros, que los que no se viva violencia ni discriminación de género (López & Galdames, 2024). Cabe destacar que la Subsecretaría de Educación Superior (SES) reconoce que las movilizaciones estudiantiles y feministas fueron relevantes para la conquista de estas políticas, entiendo que la ley reconoce esas demandas, especialmente las desarrolladas por el movimiento feminista estudiantil durante el año 2018 (SES, 2022, p.5).

Al mismo tiempo, la Comisión Nacional de Acreditación, que observa la calidad de las instituciones que integran el sistema de enseñanza superior, incorporó criterios de equidad de género para acceder a la acreditación, las que responden a la necesidad, entre otras cosas, de fomentar aspectos como la convivencia universitaria, promover el respeto y la inclusión, como parte de los fines y la misión de cada institución. En específico, la Ley indica que se debe prevenir, pero también generar mecanismos para investigar, generar sanciones y tender a la erradicación del acoso sexual, las situaciones de violencia relacionadas con género o la discriminación por la misma causa, a la vez que se debe contar con acciones enfocadas en la protección y reparación a las víctimas (L.21.359). En ese sentido, existe una obligatoriedad para que estas políticas se lleven adelante con el fin de que las instituciones puedan acreditarse, lo que implica contar con una certificación para la obtención de recursos y financiamiento, ayudas estudiantiles, reconocimiento de calidad, entre otros aspectos. Sin duda, la creación de esta nueva institucionalidad y las distintas iniciativas que existen para disminuir las brechas de género - como los cupos especiales para incorporación de mujeres en áreas STEM, mentorías, políticas de corresponsabilidad, baños no sexistas, entre muchas otras - dan cuenta de los cambios recientes; sin embargo, algunas autoras señalan el peligro de simplificar el debate a sólo un tema de números, normativas o leyes, como también de reducir las políticas de género a aquellas que se relacionan con las mujeres, como si fueran sinónimos, lo que conlleva el peligro "de convertir el género en un mero dispositivo de gestión (...) en un mero criterio para la administración de los cuerpos en contextos de trabajo" (Mandiola, 2024, p. 146). Al mismo tiempo, el abordaje sobre la violencia y acoso sexual en universidades debe incorporar un enfoque interseccional, donde se visibilizan la articulación de distintas dimensiones, relacionadas con el sexo-género, edad, territorio, clase social, etnia/raza, etc. y que implican que esta violencia está situada y cruzada por la desigualdad de poder, observando además que las universidades están atravesadas por fuertes problemáticas sociales, como la precariedad laboral, la sobrecarga de trabajo, la competencia y relaciones de poder, entre otros temas.

#### IV. DISCUSIÓN

A continuación, se presentan las percepciones de las entrevistadas respecto de la Ley 21.369, que recogió las demandas que estudiantes y académicas instalaron en los años recientes. Como se ha señalado, el acoso sexual es expresión de la violencia de género y que repercute en las trayectorias de quienes la viven; en el caso de las universidades, esta forma de violencia expresa relaciones de poder patriarcales y también jerárquicas, sobre todo cuando se expresa desde profesores hacia estudiantes. Por esta razón, las denuncias que comenzaron a masificarse y expresarse a través de distintos canales, la mayoría de ellos no institucionales, como fueron las funas -término que se usa en Chile para referirse a las denuncias públicas-, realizadas muchas veces en redes sociales como Instagram o Twitter, pancartas, pintadas, lienzos, etc.

La ley fue una respuesta del Estado frente a las peticiones que impulsaron los activismos de mujeres, feminismos y las diversidades sexuales, por lo que, en el momento de ser promulgada, ya existían en varias instituciones diagnósticos internos y protocolos sobre acoso que habían sido debatidos y votados en consulta con distintos estamentos universitarios. Conforme a aquello, se abordó un primer aspecto relacionado con la percepción y valoración de la ley; frente a ello, aparece una visión mayoritaria que valora positivamente la existencia de la Ley 21.369, sin que ninguna de las 10 entrevistadas -ya sea académicas como estudiantes- se manifiesta en contra, aun cuando esto no significa - como se desarrolla más adelante- que no existan voces críticas o desconfianzas respecto de sus efectos; como señala una académica:

(...) Mira, yo creo que la ley, la ley de 21.369 fue súper buena porque de alguna forma presionó, presionó un poquito más. O sea, yo creo que eso fue bueno en ese sentido. Y que de alguna forma también lo dice, tenemos que tener política para la acreditación, o sea, entender que la política de género indica calidad en una institución, que nos ocupemos de estos temas tienen que ver con la calidad de cómo nos desarrollamos y cómo incluso nos proyectamos al futuro. (Entrevistada N° 6, 25 de mayo de 2023)

Lo señalado por la académica es relevante, en tanto considera que la ley entrega un marco que presiona a las universidades a implementar políticas de género, las que se relacionan también con garantizar la calidad de la educación y evaluación, con el fin que estas instituciones puedan ser acreditadas. Por lo tanto, la ley aparece como un paso que tiene efectos positivos, entregando un marco que acción y de orientación, más allá de la decisión de cada institución. Asimismo, es fundamental comprender que el género debe ser una dimensión transversal de las políticas universitarias, ya que se relacionan tanto con la convivencia, el ejercicio de la docencia, los procesos de investigación, la formación de conocimiento, entre otros aspectos. Buquet (2011) indica que, al incorporar el género, estas instituciones se ven en el desafío de generar los cambios necesarios al interior de la comunidad, pero también para tener un efecto o impacto más allá del espacio universitario, irradiando a la sociedad en su conjunto (p. 223).

Otras entrevistadas reconocen los avances previos que ya se habían desarrollado en las universidades, las que en muchos casos fueron producto de la presión de las movilizaciones y el trabajo previo realizado por las propias estudiantes, académicas y funcionarias; al mismo tiempo, señalan que la Ley abre una puerta para impulsar otras políticas similares, por lo que se observa como algo auspicioso; así lo reconoce la entrevistada N° 4, quien indica:

(...) Nosotros teníamos hartos avances, entonces lo que hicimos fue tomar la política, traducirla en un modelo de prevención que incorporara todo, porque ahí también nos aprovechamos, porque dijimos 'dice modelo de prevención de la acoso sexual, la violencia y la discriminación de género', la discriminación nos daba incorporarlo todo, para incorporar la situación de las académicas, la cuestión de investigación, la cuestión de los testigos, entonces nuestro modelo tiene todo lo que contenía la política... así que ahí la ley nos permitió dar otros impulsos (...) el tema de la obligatoriedad, que si no tenemos ciertas cosas se pone en riesgo la acreditación institucional, pucha que sirve, que pena que sea así, pero pucha que sirve (Entrevistada N° 4, 28 de abril de 2023).

Efectivamente, al menos desde 2017 el Ministerio de Educación comenzó a elaborar los primeros protocolos de género sobre acoso sexual, en los que reconocía la importancia que tuvieron los medios de difusión, al igual que las organizaciones sociales y el movimiento estudiantil, con la propuesta de educación no sexista y libre de violencia (MINEDUC, 2017). Al mismo tiempo, se indicaba la carencia de canales de denuncia, de políticas de prevención y de sanción. En el caso de la entrevistada anterior, enfatiza el aspecto de obligatoriedad que tiene esta Ley en las universidades, que entrega un marco para avanzar en políticas más amplias e integrales para abordar este problema.

Otra de las académicas entrevistadas, también valora la existencia de la Ley y otras normativas similares, enfatizando que ésta sienta un precedente para avanzar hacia la equidad en ámbito de género; en ese sentido, los relatos destacan que la ley es parte de un camino a recorrer, más que un punto de llegada en las políticas de género; asimismo, como tema emergente, la entrevistada reflexiona sobre la necesidad de mantenerse activas y organizadas, aun cuando también se observa la dificultad que implica el camino del activismo y la movilización:

(...) Yo creo que igual ayudó un montón a todas las leyes que se han creado, pero creo siempre falta, siento que siempre falta, pero creo que eso fue un gran avance, un gran precedente, y creo que hay que seguir. Siento que solo queda continuar, no rendirse, aunque a veces cueste, aunque a veces canse, porque también resulta a veces muy agotador, a veces puede cansar muchísimo, puede ser triste, porque te enfrentas a las mismas injusticias todos los días, pero a veces tenemos que mirar para atrás y ver todo lo que hemos avanzado y pensar en todo lo que podemos seguir avanzando. A veces uno piensa que quizá esto no se va a acabar nunca, que nunca vamos a llegar a la equidad de género, que esto nunca se va a acabar, pero yo creo que finalmente algún día, probablemente yo no lo viva, yo ya voy a estar muerta, pero algún día sí vamos a llegar a la equidad de género, entonces tenemos que seguir, aunque nos cueste, tenemos que tomar nuestros descansos también, porque cansa, pero hay que continuar. Aquí cada día es continuar, como dice, como dice un gran pensador, aquí cada día es continuar, para mí. (Entrevistada N° 10, 17 de enero de 2024).

Sin lugar a duda, los activismos de las mujeres y los feminismos han sido fundamentales para imponer en la agenda diversas demandas como las que acá abordamos, pero también estos movimientos tienen periodos de auge y desgaste, en los que la participación y movilización se hace más o menos visible, expresándose de maneras diversas, ya sea con acciones disruptivas, interpelación al Estado y la sociedad civil, movilizaciones masivas, organización de actividades, propuesta de leyes, etc. El sentimiento de cansancio de la entrevistada deja en evidencia la idea que *no queda otra* que seguir luchando y organizadas, como señala Nuria Varela (2017), como también reconoce que los movimientos sociales son el fundamento de los cambios que se están llevando adelante.

En cuanto a los cuestionamientos a la Ley 21.369, en todos los casos se observan críticas; así lo expresa una entrevistada, quién indica que el proceso ha sido demasiado rápido, lo que deja poco tiempo a la instalación de estas políticas -recordemos que la Ley entregó un plazo de un año para la creación de protocolos y unidades especializadas-; al mismo tiempo, señala otro problema, que se relaciona con que la ley solo se enfoca en la violencia, dejando otros aspectos fundamentales para pensar en las desigualdades de género y el androcentrismo:

(...) ¿Sabes qué es el problema de la ley? Que si bien es importante, focaliza todo en violencia. ¿Y dónde está el tema más estructural político? Entonces, aunque pone temas de incorporación en el currículum de género y de derechos humanos, pero el foco y el nombre de la ley es violencia. Entonces, también ahí refuerza también esta imagen que tenemos de que nosotras, las que estamos en estos temas lo único que queremos es el castigo, el punitivismo. Entonces, en ese sentido también complica el avance, creo yo, un poco de las cosas más estructurales. (Entrevistada N° 6, 25 de mayo de 2023).

Integrar el género en la educación implica muchos aspectos que exceden el acoso y la violencia en estos espacios, aun cuando fue uno de las demandas fundamentales del movimiento feminista reciente. Incorporar el género significa abordar la convivencia en la comunidad universitaria, la investigación, la cultura institucional, las prácticas cotidianas, el lenguaje, el currículum, la docencia, la producción de conocimiento y vinculación con el medio, es decir, pensar a la educación superior en todos sus ámbitos. Esto conlleva que el género es una dimensión sustantiva, y no secundaria, de la vida universitaria. Montes-de-Oca-O'Reilly señala que, para disminuir o terminar con la violencia y desigualdad, es necesario transversalizar la perspectiva de género, para que pueda permear todos los espacios de las universidades (2019).

Por otra parte, algunas entrevistadas expresan desconfianza ante el impacto que pueda tener la institucionalización de las demandas, debido a que fueron los movimientos feministas los que estuvieron en la base de generar los cambios en las universidades, como también a una mirada liberal que se basa sólo en mayor presencia de mujeres, en la lógica de las cuotas de participación. Así lo señala una entrevistada, también académica, quién expresa:

(...) Yo creo que a mí me produce un sentimiento como bien contradictorio el que se institucionalice... No podría decir que es el único, por así decirlo, institucionalizar y desde dentro intentar cambiar sobre todo con estos instrumentos que tienen no sólo el Ministerio de Ciencias, sino que también hay otros, pero el problema es que siguen existiendo resistencias al interior de las universidades y, por ejemplo, a mí a mí me pasa que cuando, no sé, el Rector manifiesta mucha disposición y es bacán y nos acompaña a todas las actividades (...) pero se quedan un poco como en el número, por así decirlo. Como esta misma idea que yo creo que tiene un problema de 'sumemos más mujeres al mercado', como hoy si aumentamos más mujeres en el mercado, mujeres más productivas, pero qué pasa con los hijos, qué pasa con los cuidados, qué pasa con todo alrededor, como una cuestión más estructural. (Entrevistada N° 8, 4 de diciembre de 2023).

Algo novedoso que se observa en la percepción de la entrevistada, se refiere a las resistencias al interior de las propias instituciones académicas; en este ámbito, estudios internacionales señalan que, para avanzar hacia relaciones de equidad de género, debe existir un compromiso institucional en todos los ámbitos, ya que las dificultades son diversas, ya sea porque existen grupos que se mantienen en una posición de neutralidad, hasta los que rechazan abiertamente las políticas de género y las demandas feministas, como también algunos varones que consideran que no hay trabas para el avance de las mujeres en las universidades, por lo que no se necesitan políticas especiales, ya que las oportunidades son iguales (2019, p.115). Otras posturas identifican las resistencias, basadas en temas como la desconfianza, la mantención del statu quo, el temor, etc. (López Belloso & Díez Sanz, 2017, p. 327). En la misma línea, un artículo señala que esas resistencias se pueden expresar de manera activa o pasiva, desde el desgano hasta la abierta oposición, con argumentos que puedan apelar a temas como la meritocracia (Castaño Collado y Vázquez-Cupeiro, 2023). Paralelamente, surge la crítica a las condiciones de producción de las universidades, marcadas también por los avances del neoliberalismo, la competencia y la productividad (Fardella, 2021), que también afecta de manera específica a las mujeres y sus trayectorias laborales. Una de las entrevistadas remarca la importancia de avanzar hacia prácticas diferentes, "yo creo que nos faltan quizá capacitaciones a directivos, docentes, donde seamos un poco más humanos, nos comprendamos de alguna forma más cercana" (Entrevistada N° 8, 4 de diciembre de 2023).

Desde una posición crítica, otra entrevistada -quien fue estudiante movilizadora entre los años 2011 a 2014- señala que la institucionalización de las políticas de género fue una manera de frenar los procesos de movilización; al mismo tiempo, reconoce avances parciales, que deben servir como jalones para seguir tensionando y transformando las universidades, aun cuando critica la estructura misma de estas instituciones:

(...) Hay cosas que son logros propiamente en el movimiento, o sea, que haya más cátedras de género, que haya una mayor contratación de mujeres... Pero mientras no exista democracia al interior de la universidad, de los lugares de estudios, lo mismo es que exista una oficina o no oficina, porque va a seguir existiendo un control de los rectores, de las autoridades mayoritarias, y que se protegen a ellos mismos. O sea, hay un montón de oficinas, pero que terminan siendo estériles, no tienen recursos, no tienen facultades administrativas, no se puede separar a los docentes acosadores. Hay todavía un elemento que yo creo que es muy profundo, es que el autoritarismo mantiene y socava y permite la replicación de estas prácticas. Y mientras no se acabe eso, estamos en un lugar que es bastante pantanoso a la hora de querer trabajar, incluso para quienes trabajan en la institucionalidad, me parece que debe ser un lugar más agobiante y frustrante que otra cosa, para mí es estar hablando como una pared (Entrevistada N° 7, 3 de agosto de 2023).

Es decir, existe desconfianza hacia la manera en que se aplica la Ley o las complicidades que puedan existir entre autoridades y académicos acusados; la falta de democracia interna en estos espacios, entre otros temas. Esa desconfianza también abarca el problema presupuestario y de recursos, fundamental entre otras cosas para la permanencia en el tiempo de las oficinas de género y las políticas asociadas. La misma entrevistada señala que, sin organización propia de estudiantes, funcionarias y académicas, es difícil que estos avances sean más estructurales, ya que más bien expresan un cambio formal o superficial, expresando también su lugar como parte de esos movimientos. En la misma línea, una entrevistada enfatiza la necesidad de mantener la presión y el trabajo organizado, para lograr los cambios deseados:

(...) Tenemos que trabajar fuerte, fuerte en, no sé si es muy idealista, pero sigue adelante por esto, pero como la promoción de una cultura distinta, la promoción de algún lugar común (...) yo sigo pensando que se puede, que se tienen que deconstruir ciertas prácticas y que si no ningún protocolo va, ningún reglamento, nada, ninguna ley va a resistir esto por más tiempo. (Entrevistada N° 9, 25 de mayo de 2023).

## V. CONCLUSIÓN

Este artículo buscó analizar las percepciones sobre la Ley 21.369; para ello, se realizaron 10 entrevistas a académicas y estudiantes que se movilizaron o participaron de los procesos de movilización contra el acoso y violencia. Como se pudo observar desde la percepción de las entrevistadas, la opinión sobre Ley 21.369 en general es positiva, ya que se considera como un avance y un reconocimiento a las demandas que instalaron en esas instituciones y a nivel nacional las estudiantes y académicas, lo que permite contar con un apoyo legislativo e institucional, que además obliga a las universidades a implementar acciones para terminar con el acoso sexual y la violencia de género, también se considera que la ley por sí sola es insuficiente, por lo que se necesita un compromiso profundo para lograr incorporar la perspectiva de género.

Los resultados señalan que existe desconfianza hacia el ámbito institucional -tanto gubernamental como la gobernanza universitaria- específicamente sobre su real compromiso, sobre todo de parte de las autoridades centrales, ya que se visualiza que si bien la ley las obliga a asumir ciertos compromisos, esto no basta por sí solo para terminar con la violencia, el acoso y la discriminación. Al mismo tiempo, se señala que la ley se limita sólo a abordar el tema del acoso sexual, dejando de lado otras graves desigualdades de género; también aparece la preocupación por las resistencias que se visualizan al interior de estas casas de estudio, que dificultan avanzar hacia un cambio cultural en la convivencia y cultura universitaria. Por otro lado, se reconoce y valora el trabajo y la presión de las organizaciones sociales, en especial las propias mujeres, para que estos cambios tengan lugar, aun cuando también emergen en el discurso tensiones sobre el cansancio y costo que implica esa organización y movimiento.

Al contrastar las opiniones y percepciones de las entrevistas sobre la Ley 21.369 y sus alcances, es posible observar que la Superintendencia de Educación Superior elaboró un Oficio circular (001/23.10.2023) para aclarar aspectos de la Ley, en relación a su oportuna y correcta implementación, dando cuenta de algunas debilidades, entre ellas, se señala la necesaria participación de todo el cuerpo universitario, la paridad de género en los órganos que construyan estas políticas, garantizar el principio de imparcialidad en las unidades responsables de implementar las políticas, planes, protocolos y reglamentos que fija la ley, enfatizando además el principio de independencia incluso cuando la potestad disciplinaria esté radicada en el rector/a, fortalecer los modelos de prevención de manera de construir espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, celeridad en los tiempos de investigación y tramitación de la denuncia, a la vez que se propone una definición de enfoque e igualdad género como orientaciones de la Ley y avanzar hacia considerar la violencia y discriminación de género en un amplio sentido. Finalmente, se advierte que la Superintendencia podría incluir nuevos criterios, con el objetivo de avanzar al cumplimiento e implementación de la Ley 21.369, dando cuenta también de que existen varios ámbitos en los cuáles es necesario aclarar y fortalecer estas políticas.

La ley cuenta ya con tres años desde su promulgación, por lo que es necesario evaluar su impacto, como se observa tanto en la opinión de las entrevistas como en el Oficio de la Superintendencia, a la vez que avanzar hacia la difusión y transversalización de las políticas de género; para ello, es fundamental el compromiso de las instituciones y la comunidad universitaria, el apoyo financiero y de recursos humanos para esta tarea, incorporar una mirada interseccional, entre otros aspectos. Sin duda, el acoso sexual, la discriminación y las desigualdades de género se articulan con otros problemas que se viven en las universidades, como la falta de recursos, que impacta en la precariedad laboral y la competencia interna, las lógicas colonialistas que permean el conocimiento, entre otros temas. Sin embargo, avanzar hacia una universidad no sexista, es sin duda un desafío relevante para lograr erradicar la violencia y discriminación de género en estos espacios.

## VI. REFERENCIAS

- Aguilar, C.; Alonso, M.J.; Melgar, P.; Molina, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 16, 85-94. [https://doi.org/10.7179/PSRI\\_2009.16.06](https://doi.org/10.7179/PSRI_2009.16.06)
- Araneda-Guirriman, C., Pedraja, L., & Sepúlveda-Páez, G. (2023). Brechas de género en la productividad científica: Una aproximación desde Chile. *Pensamiento educativo*, 60(1). <https://dx.doi.org/10.7764/pel.60.1.2023.7>

- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), 262-286. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032017000200262&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032017000200262&lng=es&tlng=es).
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitario de Estudios de Género-Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33(spe), 211-225. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982011000500018&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018&lng=es&tlng=es).
- Castaño, C., & Vázquez-Cupeiro, S. (2023). Resistance and counter-resistance to gender equality policies in Spanish universities. *Papers*, 108(2), e3105. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3105>
- Castro, R.; Vázquez, V. (2008). La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo, México. *Estudios Sociológicos*, 26(78), 587-616. <https://doi.org/10.24201/es.2008v26n78.314>
- Cerva, D. (2020). Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. *Revista de la Educación Superior*, 194(49), 135-155. [doi.org/10.36857/resu.2020.194.1128](https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1128)
- Colther, C. (2022). Desigualdad de género en el sistema universitario chileno. *Multidisciplinary business review*, 15(1), 50-62. <https://dx.doi.org/10.35692/07183992.15.1.6>
- Consortio de Universidades del Estado de Chile. (2022). Tendencias de brechas en las 18 Universidades del CUECH. [https://genero.uestatales.cl/wp-content/uploads/2022/08/INFORME-EJECUTIVO.-BRECHAS-ETHOS\\_CUECH.pdf](https://genero.uestatales.cl/wp-content/uploads/2022/08/INFORME-EJECUTIVO.-BRECHAS-ETHOS_CUECH.pdf)
- Consejo de Rectoras & Rectores de Universidades chilenas (CRUCH). (2022). Modelo Caleidoscopio. Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario. <https://www.consejodirectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>
- Chaparro, A. (2021). Acoso y hostigamiento sexual: una revisión conceptual a partir de #MeToo. *Géneros*, 28(29), 243-268. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/46>
- De Fina, D., & Figueroa, F. (2019). Nuevos “campos de acción política” feminista: una mirada a las recientes movilizaciones en Chile. *Revista Punto Género*, (11), 51-72.
- Duarte Hidalgo, C., & Rodríguez Venegas, V. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena. *Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales*, (19), 41-72. <https://revistafacso.ucecentral.cl/index.php/rumbos/article/view/328>
- Duarte, C., & Rodríguez, V. (2022). Tramas para tejer una educación no sexista. Apuntes sobre las luchas feministas en las universidades chilenas. *Revista Perspectivas*, 40, 11-39. <https://doi.org/10.29344/07171714.40.3318>
- Fardella, C. (2021). Abrir la jaula de oro. La universidad managerial y sus sujetos. *Izquierdas*, 50(11). <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492021000100211>
- Franco, S. & Puglia, M. (2023). Violencias en estudiantes universitarios de América Latina. Prevalencias y reflexiones sobre las comunidades universitarias que construimos. *Intercambios. dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 10(1), 97-112. 2023. <https://doi.org/10.29156/inter.10.1.10>
- Fuentes-Vásquez, L. (2019). “Cuentos que no son cuentos”: acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. *Nómadas*, (51), 135-153. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a8>
- Gamboa-Solís, F.M. (2019). Acoso sexual en la universidad de protocolos y protocolos. *Nómadas*, (51), 211-221. <http://dx.doi.org/10.30578/nomadas.n51a12>
- Hiner, H., & López, A. (2021). ¡Nunca más solas! Acoso sexual, tsunami feminista, y nuevas coaliciones dentro y fuera de las universidades chilenas. *Polis (Santiago)*, 20(59), 122-146. <https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2021-n59-1590>
- Ley 19.325 de 1994. Establece normas sobre el procedimiento y las sanciones relacionadas con los actos de violencia intrafamiliar. D.O. 19.08.94. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30692>
- Ley 20.066 de 2005. Establece Ley de Violencia Intrafamiliar. 22 de septiembre de 2005. D.º. 22.09.05. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242648>
- Ley 20.480 de 2010. Modifica el Código Penal y la Ley Nº 20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el “femicidio”, aumentando las penas aplicables a este delito y reforma a las normas sobre parricidio. D.O. 18.12.10. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1021343&idParte=9080591&idVersion=2010-12->
- Ley 21.120 de 2018. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. D.O. 28.11.18. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1126480>

- Ley 21.153 de 2019. Modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos. D.O. 16.04.19. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1131140>
- Ley 21.212 de 2020. Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley Nº 18.216 en materia de tipificación de femicidio. D.O. 02.03.20. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143040>
- Ley 21.369 de 2021. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior. D.O. 30.08.21. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>
- Ley 21.645 de 2024. Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. D.O. 22.12.23. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>
- López, A. (2019). Violencia contra las mujeres en el ámbito universitario: una realidad emergente en la región. *Interface-Comunicação Saúde Educação* 23(1). <https://doi.org/10.1590/Interface.190651>.
- López, M., & Díez Sanz, A. (2017). Aproximación a las resistencias de género en los procesos de cambio estructural en las Instituciones de Investigación europeas. Reencuentro. *Análisis de problemas Universitarios*, 29(74), 311-332. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/942>
- López, A., & Galdames, A. (2024). *Educación no sexista: debates, desafíos y proyecciones en la Educación Superior*. Tirant lo Blanch.
- Mandiola, M. (2024). Feminismos neoliberales y la agenda de género en Chile. En: Muñoz, A., & Trebisacce Marchand, C. *Feminismos en el umbral de la academia*. Ediciones UC, 139-167.
- Maravall, J. (2016). Violencia de género y masculinidad en Chile: una revisión de las políticas públicas en Democracia (1990-2014), *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, (11), 247-274. 10.18002/cg.v0i11.3623
- Ministerio de Educación. División de Educación Superior. (2017). Políticas e iniciativas inclusivas en Universidades Estatales. Chile.
- Ministerio de Educación. (2017). Protocolos contra el acoso sexual en educación superior: Sugerencias para su elaboración. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/2244>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MINCIENCIA). (2023). Tercera radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. Oficina de estudios y estadísticas. División de políticas públicas.
- Mingo, A., & Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles educativos*, 37(148), 138-155. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2015.148.49318>
- Montes-de-Oca-O'Reilly, A. (2019). Dificultades para la transversalización de la perspectiva de género en una Institución de Educación Superior. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 13(1), 105-125. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782019000100105>
- Montesinos, R.; & Carrillo, R. (2011). El crisol de la violencia en las universidades públicas. *El Cotidiano*, 170, 49-56. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32520935006.pdf>
- Moreno-Cubillos, C.L; Osorio-Gómez, L.S.; & Sepúlveda-Gallego, L.E. (2007). Violencia sexual contra las estudiantes de la Universidad de Caldas (Colombia): estudio de corte transversal. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, (58), 115-22. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74342007000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74342007000200004&script=sci_arttext)
- Oficina de igualdad de oportunidades de género. (2016). Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. (1991). Proceso de creación de redes sociales e institucionales para enfrentar la violencia intrafamiliar, 1991-1994. Documento de trabajo Nº 32.
- 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 Nº 21.369. Chile.
- Superintendencia de Educación Superior. (2023). Oficio Circular Nº 001.23.10.2023. [https://www.sesuperior.cl/wp-content/uploads/2024/03/OF\\_CIRC\\_001-ley-21369-1.pdf](https://www.sesuperior.cl/wp-content/uploads/2024/03/OF_CIRC_001-ley-21369-1.pdf)
- Valls, R., Oliver, E., Sánchez, M., Ruiz, E.L., & Melgar, P. (2007). ¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 219-231. <https://revistas.um.es/rie/article/view/96771>
- Varela, N. (2017). *Cansadas. Una reacción feminista frente a la nueva misoginia*. Ediciones B.
- Vázquez, V. (2018). Lo “personal es política universitaria”: incumbencias de las Universidades Nacionales frente al acoso sexual. La Aljaba. Segunda Época. *Revista de Estudios de la mujer*, 21, 13-28. <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/3342>