



INCLUSIÓN DE PERSONAS LGBTIQ+ EN UNIVERSIDADES ESTATALES CHILENAS

Febrero de 2025

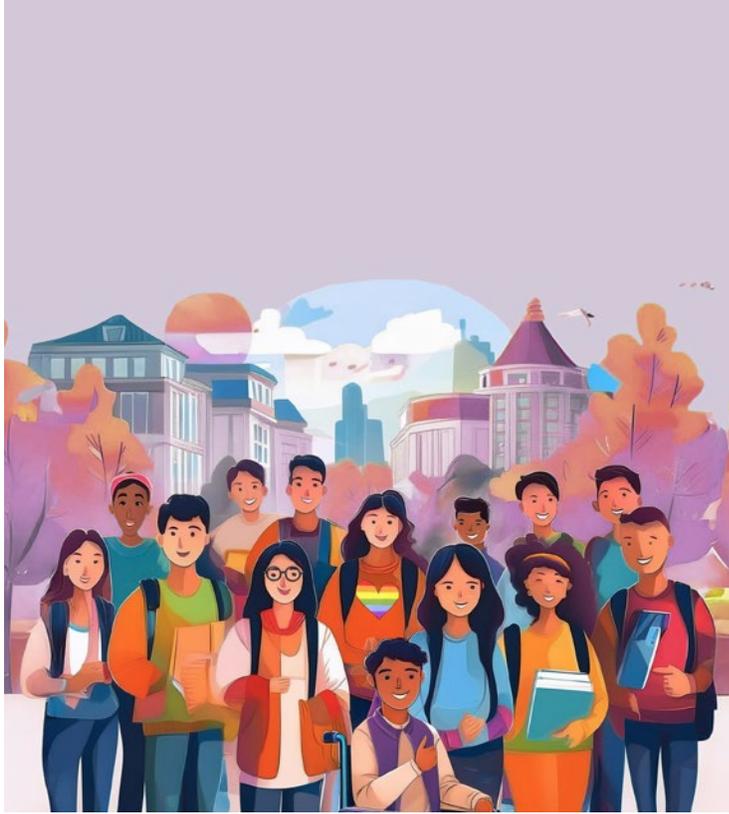


Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized



INCLUSIÓN DE PERSONAS LGBTIQ+ EN UNIVERSIDADES ESTATALES CHILENAS

Febrero de 2025

Derechos y permisos

Este estudio es producto del trabajo del personal del Banco Mundial y de contribuciones externas. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresados acá no reflejan necesariamente los puntos de vista del Banco Mundial, de su Directorio Ejecutivo ni de los Gobiernos que representan. El Banco Mundial no garantiza la exactitud de los datos incluidos en este análisis. Los límites, colores, denominaciones y otra información mostrada en cualquier mapa no implican ningún juicio por parte del Banco Mundial con respecto al estado legal de cualquier territorio ni el respaldo o la aceptación de dichos límites. El material presentado acá está sujeto a derechos de autor. Debido a que el Banco Mundial fomenta la difusión de sus conocimientos, este estudio puede reproducirse, en su totalidad o fragmentos, con fines no comerciales, siempre que se atribuya la autoría correspondiente. Para todos los demás usos puede solicitar autorización enviando un correo electrónico a:

pubrights@worldbank.org

© 2024 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial

1818 H Street NW, Washington D.C. 20433

Teléfono: 202-473-1000; página web: www.worldbank.org





pág.

ÍNDICE

| | |
|----|--|
| 4 | SIGLAS Y ACRÓNIMOS |
| 5 | AGRADECIMIENTOS |
| 6 | RESUMEN EJECUTIVO |
| 9 | INTRODUCCIÓN |
| 12 | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |
| 13 | ANTECEDENTES |
| 15 | MARCO NORMATIVO |
| 18 | ACTIVIDADES |
| 19 | SÍNTESIS DE RESULTADOS |
| 23 | RESULTADOS POR ACTIVIDAD |
| 23 | CUESTIONARIO EN LÍNEA: Políticas e iniciativas de inclusión y no discriminación OSIEG en universidades estatales en Chile |
| 23 | ▪ Organismos o unidades especializadas en inclusión OSIEG |
| 25 | ▪ Diagnóstico sobre inclusión y no discriminación OSIEG |
| 25 | ▪ Política de inclusión y no discriminación OSIEG |
| 26 | ▪ Iniciativas dirigidas específicamente a la población OSIEG |
| 27 | ▪ Instancias organizadas y lideradas por personas OSIEG |
| 27 | ▪ Instancias formativas de interés para las personas OSIEG |
| 29 | ENTREVISTAS GRUPALES: Diseño e implementación de iniciativas de inclusión LGBTIQ+ en universidades estatales chilenas |
| 30 | ▪ Equipos profesionales |
| 34 | ▪ Estudiantes de pregrado |
| 37 | POLÍTICAS E INICIATIVAS DE INCLUSIÓN LGBTIQ+ EN AMÉRICA LATINA |
| 38 | ▪ Relación entre universidades y políticas públicas LGBTIQ+ |
| 39 | ▪ Diseños institucionales |
| 40 | ▪ Participación e incidencia LGBTIQ+ |
| 41 | ▪ Conceptos que incluyen a las personas OSIEG en los principios y políticas universitarias de inclusión, no discriminación y erradicación de la violencia basada en género |
| 42 | ▪ Diagnósticos |
| 43 | CONCLUSIONES |
| 46 | PRINCIPALES RECOMENDACIONES |
| 47 | DISEÑO DE UNA HOJA DE RUTA PARA LA INCLUSIÓN OSIEG |
| 51 | REFLEXIONES FINALES |
| 52 | REFERENCIAS |
| 53 | ANEXOS |
| 53 | ▪ Anexo 1. Metodología |
| 54 | ▪ Anexo 2. Contexto, consideraciones éticas y limitaciones del estudio |
| 57 | ▪ Anexo 3. Cuestionario en línea |
| 62 | ▪ Anexo 4. Pautas de entrevista |
| 66 | ▪ Anexo 5. Consentimiento informado |
| 68 | ▪ Anexo 6. Resumen de resultados del cuestionario en línea por universidad |



pág.

ÍNDICE DE GRÁFICOS, FIGURAS Y TABLAS

24

GRÁFICO 1

Creación de organismos especializados en inclusión OSIEG en el nivel central y local en universidades estatales chilenas, por año

26

GRÁFICO 2

Desarrollo de una política de inclusión y no discriminación OSIEG en las universidades estatales chilenas, 2023

26

GRÁFICO 3

Tipología de iniciativas dirigidas específicamente a la población OSIEG

27

GRÁFICO 4

Instancias de formación por estamento y por tipo

15

FIGURA 1

Línea de tiempo con las principales normativas sobre no discriminación, inclusión, protección y valoración de la diversidad sexual y de género en Chile

47

FIGURA 2

Ciclo de acciones propuesto

24

TABLA 1

Cantidad de organismos especializados en inclusión OSIEG por área de dependencia, nivel central

27

TABLA 2

Cantidad de iniciativas por año de creación

28

TABLA 3

Instancias de formación por tema y por estamento

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

| | |
|-------------|---|
| CAADI | Coordinadora de Acciones Afirmativas, Diversidad y Equidad |
| CIDH | Comisión Interamericana de Derechos Humanos |
| IES | Instituciones de educación superior |
| LGBT | Lesbiana, gay, bisexual y trans |
| LGBTIQ+ | Lesbiana, gay, bisexual, trans, intersexual, queer, asexuales y más |
| LGBTTTNB+ | Lesbiana, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero, no binario y más |
| Mineduc | Ministerio de Educación de Chile |
| MOVILH | Movimiento de Integración y Liberación Homosexual |
| OSIEG | Personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas |
| PIEL | Programa de Inclusión Educativa y Laboral |
| REDLACTRANS | Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans |
| SES | Superintendencia de Educación Superior |
| UNESP | Universidad Estatal Paulista |

Agradecimientos

Este informe fue preparado por un equipo del Banco Mundial liderado por Dominik Koehler, especialista en desarrollo social de la práctica global de sostenibilidad e inclusión social. Durante la implementación de la asistencia técnica contó con el apoyo de la Oficina País, dirigida por Issam A. Abousleiman, director del Banco Mundial para Bolivia, Chile, Ecuador y Perú; y de Virginia Brandon, representante residente en Chile del Banco Mundial. El texto fue revisado y editado por Natacha Alejandra Saez Molina, consultora en desarrollo social, inclusión y violencia basada en género, y por Francisco Winter Donoso, consultor en inclusión social y juventudes. El levantamiento y sistematización de la información estuvo a cargo de la organización Hecho en Género.

En la realización de este informe también participó la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación, en el marco de una asistencia técnica cuyo objetivo fue fortalecer el acceso, la equidad y la inclusión al interior de las universidades estatales en Chile. El Banco agradece especialmente a las diversas unidades y departamentos del Ministerio de Educación de Chile (Mineduc) que contribuyeron con recomendaciones técnicas y metodológicas en las fases iniciales del estudio, especialmente a la Unidad de Inclusión y Participación del Gabinete del ministro de Educación y a la Unidad de Género de la Subsecretaría de Educación Superior.

Se agradece a las organizaciones LGBTIQ+ que participaron aportando observaciones en las etapas de diseño del estudio, en específico, a AseArro, a la Brigada Juvenil por la Diversidad Harvey Milk, a Chile necesita ESI, a Disidencias en Red, al Departamento de Diversidad Sexual de la Municipalidad de

Santiago, a la Fundación Iguales, a la Fundación Todo Mejora, a Marcha Disidente, al Movilh, al Movimiento por la Diversidad Sexual (MUMS), a la Oficina de Diversidades y Disidencias de la Municipalidad de Cerro Navia, a Organizando Trans Diversidades (OTD), al Programa Diversidad y Disidencias de la Municipalidad de El Bosque, y a la Red Nacional de Municipalidades con Oficinas de Diversidad, Inclusión y No Discriminación.

Se extienden los agradecimientos a los especialistas internacionales e interlocutores institucionales que aportaron con sus experiencias, conocimientos y reflexiones: a Florencia Rovetto, de la Universidad Nacional de Rosario, Argentina; a Verónica Cruz y María Noelia López, de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina; a Leonardo Lemos, de la Universidade Estadual Paulista, Brasil; a Josefina González, de Uruguay; a Gabriela Pacci y Victoria Espasandin, de la Universidad de la República, Uruguay; a Rubén Hernández Duarte y Siobhan F. Guerrero Mc Manus, de la Universidad Nacional Autónoma de México; a Ignacio Lozano-Verduzco, de la Universidad Pedagógica Nacional, México; y a Sonia Torres, de la Universidad Pedagógica Nacional, Colombia.

Finalmente, se agradece a los equipos técnicos y profesionales del Proyecto de Fortalecimiento de las Universidades Estatales en Chile de la Subsecretaría de Educación Superior y del Banco Mundial. A Ezequiel Molina, economista senior de educación; a Ricardo Marten, especialista de desarrollo social, y a María Martha Ferreyra, economista senior de educación, todos ellos revisores de pares del Banco Mundial.

Resumen ejecutivo

La presente investigación se desarrolló entre 2022 y 2023, en el marco de la asistencia técnica y financiera que desde 2017 presta el Banco Mundial al Mineduc a través del Proyecto de Fortalecimiento de las Universidades Estatales en Chile (PAD2433).

El objetivo principal de este estudio fue describir las **iniciativas que las universidades estatales chilenas han desarrollado en los últimos cinco años para incluir a personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas (OSIEG)**, con el fin de identificar los nudos críticos en los mecanismos institucionales encargados de garantizar el reconocimiento, la inclusión y la no discriminación de las personas OSIEG al interior de las instituciones universitarias.

La información recabada se analizó considerando los principios establecidos en la Ley 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior¹.

Usando técnicas mixtas de investigación, en 2023 se realizaron tres actividades en las que participaron estudiantes y equipos especializados pertenecientes a las dieciocho universidades estatales chilenas y a cinco universidades estatales latinoamericanas. Los objetivos fueron 1) identificar y describir las políticas e iniciativas para fomentar y garantizar la inclusión de estudiantes OSIEG en las universidades estatales chilenas mediante la aplicación de un cuestionario en línea; 2) profundizar en los procesos de diseño e implementación de las actuales políticas e iniciativas para la inclusión OSIEG por medio de entrevistas grupales a personal perteneciente a cuatro universidades estatales; y 3) revisar experiencias similares, catalogadas como exitosas, en cinco universidades estatales en Latinoamérica.

Una de las **principales brechas identificadas se vincula con la diversidad de procesos de desarrollo y evaluación de las políticas de inclusión y no discriminación de personas OSIEG** en los entornos universitarios, ya que no todas las universidades elaboraron diagnósticos para diseñar sus políticas de género y, entre aquellas que sí lo hicieron, solo algunas indagaron específicamente en la situación de las personas OSIEG.

De las universidades que declararon contar con una política de género, todas hacen referencia a la población OSIEG en los marcos normativos nacionales e

¹ La Ley 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, del Ministerio de Educación, promulgada en agosto de 2021, tiene por objeto: 1) Prohibir la discriminación por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual; 2) Promocionar la inclusión de todas las personas, independientemente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual; 3) Incorporar el enfoque de género en las políticas educativas; 4) Fomentar la participación de las comunidades LGBTQIA+ en la elaboración e implementación de las políticas educativas; y 5) Capacitar al personal en materia de diversidad sexual e inclusión (BCN, 2021).



internacionales, así como en las definiciones y los principios de la política; sin embargo, solo siete proponen y describen acciones específicas para reconocer y abordar la discriminación de personas OSIEG. Finalmente, menos de la mitad de las universidades estatales señalaron que disponían de evaluaciones para identificar si las políticas implementadas para asegurar la inclusión y no discriminación por razones de género generan los resultados esperados.

Por otro lado, el **principal desafío que enfrentan actualmente las universidades estatales en materia de inclusión de personas OSIEG es la prelación de normas sociales y actitudinales relacionadas con los roles tradicionales de género, radicadas principalmente en la práctica docente y administrativa.** Por el contrario, el estudiantado se mostró bastante más sensibilizado y abierto a la inclusión de personas OSIEG.

De algunas de las experiencias internacionales revisadas se desprenden buenas prácticas, tales como la creación de mecanismos para garantizar el acceso y permanencia de estudiantes OSIEG; la realización de ajustes curriculares y pedagógicos para visibilizar a la población OSIEG y para capacitar al personal universitario; el desarrollo de políticas, protocolos y acciones diseñadas en conjunto con todos los actores de la comunidad universitaria, junto a mecanismos de evaluación y ajuste permanentes; la institucionalización y fortalecimiento de los mecanismos de participación y representación de las diversidades en los distintos estamentos universitarios, y la incorporación de temáticas OSIEG en actividades de extensión y vinculación con el medio.

Las recomendaciones de esta investigación se organizan en torno a las siguientes cinco dimensiones, consideradas prioritarias para cumplir con los objetivos de la Ley 21.369 del Ministerio de Educación:

1. **Fortalecer los espacios institucionales especializados** ubicándolos estratégicamente en los organigramas, y dotándolos de recursos financieros y profesionales que les permitan mejorar su gestión e incidencia.
2. **Diseñar, financiar y facilitar procesos de sensibilización, formación y capacitación sobre diversidades OSIEG, inclusión y no discriminación** a través de una estrategia participativa que involucre formalmente al estudiantado, de modo de generar instancias bidireccionales de aprendizaje en las que las voces, experiencias y percepciones del estudiantado OSIEG en materia de inclusión y no discriminación por razones de género se constituyan como aproximaciones legítimas.



3. **Adoptar una estrategia de transversalización de la perspectiva de género e inclusión OSIEG** en todos los ámbitos de la educación superior, con base en un enfoque de derechos humanos y con perspectiva interseccional, por medio de la revisión, actualización y difusión del conjunto de políticas, protocolos, orientaciones y circulares que ya existen para otros niveles educativos.
4. **Incorporar variables relativas a la orientación sexual y a la identidad y expresión de género en los registros administrativos e instrumentos** destinados a conocer y caracterizar a la comunidad universitaria.
5. **Construir estándares que permitan la operacionalización y evaluación homóloga de prácticas inclusivas** para la diversidad OSIEG en las universidades y en los instrumentos que las vinculan con el Estado, asegurando su seguimiento y evaluación.

Finalmente, se sugiere que cada una de las universidades estatales elabore su propia **hoja de ruta** para abordar las recomendaciones sugeridas, tomando en cuenta su estado de avance institucional, los recursos disponibles y otros elementos que puedan incidir en la elaboración de una estrategia para la inclusión OSIEG.



Introducción



Desde 2017 el Banco Mundial presta asistencia técnica y financiera al Mineduc a través del Proyecto de Fortalecimiento de las Universidades Estatales en Chile (Banco Mundial, 2017, pp. 17-18), cuyos principales objetivos son **mejorar la calidad y equidad dentro de las universidades estatales, y fortalecer su capacidad institucional para abordar los desafíos regionales y nacionales de desarrollo** a través de tres mecanismos: 1) asistencia técnica para el fortalecimiento de las universidades estatales, 2) apoyo al establecimiento de redes de universidades estatales y 3) apoyo a la implementación de planes de fortalecimiento institucional.

Este estudio se enmarca en las actividades del segundo mecanismo, a saber, apoyo al establecimiento de redes de universidades estatales, cuyo objetivo es “prestar apoyo para fortalecer la capacidad de las universidades estatales de trabajar como una red estructural, así como también, a promover el desarrollo de redes temáticas lideradas por universidades estatales para el desarrollo sectorial, regional y nacional” (Banco Mundial, 2017). Específicamente, se enfoca en el área prioritaria definida en el numeral c) del subcomponente 2.2., que prioriza la inclusión social y que persigue “desarrollar estándares comunes entre los centros de inclusión que han implementado las universidades chilenas con el fin de impulsar la eficacia y homogeneidad en la prestación de servicios y promover una focalización equitativa entre las universidades estatales” (Banco Mundial, 2017).

El principal objetivo de esta investigación es identificar las iniciativas de las universidades estatales chilenas para incluir a personas OSIEG en el marco de la implementación de la Ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, promulgada en septiembre de 2021, y que promueve el diseño de

políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual (BCN, 2021).

El carácter descriptivo de esta investigación responde a la ausencia de datos e información sistematizada durante el período de recolección de antecedentes sobre mecanismos institucionales de inclusión y no discriminación de personas OSIEG en las universidades estatales del país con anterioridad a la Ley 21.369. El propósito es identificar las oportunidades y desafíos que la gestión universitaria enfrenta actualmente para garantizar el acceso, la no discriminación, la inclusión y la plena participación de las personas LGBTIQ+ en los entornos universitarios.

En este contexto, durante 2023 se realizó un levantamiento mixto de información que involucró la revisión de experiencias internacionales en materia de inclusión OSIEG en universidades estatales de la región, como también consultas al personal universitario y a estudiantes OSIEG pertenecientes a las universidades estatales chilenas a través de tres actividades: 1) un cuestionario en línea que se aplicó a personal y estudiantes de las dieciocho universidades estatales de Chile², 2) entrevistas grupales a grupos de trabajadores y estudiantes pertenecientes a cuatro universidades estatales chilenas, y 3) una revisión comparativa internacional de políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en cinco universidades estatales de América Latina.

El análisis de la información recolectada se funda en los lineamientos que establece el marco regulatorio nacional en materia de inclusión y no discriminación de personas OSIEG, y en las materias y obligaciones que señala la Ley que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, además de en los principios de la **Estrategia de Género 2024-2030** del Banco Mundial (2024) relacionados con erradicar la violencia basada en el género, y con elevar el capital humano a través de enfoques integrales y de una acción colectiva para acelerar la igualdad.

Es importante destacar que, aunque este informe proporciona una visión detallada sobre el estado de las políticas de inclusión LGBTIQ+ en las universidades estatales de Chile, los hallazgos reflejan el contexto y desarrollo observado hasta 2023. En este sentido, el análisis debe interpretarse considerando que desde entonces las instituciones han registrado avances en materia de inclusión y equidad de género. Este progreso es un testimonio del compromiso continuo de las universidades estatales con la promoción de espacios educativos más inclusivos y equitativos.

2 Universidad Arturo Prat, Universidad de Antofagasta, Universidad de Atacama, Universidad de Aysén, Universidad de Chile, Universidad de La Frontera, Universidad de La Serena, Universidad de Los Lagos, Universidad de Magallanes, Universidad de O'Higgins, Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, Universidad de Santiago de Chile, Universidad de Talca, Universidad de Tarapacá, Universidad de Valparaíso, Universidad del Bío-Bío, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación y Universidad Tecnológica Metropolitana.

El objeto de las recomendaciones sugeridas en este documento es otorgar tanto a la institucionalidad como a los actores clave y a las comunidades universitarias una batería de recomendaciones transversales tendientes a garantizar el reconocimiento, la inclusión, la no discriminación y el abordaje de la violencia basada en género de personas OSIEG en entornos universitarios.

Para ello, las recomendaciones se categorizan en siete dimensiones: institucionalización; diagnóstico; evaluación; investigación; focalización; sensibilización y capacitación; e inclusión, y se organizan según si se dirigen al Estado o a las universidades estatales.

Objetivos específicos

Los objetivos del estudio son describir las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión y no discriminación de estudiantes OSIEG en el conjunto de las universidades estatales chilenas, así como evaluar los procesos de diseño e implementación de las políticas e iniciativas orientadas específicamente a la inclusión de estudiantes de las diversidades sexogenéricas en un subgrupo de estas instituciones, y elaborar recomendaciones para fortalecer este aspecto a partir de las políticas públicas en educación superior.

A continuación, se presentan los antecedentes de esta investigación, un breve contexto de la situación actual en materia de inclusión y no discriminación de personas OSIEG en las universidades estatales en Chile, los principales hallazgos de cada una de las actividades desarrolladas para este estudio y un conjunto de recomendaciones tendientes a fortalecer el actuar institucional de las universidades estatales en relación con las personas LGBTIQ+.

Antecedentes

El pilar fundamental de esta investigación, que reconoce el derecho humano de las personas LGBTIQ+ a acceder a entornos educativos que faculten el pleno desarrollo de sus potenciales en un marco de respeto y reconocimiento, se basa en lo establecido en el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: que todas las personas tienen derecho a una educación que fomente activamente el pleno desarrollo de la personalidad humana, y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales.

La inclusión de personas OSIEG en todos los ámbitos de la sociedad es un desafío vigente tanto en Chile como en el mundo, e involucra acciones y medidas concretas que deben adoptar los Estados, las instituciones, las empresas, las comunidades, las familias y las personas, de manera de reconocer y garantizar los derechos y libertades de todas las personas en igualdad de condiciones, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición³.

La vulneración del derecho a la educación genera consecuencias muy graves en las vidas de las personas y puede afectar profundamente su proyecto de vida, ya que las deja más expuestas a la injusticia y la desigualdad social. El reconocimiento, la plena inclusión y no discriminación de las personas OSIEG en el sistema educacional estimula la discusión sobre el rol que le compete al sistema educativo en todos sus niveles en lo que respecta a la protección y promoción de sus derechos humanos, incluyendo los derechos a la educación, a la no discriminación y a una vida libre de violencias.

Según el **Informe sobre personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales** (CIDH, 2020, p. 80), en la región las principales barreras a que se enfrentan las personas trans y de género diverso en el ámbito educativo están relacionadas con la accesibilidad sin discriminación, la aceptabilidad y la adaptabilidad de la educación.

El mismo informe señala que las personas trans presentan altas tasas de deserción y abandono educacional en distintos niveles del sistema educativo. Además, un estudio realizado por la Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans (REDLACTRANS) en Argentina señala que solo el 25 % de las personas trans concluyen sus estudios secundarios (2017, p. 41). Diversas encuestas presentadas por la sociedad civil en distintos países de

³ Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 2.

la región muestran cifras similares. En Argentina, por ejemplo, los datos recabados por la sociedad civil revelan que el 73,2 % de las personas trans encuestadas no pudo concluir sus estudios secundarios (Hiller et al., 2015, p. 164), mientras que en El Salvador esa cifra asciende al 81 % (REDLACTRANS, 2015, párr. 97). En Uruguay, a partir de los datos preliminares del Censo Trans se constató que el 60 % de las personas trans no tiene el ciclo básico completo, que el 75 % abandonó los estudios formales, que el 55% abandonó o fue expulsado del sistema antes de los dieciocho años, y que la edad promedio de deserción son los catorce años (Ministerio de Desarrollo Social, 2017, p. 8).

En Chile, el **Estudio Exploratorio de Discriminación y Violencia hacia Personas LGBTQIA+** realizado por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública en 2020 revela que el ámbito educacional es el tercer espacio donde la población LGBTQIA+ enfrenta discriminación, antecedido por el ámbito familiar y el espacio público. Además, el 89,3 % de las personas encuestadas señala haber sufrido experiencias personales de discriminación a lo largo de su vida, de las cuales la discriminación verbal es la más común, con excepción de las personas trans, quienes señalan haber experimentado en mayor grado discriminaciones de no respeto a su identidad.

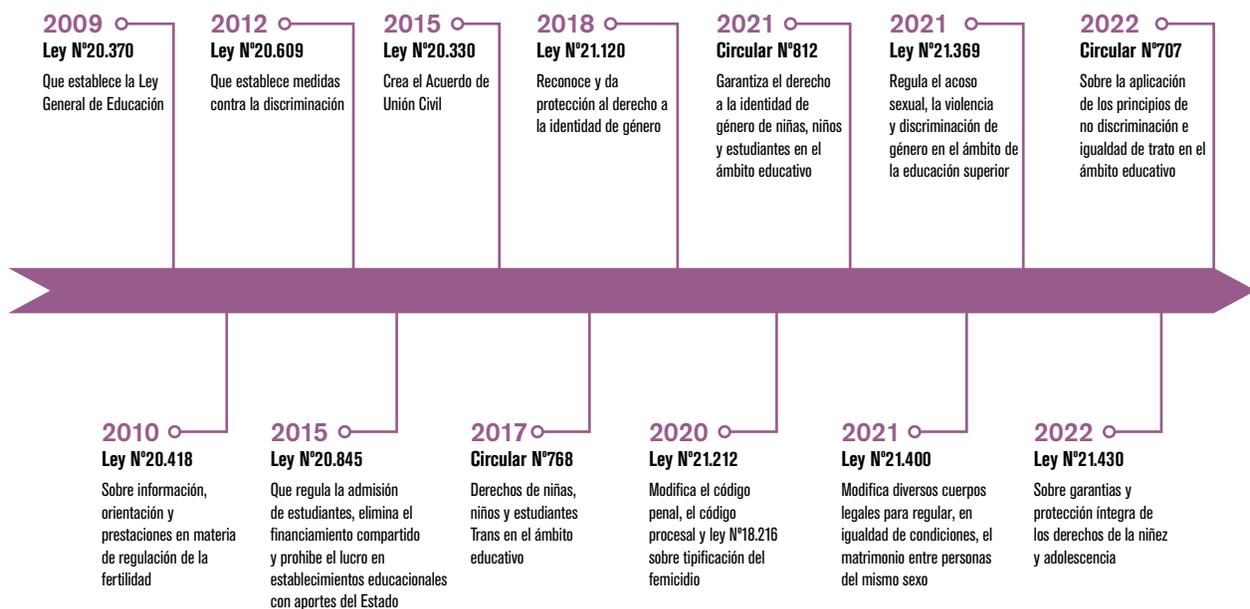
De acuerdo con el **XXI Informe Anual de Derechos Humanos. Diversidad sexual y de género en Chile**, en 2022 las denuncias y casos de discriminación por orientación sexual e identidad de género en establecimientos educacionales de todos los niveles aumentaron en un 333 % respecto de 2021 (MOVILH, 2023, p. 93). Este aumento se debe observar con cautela, pues no necesariamente indica que los atropellos a personas OSIEG en todos los niveles del ámbito educativo han aumentado en dicha proporción, sino que podría estar relacionado con que tanto estudiantes como padres, madres, apoderados y docentes están denunciando más, utilizando los mecanismos de denuncia implementados tanto por el Ministerio de Educación como por otros organismos del Estado de Chile.

Con todo, los datos expuestos aquí son una señal de que, a pesar de los avances legislativos en materia de reconocimiento, promoción y protección del derecho a la educación de las personas OSIEG en la región y en Chile, estas continúan siendo y sintiéndose discriminadas.

Marco normativo

Durante la última década, el Estado de Chile ha impulsado un conjunto de transformaciones normativas tendientes a reconocer y garantizar los derechos de las personas OSIEG (Figura 1). Ejemplo de ello son legislaciones específicas en materias como la no discriminación, la igualdad de trato y el derecho a la identidad de género, las que, combinadas con otras leyes propias del ámbito educativo, dan forma al marco normativo actual que protege los derechos de personas LGBTIQ+ en el sistema educativo chileno (Mineduc, 2023a, p. 15).

Figura 1. Línea de tiempo con las principales normativas sobre no discriminación, inclusión, protección y valoración de la diversidad sexual y de género en Chile



Fuente: Mineduc (2023a, p. 15).

Uno de los avances recientes sobre esta materia fue la promulgación, en 2021, de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (BCN, 2021; Mineduc, s. f., 2022). Esta ley fue una respuesta legislativa a las demandas surgidas del movimiento feminista de 2018, cuando aproximadamente 150.000 mujeres salieron a las calles de Santiago de Chile y otras 50.000 en diferentes ciudades del país enarbolando el lema “Contra la violencia machista, educación no sexista”, que demandaba la erradicación de las violencias de género y del sexismo en la educación superior (Montes, 4 de octubre de 2018).

La Ley 21.369 contiene varias disposiciones que, siguiendo un enfoque de derechos humanos, son aplicables a las personas OSIEG, tales como 1) la prohibición de discriminar por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual; 2) la promoción de la inclusión de todas las personas, independientemente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual, incluyendo la creación de ambientes seguros y libres de discriminación, así como la implementación de medidas para prevenir y abordar el acoso escolar; 3) el enfoque de género a través del ajuste o creación de políticas educativas con enfoque de género, lo que implica considerar las necesidades específicas de las mujeres y las personas OSIEG; 4) la participación de las personas OSIEG, quienes deben ser consultadas durante la elaboración e implementación de las políticas educativas; y 5) la capacitación destinada al personal en materia de diversidad sexual e inclusión.

Dicha ley involucra a las diversas instituciones que componen el sistema de educación superior, esto es, a todas las instituciones de educación superior (IES) que conforman los subsistemas universitario y técnico profesional; las instituciones de educación superior reconocidas por el Estado que son parte de las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad, y Gendarmería; y los servicios públicos asociados a la labor educativa, incluidos aquellos que supervigilan y contribuyen a asegurar su calidad y mejoramiento continuo.

Es relevante mencionar que si las IES no adoptan las políticas en los términos señalados por la Ley 21.369, no podrán acceder u obtener la acreditación institucional. Por otra parte, el incumplimiento general de esta ley puede ser sancionado por la Superintendencia de Educación Superior (SES) incluso como infracción grave⁴. Antes de la etapa de evaluación (2022-2023), la ley contempló hitos mínimos obligatorios para las IES, entre los que se encuentran la obligación de implementar modelos de prevención, investigación y sanción; el desarrollo de acciones de capacitación, perfeccionamiento y orientación al personal; y la adopción de medidas y procedimientos vinculados a denuncias, investigación, determinación y protección de abusos, violencias de género y discriminación por género.

4 Así lo indica el artículo 7: “Las instituciones educacionales señaladas en esta ley que no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por la presente ley no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la ley N° 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior”.

Desde la perspectiva de la organización interna de las universidades, la mencionada ley compromete procedimientos de diagnóstico participativo, y la ejecución de acciones concretas y evaluables que deben cumplir con plazos establecidos por la propia normativa. Si bien algunas universidades estatales iniciaron procesos para institucionalizar la perspectiva de género con anterioridad a esta legislación, la ley establece por primera vez requisitos mínimos para tales procesos, para lo cual involucra a diversos organismos, como el Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, la Superintendencia de Educación, la Comisión Nacional de Acreditación y el Consejo Nacional de Educación.

Como respuesta a esta legislación, durante los últimos años la ejecución de este proceso ha sido apoyado mediante planes de fortalecimiento elaborados por cada una de las dieciocho universidades estatales, financiadas por el Mineduc, a partir de definiciones comunes orientadas a mejorar sus procesos de gestión para la calidad y la equidad en educación superior (Mineduc, 2021).

No obstante, en el sector educativo sigue habiendo brechas significativas para las personas OSIEG, especialmente debido a la persistencia de prácticas sociales e institucionales excluyentes, y a situaciones de discriminación y formas de violencia basadas en la identidad de género u orientación sexual del estudiantado (MOVILH, 2023, p. 35 y pp. 215-253). Es decir, sigue vigente el desafío de impulsar transformaciones culturales, institucionales, pedagógicas y sociocomunitarias que contribuyan a erradicar estas prácticas y promover una cultura inclusiva.

Para enfrentar estos desafíos, el Mineduc, en conjunto con la sociedad civil, especialistas y organizaciones LGBTQIA+, han elaborado un conjunto de orientaciones y circulares orientados a contribuir con las comunidades educativas para que la educación sea inclusiva, con particular énfasis en estudiantes OSIEG (Mineduc, 2023b). No obstante, la mayoría de estas orientaciones se concentraron en el ámbito escolar, de modo que se identifica una carencia en lo que concierne a la educación superior.

Actividades

A continuación, se sintetizan los principales resultados y hallazgos recopilados en las tres actividades desarrolladas durante la investigación para levantar información relacionada con los siguientes ámbitos:

- a.** La existencia de políticas de inclusión y no discriminación OSIEG en las dieciocho universidades estatales de Chile, labor que se desarrolló aplicando un cuestionario en línea cerrado a los equipos encargados de la gestión institucional de género.
- b.** El desarrollo de iniciativas de inclusión OSIEG (diseño e implementación). El levantamiento se realizó a través de once entrevistas grupales tanto a estudiantes OSIEG como a los equipos encargados de la gestión institucional en materia de género en cuatro de las dieciocho universidades estatales de Chile.
- c.** Experiencias internacionales en políticas e iniciativas de inclusión y no discriminación OSIEG en América Latina. El levantamiento consistió en una revisión comparativa de casos en cinco países de la región y en entrevistas en profundidad a personas vinculadas a experiencias consideradas ejemplares.

Síntesis de resultados

A continuación, se sintetizan los resultados de las tres actividades mencionadas, a saber, la aplicación de un cuestionario a las dieciocho universidades estatales, entrevistas grupales a estudiantes y equipos institucionales de género en cuatro de las dieciocho universidades estatales estudiadas, y experiencias internacionales de cinco universidades estatales de la región que han implementado políticas de inclusión OSIEG.

Unidad especializada

De acuerdo con el cuestionario aplicado, las dieciocho universidades estatales cuentan con una unidad de género en el nivel central en la que se incorpora la inclusión OSIEG como una línea de acción. En el nivel local, solo la mitad de las universidades estatales reporta contar con una unidad similar.

Según se señaló en las entrevistas, la tipología de estas unidades es dispar y se identifican dos extremos: de un lado, los espacios institucionales se describen como pequeños y emergentes, con baja incidencia en la política universitaria, asignaciones presupuestarias señaladas como insuficientes y equipos profesionales acotados, mientras que de otro se habla de espacios de amplia trayectoria, ubicados en posiciones altas en la jerarquía del gobierno universitario, con presupuestos habilitantes, y equipos profesionales diversos y especializados.

En general, el perfil de los equipos profesionales que conforman estas unidades se caracteriza por el dominio de personas que se identifican como heterosexuales de género femenino.

La experiencia internacional indica que las unidades de género vinculadas a la máxima autoridad universitaria y que promueven la participación activa y vinculante de otros estamentos universitarios en su orgánica mejoran significativamente su incidencia, a la vez que facilitan la articulación con otros niveles de gobernanza universitaria.

EXPERIENCIA INTERNACIONAL

São Paulo, Brasil

La Universidad Estatal Paulista (UNESP) posee una Coordinadora de Acciones Afirmativas, Diversidad y Equidad (CAADI) ligada a la Vicerrectoría, lo que le permite incidir y actuar articuladamente con las prorectorías y demás coordinadoras y comisiones universitarias. Su estructura contempla el trabajo conjunto con comisiones centrales, incluyendo la **Comisión de Diversidad Sexual y Género**, compuesta por docentes, estudiantes de pregrado, posgrado y personal técnico-administrativo.

Fuente: www2.unesp.br/portal#/1/caadi

Diagnóstico OSIEG

De acuerdo con el cuestionario aplicado, siete de las dieciocho universidades estatales reportan contar con un diagnóstico sobre inclusión y no discriminación por razones de género, la mayoría centrado en identificar brechas y oportunidades de mejora entre hombres y mujeres. Solo uno de los diagnósticos a los que se tuvo acceso en esta investigación indaga específicamente en la situación de las personas OSIEG en lo relativo a inclusión y no discriminación.

Entre las experiencias internacionales que se conocieron, destaca la de la Universidad de La Plata, en Argentina, donde el diagnóstico se centró en caracterizar las trayectorias educativas de las personas OSIEG.

EXPERIENCIA INTERNACIONAL

La Plata, Argentina

En el marco del Programa de Acompañamiento Educativo Transfeminista (P.A.E.T), la Universidad Nacional de La Plata desarrolló el **Primer diagnóstico de trayectorias educativas integrales de estudiantes de colectivos LGBTTTB+**, que indaga en las experiencias formativas de las personas OSIEG en la dimensión curricular.

Fuente: Cruz et al. (2023).

Política de inclusión y no discriminación de género

De acuerdo con el cuestionario aplicado, once de las dieciocho universidades estatales señalan contar con una política de inclusión de género, aunque no todas se sustentan en diagnósticos previos.

En la mayoría de las políticas de inclusión y no discriminación de género predomina un abordaje binario de la violencia basada en género, con foco en la violencia que sufren las mujeres heterosexuales. En las entrevistas, el estudiantado reportó que las denuncias de discriminación o violencia basada en género contra personas OSIEG suelen no prosperar debido a la incapacidad institucional de abordar este tipo de casos, o bien, por discriminación.

El cuestionario permitió detectar que siete de las once universidades que poseen una política de inclusión de género incluyen acciones específicas para reconocer y abordar la discriminación de personas OSIEG, y que la mayoría está centrada en la implementación de normativas para el reconocimiento del nombre social a través de decretos y reglamentos. Sin embargo, en las entrevistas el estudiantado reportó que es frecuente que tanto docentes como administrativos no respeten el nombre social ni los pronombres que afirman sus identidades y expresiones de género, especialmente en contextos cotidianos.

Mecanismos de evaluación para las políticas de inclusión y no discriminación de género

A través del cuestionario aplicado se identificó que cinco de las dieciocho universidades estatales señalan contar con mecanismos para evaluar sus políticas de inclusión de género. De acuerdo con el testimonio del personal de las unidades de género, el principal obstáculo para evaluar las políticas de inclusión y no discriminación OSEIG es el carácter binario de los registros administrativos y de las estadísticas institucionales.

Iniciativas institucionales para promover la inclusión y no discriminación de personas OSIEG

De acuerdo con el cuestionario aplicado, quince de las dieciocho universidades declaró haber impulsado y tener vigentes iniciativas relativas a temas de inclusión y no discriminación de la población OSIEG. Solo una de las iniciativas revisadas se elaboró en el marco de una Mesa de Diversidad, en la que se propició la participación de la comunidad universitaria.

De las experiencias internacionales que promueven la inclusión y no discriminación de personas LGBTI+ destaca la iniciativa de la Alcaldía de Medellín, en Colombia.

EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Medellín, Colombia

La iniciativa Matrícula Cero se orienta a eliminar las barreras de acceso y discriminación en el ingreso a la educación superior y postsecundaria, para lo cual garantiza que el 30 % de los cupos anuales en las universidades públicas adscritas al distrito de Medellín se reserven para personas trans.

Fuente: www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=contenido/6665-Matricula-Cero

Instancias de incidencia y participación lideradas por personas OSIEG

De acuerdo con el cuestionario aplicado, ocho de las dieciocho universidades consultadas reportó contar con instancias organizadas y lideradas por personas OSIEG. También se identificaron configuraciones comunitarias y mecanismos democráticos de representación y participación diversos y disímiles para promover el involucramiento de personas OISEG. En algunos casos, los espacios son emergentes, novedosos y aún frágiles, mientras que otros están más establecidos, de modo tal que las personas OSIEG ocupan puestos en vocerías, comisiones, consejos y federaciones.

En las entrevistas se aludió a que las autoridades o docentes incurrieran en prácticas sancionatorias en contra de los activismos feministas y de las diversidades sexogenéricas, con lo que el ambiente se tornaba hostil para la organización estudiantil.

Entre las experiencias internacionales destaca un programa para las diversidades sexogenéricas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Distrito Federal, México

El Programa de Diversidades y Disidencias Sexogenéricas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que es coordinado por personas que integran la comunidad LGBTQIA+, desarrolla políticas para resguardar los derechos humanos de las personas OSIEG y contempla un grupo asesor que contribuye con saberes especializados.

Fuente: <https://coordinaciongenero.unam.mx/diversidades-y-disidencias-sexogenericas-en-la-unam/#:~:text=El%20programa%20naci%C3%B3n%20en%202020,que%20den%20cuenta%20de%20las>

Resultados por actividad

Cuestionario en línea:

Políticas e iniciativas de inclusión y no discriminación OSIEG en universidades estatales en Chile

El objetivo de la primera etapa del estudio fue identificar las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión y no discriminación de estudiantes OSIEG en las dieciocho universidades estatales chilenas. La información se recopiló aplicando un cuestionario en línea cerrado dirigido a las personas a cargo de las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género. Por cada una de las universidades estatales se recibió solo una respuesta.

Con los datos recopilados se proyectó el panorama de los avances en materia de inclusión y no discriminación a personas OSIEG en el sistema de educación superior estatal, para lo cual se consideraron las iniciativas y políticas que reportó cada universidad en tres grandes áreas: institucionalidad, diagnóstico y política, e iniciativas orientadas a personas OSIEG.

A continuación se describen los resultados clave derivados de esta etapa.

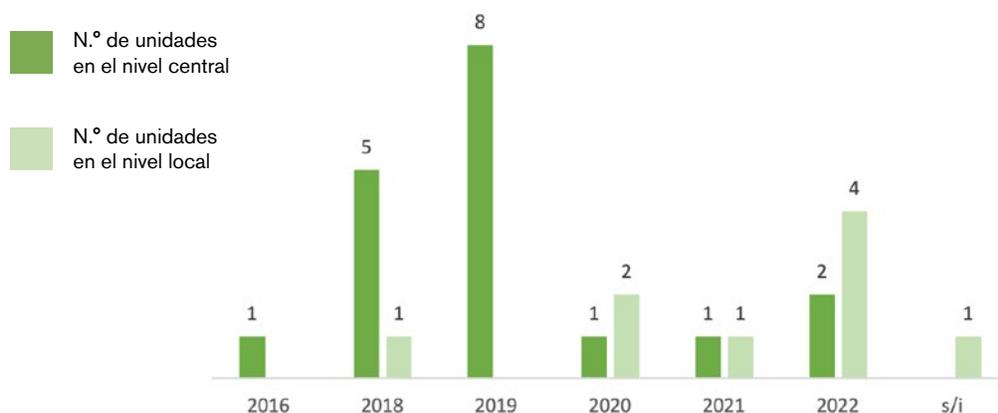
Organismos o unidades especializadas en inclusión OSIEG

Las dieciocho universidades consultadas reportaron contar con un organismo o unidad especializada en abordar materias relacionadas con la población OSIEG en el **nivel central** de su orgánica institucional, por ejemplo, en las rectorías o vicerrectorías (Tabla 1). El propósito de todas estas instancias es desarrollar acciones tendientes a garantizar y promover los principios de equidad de género, inclusión, no discriminación y no violencia por razones de género al interior de sus instituciones.

La mitad de ellas (9) señaló que contaba también con organismos o unidades especializadas para abordar materias relacionadas con la población OSIEG en el **nivel local** de su orgánica institucional, por ejemplo, en las facultades.

Los años en los que se crearon más organismos o unidades especializadas para abordar temas de inclusión OSIEG tanto en el nivel central como local fueron 2018, 2019 y 2022 (Gráfico 1).

Gráfico 1. Creación de organismos especializados en inclusión OSIEG en el nivel central y local en universidades estatales chilenas, por año



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Cantidad de organismos especializados en inclusión OSIEG por área de dependencia, nivel central

| Nivel central | N.º |
|------------------------------------|-----------|
| Rectoría | 8 |
| Prorectoría | 4 |
| Vicerrectoría | 3 |
| Secretaría General | 2 |
| Dirección de Asuntos Estudiantiles | 1 |
| Total | 18 |

Fuente: Elaboración propia.

Nueve de las dieciocho universidades consultadas declararon que para 2023 no tenían previsto crear un organismo o unidad especializada en materias de inclusión y no discriminación a personas OSIEG en el nivel local.

Diagnóstico sobre inclusión y no discriminación OSIEG

Siete de las dieciocho universidades declaró haber hecho un diagnóstico sobre inclusión y no discriminación a personas OSIEG en sus instituciones. De ellas, solo cuatro adjuntaron un documento que daba cuenta de ese proceso. Del análisis de dichos documentos de diagnóstico se desprende que solo **una institución indagó específicamente en la situación de las personas OSIEG**, mientras que los otros tres diagnósticos se centran en identificar las brechas y oportunidades para hombres y mujeres en temas como el acoso sexual, la discriminación y la capacidad institucional de promover espacios de incidencia.

Política de inclusión y no discriminación OSIEG

Si bien once de las dieciocho universidades consultadas (61 %) reportaron poseer una política de inclusión de personas OSIEG, **seis declararon que no habían realizado un diagnóstico OSIEG para desarrollar su política**, dos de las cuales indicaron haber proyectado la realización de un diagnóstico durante 2023.

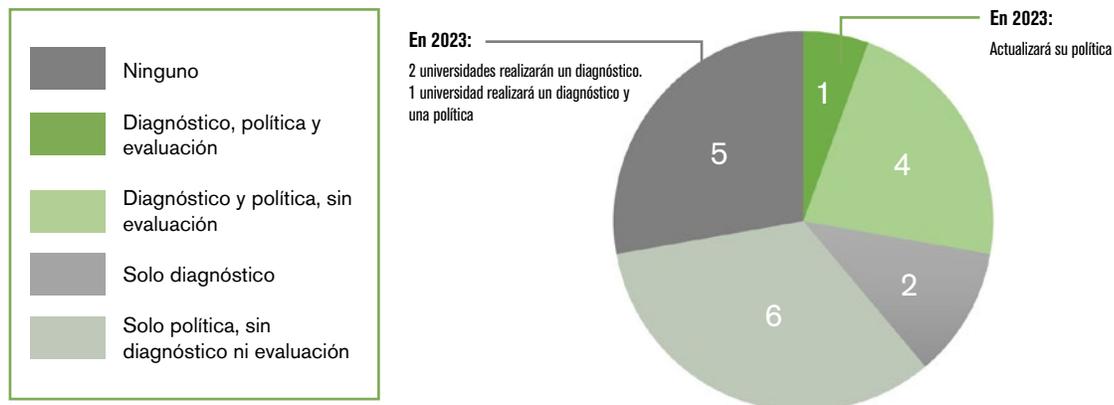
Se accedió a diez documentos de las once universidades que declararon poseer una política de inclusión de personas OSIEG, todos los cuales **hacen referencia a la población OSIEG en los marcos normativos nacionales** e internacionales, así como en las definiciones y los principios de la política. Junto con mencionar la normativa vigente, en siete de estos diez documentos se describen acciones específicas para reconocer y abordar la discriminación de personas OSIEG, especialmente en lo que se refiere al respeto del nombre social y la existencia de baños inclusivos. Además de lo anterior, dos universidades aluden al tratamiento de la violencia basada en género con perspectiva OSIEG, es decir, disponen de un abordaje no binario de la violencia.

Sin diagnóstico ni política de inclusión y no discriminación OSIEG

Cinco de las dieciocho universidades consultadas declaró no poseer ni diagnóstico, ni política ni sistemas de evaluación orientados a incluir a la población OSIEG (Gráfico 2). De ellas, dos señalaron haber proyectado realizar un diagnóstico durante 2023, mientras que solo una indicó haber proyectado la realización de un diagnóstico y de una política OSIEG el mismo año.

Cabe señalar que **solo una de las dieciocho universidades reportó contar con un diagnóstico, una política de inclusión OSIEG y algún mecanismo para evaluar su política**. Esta misma institución reportó que pretendía actualizar su política de inclusión OSIEG durante 2023.

Gráfico 2. Desarrollo de una política de inclusión y no discriminación OSIEG en las universidades estatales chilenas, 2023



Fuente: Elaboración propia.

Iniciativas dirigidas específicamente a la población OSIEG

Quince de las dieciocho universidades declararon haber impulsado y tener vigentes iniciativas relativas a temas de inclusión y no discriminación de la población OSIEG, doce de las cuales implican reconocer y garantizar su derecho a usar su nombre social.

Todas las iniciativas mencionadas se desarrollaron al alero de la institucionalidad, pero solo una se elaboró en el marco de una **Mesa de Diversidad**, en la que se propició la participación de la comunidad universitaria (Gráfico 3). Únicamente dos de las dieciocho universidades declaró que preveía implementar nuevas iniciativas orientadas específicamente a personas OSIEG en 2023.

Gráfico 3. Tipología de iniciativas dirigidas específicamente a la población OSIEG



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Cantidad de iniciativas por año de creación

| Año | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| N.º de iniciativas | 2 | 8 | 3 | 0 | 2 |

Fuente: Elaboración propia.

Instancias organizadas y lideradas por personas OSIEG

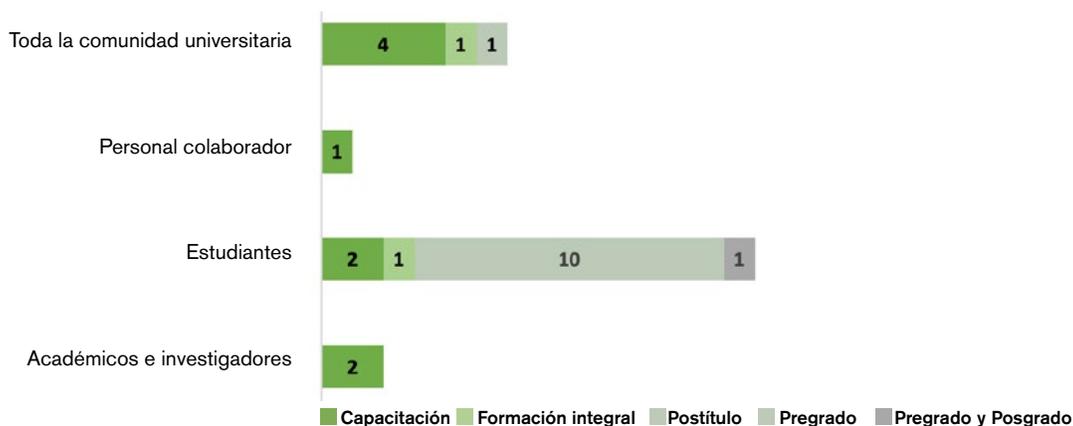
Ocho de las dieciocho universidades consultadas reportaron que disponían de instancias organizadas y lideradas por personas OSIEG. De ellas, tres señalaron que contaban con más de una instancia.

En total, ocho universidades reportaron once instancias organizadas y lideradas por personas OSIEG, seis de las cuales facilitaron un vínculo a un repositorio digital para conocer su labor. De esa información se desprende que se trató de espacios de carácter político-educativo. Sin embargo, solo uno se mantiene activo, mientras que los otros cinco no han publicado nada al respecto desde mediados de 2023.

Instancias formativas de interés para las personas OSIEG

Diez de las dieciocho universidades reportaron contar con una o más instancias formativas de interés para las personas OSIEG, tales como seminarios, conversatorios y mallas curriculares que incorporan una perspectiva OSIEG (Gráfico 4). En total, se contaron veintitrés instancias de formación, catorce de ellas dirigidas a estudiantes y seis a toda la comunidad universitaria.

Gráfico 4. Instancias de formación por estamento y por tipo



Fuente: Elaboración propia.

En diez de las instancias formativas se abordaron temas generales sobre derechos humanos, género, equidad y no discriminación, y en cinco, tópicos sobre sexualidad. Solo tres de estas iniciativas se vincularon directamente con aspectos relativos a la diversidad sexogenérica.

Tabla 3. Instancias de formación por tema y por estamento

| Tema principal | Académicos e investigadores | Estudiantes | Personal colaborador | Toda la comunidad universitaria | N.º instancias |
|----------------------------|------------------------------------|--------------------|-----------------------------|--|-----------------------|
| Diversidades sexogenéricas | | 1 | | 2 | 3 |
| Género | 1 | 6 | 1 | 2 | 10 |
| Masculinidades | 1 | | | | 1 |
| Otro | | 1 | | | 1 |
| Sexualidad | | 3 | | 2 | 5 |
| Violencia basada en género | | 3 | | | 3 |
| Total | 2 | 14 | 1 | 6 | 23 |

Fuente: Elaboración propia.

Entrevistas grupales:

Diseño e implementación de iniciativas de inclusión LGBTIQ+ en universidades estatales chilenas

El propósito de la segunda etapa del estudio fue evaluar cualitativamente los procesos de diseño e implementación de las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en un subgrupo de cuatro de las universidades estatales de Chile⁵. Las instituciones se seleccionaron a partir de los resultados de la primera etapa, mediante la combinación de dos criterios: dispersión geográfica (zona norte, centro y sur), y grado de desarrollo de sus iniciativas y políticas de inclusión LGBTIQ+ (extremos de mayor y menor desarrollo de acuerdo con los reportes del cuestionario).

En las cuatro universidades se realizaron dos entrevistas grupales, una a los equipos profesionales que integran las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género, y otra a estudiantes de pregrado que se identificaran como personas OSIEG, fuera que pertenecieran o no a organizaciones estudiantiles.

A partir de la información recabada en las ocho entrevistas se identificaron las oportunidades y desafíos organizacionales que enfrentan las universidades estatales al momento de implementar acciones conducentes a la inclusión LGBTIQ+.

En esta etapa destacan los siguientes resultados clave:

La disparidad de la muestra permite reflejar la disparidad institucional para implementar las políticas de género, la que también es indicativa tanto de una desigualdad de oportunidades organizacionales entre las distintas universidades como del grado de especialización de sus equipos responsables, todo lo cual impacta en los alcances de la gestión para contribuir a la inclusión de la diversidad sexogenérica.

Las oportunidades de incidencia LGBTIQ+ son desiguales entre las diferentes universidades, lo que se traduce en dificultades para impulsar y sostener procesos colectivos que deriven en una política representativa formal o en otras formas de organización autónomamente impulsadas por estudiantes.

⁵ Para detalles sobre la metodología, ver el Anexo 1.

Los equipos responsables de implementar las políticas de género están compuestos mayoritariamente por mujeres heterosexuales. A su vez, no se identifican garantías de representación LGBTIQ+ ni en el nivel individual ni en las subunidades.

El paradigma binario masculino/femenino sigue estando presente tanto en la conceptualización y abordaje de la violencia basada en género como en sus definiciones y alcances, lo que se refleja en el diseño de diversos instrumentos para el registro y gestión de casos cuyas variables se circunscriben a la violencia entre hombres y mujeres, lo que impacta directamente a las personas OSIEG, dado que se las invisibiliza.

Se reportan diversas circunstancias adversas para las personas OSIEG debido a la persistencia de una matriz cultural binaria y cisgénero en las universidades, en particular cuando se trata de abordar la violencia basada en género, cuyo enfoque es mayoritariamente binario.

A continuación, se ofrece un panorama detallado de los nudos críticos que se desprenden de las entrevistas realizadas durante esta etapa, distinguiendo los aportes de los equipos profesionales y de los estudiantes de pregrado.

Equipos profesionales

En las entrevistas a los equipos profesionales se profundizó en el contexto organizacional de las iniciativas reportadas en materia de inclusión de personas OSIEG según las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género. Se indagó en las orientaciones conceptuales que guían la acción de los equipos profesionales, así como en su composición, formación y conocimiento en materia de diversidad sexogenérica. Al mismo tiempo, se analizaron los elementos facilitadores y los desafíos que supone la gestión universitaria de prácticas inclusivas.

Uno de los primeros nudos críticos que arrojaron las entrevistas fue la disparidad institucional en lo que respecta a las condiciones organizacionales en las que se insertan las políticas de género en tanto bases de acción para la inclusión LGBTIQ+. En efecto, algunos espacios institucionales para implementar políticas de género se crearon con anterioridad a la promulgación de la Ley 21.369, mientras que en otras universidades comenzaron a funcionar durante el período de implementación de dicha ley, que coincidió con la pandemia de covid-19. Es decir, se identifican dos extremos: de un lado, espacios institucionales que

se describen como pequeños y emergentes, con baja incidencia en la política universitaria, con asignaciones presupuestarias señaladas como insuficientes y equipos profesionales acotados, mientras que de otro lado se señala que los espacios poseen una amplia trayectoria, se ubican en posiciones altas en la jerarquía del gobierno universitario, y disponen de presupuestos habilitantes y de equipos profesionales diversos y especializados.

Vamos recién en el tercer año de vida. Es una unidad muy joven. Si la miramos en términos organizacionales, somos un bebé recién parido (...). Y además nacemos en pandemia, ese otro gran desafío. Nacemos en pandemia, en una época de teletrabajo. Es decir, generar todos estos trabajos del contacto con la población objetivo que son nuestros ocho mil clientes, o pacientes o usuarios, o como uno le quisiese llamar, es complejo en época de pandemia. Y recién tenemos un año y algo de presencialidad. También eso es parte de los desafíos que hemos tenido como unidad.

Integrante del equipo profesional

Dependiendo de cuál lado ocupe la institución, esta condición podría restringir o ampliar las oportunidades organizacionales para abordar la inclusión de personas OSIEG. En este sentido, el respaldo y entrega de recursos habilitantes que las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género reciben del gobierno universitario tiende a coincidir con una mayor complejidad y especialización organizacional de los espacios.

Si bien la mayor complejidad y especialización organizacional entregan una oportunidad para crear espacios especializados en diversidad sexogenérica, esto no ocurre siempre. Cabe señalar que en ninguna de las universidades cuya experiencia fue revisada se reportó que hubiera profesionales y/o áreas destinadas exclusivamente a la inclusión OSIEG. En general, en los equipos predominan las personas que se identifican con el género femenino y que se declaran heterosexuales.

Además, la revisión de las definiciones en las políticas de género y su concreción en iniciativas para la comunidad universitaria sugiere conceptualizaciones divergentes sobre el género y sobre los alcances de la gestión universitaria para la inclusión LGBTIQ+.

Se identifica una concepción del género basada en **una perspectiva binaria de la violencia de género contra las mujeres**, lo que se refleja paradigmáticamente en la centralidad de la especialización de áreas de denuncia en las políticas de género. Una caracterización de las denuncias reportadas por las unidades indica que en general las realizan personas de género femenino y que son dirigidas a varones. Lo anterior resulta llamativo dada la existencia de mecanismos de denuncia que incluyen la discriminación por razón de género y orientación sexual.

Siempre hablaban de agresiones específicas a mujeres, enfocándose siempre en el género femenino (...). La última encuesta ahora aceptaba el tema y preguntaban si tú, como diversidad sexogenérica, has sufrido una agresión. Pero antes todo era enfocado a si tú, como mujer, sufriste algún tipo de agresión por algún compañero o compañera (...) también manejaba un lenguaje bien binario.

Integrante del equipo profesional

Los alcances de las políticas de género y su capacidad de abordar asuntos relativos a la diversidad OSIEG consideran un desafío adicional vinculado a **resistencias situadas**⁶. Por una parte, se reportaron diversas circunstancias adversas para las personas OSIEG en las universidades, por ejemplo, se les solicitaba moderar las acciones afirmativas, se banalizaban sus demandas, las políticas de género se restringían a concepciones binarias o conservadoras del género, y la administración retenía los recursos y acotaba los márgenes de acción de los espacios encargados de implementarlas. Por otra parte, se reportaron resistencias de contexto ligadas a valores culturales binarios cisgénero, particularmente en las ciudades y regiones de los extremos norte y sur de Chile, incluyendo la existencia de colectivos y prácticas organizadas de oposición al movimiento feminista y la diversidad OSIEG.

La universidad no puede ser otra cosa que el reflejo de lo que ocurre en esta región. Si bien ya instalar los temas de género en términos más de la desigualdad entre mujeres y hombres ha sido, era y es complejo, yo diría que los temas que tienen que ver con la comunidad LGBTIQ+ han sido quizás más complejos. Porque existe harta resistencia, aquí hay harta incluso polarización con algunos temas. Si bien cuando dimos la política, que además fue en pandemia y tuvo sus propias complejidades, quedó instalado siempre el respeto, el trabajo con las otras identidades sexogenéricas u orientaciones sexoafectivas y expresiones de género. Quedó instalado en la política, pero yo diría que es lo que más, de alguna forma... es más lento.

Integrante del equipo profesional

Cabe señalar que las diferentes universidades cuya experiencia fue revisada reportan que las **trayectorias de aprendizaje organizacional** en las cuales surgieron y comenzaron a funcionar las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género fueron más bien un proceso artesanal y no estandarizado.

⁶ Haraway (1995) utiliza este concepto para describir las formas en que las personas y los grupos marginados resisten las estructuras de poder y dominación, especialmente en el contexto de las relaciones de género, raza y clase. Argumenta que la resistencia no es un acto único y heroico, sino que se produce de manera situada, es decir, en contextos específicos, y a través de prácticas y estrategias diversas.

Se identificaron diversas experiencias y rutas para dar una respuesta institucional a las demandas feministas contra el acoso y la violencia de género, que en general derivaron en la construcción de políticas de género que consideran demandas de la diversidad OSIEG. Una experiencia común a todas las universidades estudiadas fue la implementación de normativas para el **reconocimiento del nombre social**, expresado en decretos y reglamentos vigentes. Otra experiencia es la **complejización de los diagnósticos de género** en las universidades estudiadas, iniciativa que enfrenta el desafío de desagregar las estadísticas incorporando variables no binarias y de ampliar conceptualmente la perspectiva de género para indagar en la realidad de las diversidades sexogenéricas.

El mayo de 2018 es un punto de inflexión, al igual que en las otras universidades a nivel nacional se producen las tomas feministas. Y hay que decir que la rectoría de ese momento reacciona rápidamente a las demandas del movimiento feminista de la época. Y es una de las primeras universidades en crear el protocolo contra el acoso y discriminación arbitraria. Que por lo demás yo siempre menciono que excede las demandas del momento (...) porque la demanda era feminista y cuando se revisa el protocolo (...) el paraguas del protocolo como normativa son los derechos humanos. Entonces, eso me parece un desafío, es interesante, pero a la vez es bastante exigente. Porque cuando tú te posicionas desde los derechos humanos, te haces cargo de todo. Entonces, eso es complejo en una organización. Creo que excede a las demandas de ese momento y recoge muchas cosas más.

Integrante del equipo profesional

Algunas universidades reportaron iniciativas adicionales para las personas OSIEG, como la certificación de trayectorias formativas en género para el pregrado, acciones de vinculación de la gestión universitaria con organizaciones de diversidad sexual, la creación y difusión de orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo o la implementación de baños con criterios de inclusividad.

Sí, hay una resistencia. Hemos escuchado directamente en reuniones decir que género es un tema de moda. Así como “Ya, pasen rápido, estamos perdiendo el tiempo”, una cosa así. Y eso se escuchó incluso a niveles del CUECH [Consortio de Universidades del Estado de Chile]. Entonces si desde arriba para abajo cae esto, nos cuesta incidir.

Integrante del equipo profesional

El reconocimiento a la diversidad OSIEG es dispar. Al indagar sobre iniciativas concretas relacionadas con las personas OSIEG, se evidenció que, incluso cuando se reconoce a las diversidades, los resultados e impacto son limitados e incipientes, y que solo el reconocimiento del nombre social es una iniciativa común a todas las universidades.

Estudiantes de pregrado

Las entrevistas a estudiantes de pregrado permitieron conocer el contexto organizativo de la acción colectiva LGBTIQ+ y las vías por donde se conducen las demandas en materia diversidad OSIEG, junto a su nivel de incidencia en la vida universitaria. Asimismo, estas entrevistas permitieron indagar en la percepción del estudiantado OSIEG sobre las iniciativas que las universidades reportan en materia de diversidad. Por último, ofrecen un mapa del conjunto de expresiones que la norma heteronormativa adopta en la vida universitaria a partir de sus experiencias cotidianas de convivencia y de sus trayectorias formativas.

El primer nudo crítico que se desprende de las entrevistas se relaciona con las oportunidades de las personas OSIEG de incidir en la vida universitaria. Se identificaron configuraciones comunitarias y mecanismos democráticos de representación y participación diversos para conducir la política estudiantil OSIEG. En las universidades estudiadas las agrupaciones de personas de las diversidades sexogénicas son emergentes, novedosas y aún frágiles, o bien, están más afianzadas y cuentan con representaciones LGBTIQ+ en vocerías, comisiones, consejos y federaciones.

Lo otro que es interesante y tiene que ver con la organización estudiantil es que ya gran parte de los centros de estudiantes tienen vocalías de género. Y en las vocalías de género, los temas LGBTIQ+ están presentes. Yo diría que en los estudiantes no es que es tema, es un tema que está súper instalado. El tema está en académicos, académicas, docentes y funcionarios. Ahí es donde está la dificultad, ahí es donde está la discriminación, ahí es donde queremos que los temas entren. Con los estudiantes están, el choque ocurre con los otros.

Estudiante

Desde la perspectiva política formal, las **organizaciones estudiantiles** operan como una primera plataforma de incidencia. En algunas federaciones se cuenta con representaciones, delegaciones y divisiones para conducir políticas estudiantiles en temas de género y sexualidad, mientras que en otras estas instancias no existen.

Una segunda plataforma de incidencia corresponde a las diversas instancias que la institución universitaria contempla para la representación estudiantil, sea en consejos, comisiones, mesas u otros espacios similares conformados en el contexto de las políticas **multiestamentales de transversalización de género**. Sin embargo, al igual que en las federaciones, las personas OSIEG no están constantemente representadas, sumado al hecho de que las instancias mencionadas no tienen presencia transversal en todas las universidades.

A todo lo anterior se añaden dificultades del estudiantado para encontrarse y organizarse con el fin de articular políticas de diversidad OSIEG, tal como señalan algunos estudiantes LGBTIQ+. En algunos contextos esto se explica porque dentro de la universidad no hay organizaciones que recojan sus experiencias o que estén politizadas. En otros, se describen prácticas sancionatorias a los activismos feministas y de diversidad sexogenérica, las que construyen un ambiente hostil y desfavorable para la organización estudiantil en torno a estos asuntos. De este modo, la percepción de que se está en un marco de convivencia heteronormado aparece como un aspecto cultural y cotidiano que desafía las posibilidades de encuentro y reconocimiento mutuo entre estudiantes LGBTIQ+.

Hay profesores que no están aceptando un cambio. Yo tengo un profesor de un ramo en el que dijo: “A mí me da lo mismo con lo que se identifican o no, yo leo el nombre, yo veo mujer y hombre”.

Estudiante

El segundo nudo crítico que se desprende de las entrevistas se refiere al conjunto de problemáticas que identifica el estudiantado LGBTIQ+ en términos de discriminación, exclusión y violencia, las que se perciben como una expresión del resguardo de las normas de género y sexualidad en la universidad.

Cuando se promociona la dirección y se trata de dar a conocer, siempre su visión va a la vulnerabilidad que tienen las mujeres cis dentro de la universidad, tanto como estudiante o profesional. No tienen muy metida la parte de la comunidad LGBTQIA+.

Estudiante

Algunas de estas problemáticas se relacionan con la orientación sexual del estudiantado o con la expresión de género, y se expresan en situaciones que involucran al plantel académico, administrativo y estudiantil. Cabe señalar que no todas las circunstancias descritas ocurren de manera presencial, sino que algunas transcurren en la virtualidad y desafían la convivencia digital⁷.

Un elemento llamativo consiste en la percepción de insuficiencia de los protocolos de reconocimiento del nombre social, elemento transversalmente instalado en el universo de las instituciones estudiadas. Son recurrentes las experiencias que indican que los pronombres y el nombre social no son respetados, y que se requiere una mayor sensibilización y apropiación del protocolo por parte de la comunidad universitaria.

En todas las entrevistas realizadas a estudiantes se relevó la existencia de discursos de odio y prácticas de amedrentamiento hacia las personas OSIEG, con lo cual la demanda por espacios seguros surge como uno de los principales desafíos para las instituciones de educación superior en materia de inclusión.

Aunque los mecanismos de denuncia contemplan situaciones de discriminación, se reporta que las denuncias apenas llegan a cursarse y se describe una sensación de impunidad frente a las cursadas, sea por su aplicación inoportuna o por el letargo administrativo de su gestión.

No hay algo como directo si le pasa algo a alguien de la comunidad LGBT. En eso deberíamos realizar un cambio (...). A veces siento que somos dejados de lado porque no llegan tantas denuncias, siento que esperan que sucedan más discriminaciones para que se pueda hacer algún cambio y protocolo de esto.

Estudiante

⁷ De acuerdo con el XXI Informe Anual de Derechos Humanos. Diversidad sexual y de género en Chile (MOVILH, 2023), si bien durante 2022 las denuncias por discriminación disminuyeron en un 6,1 % respecto del año anterior, las agresiones a través de internet –especialmente insultos y amenazas– se mantienen como una de las principales formas de violencia ejercidas contra personas LGBTQIANB+. Además, se señala que las redes sociales son las plataformas que concentran la mayor cantidad de casos (75,5 %), y que las mujeres trans y las personas no binarias son quienes más sufren violencia digital.

Políticas e iniciativas de inclusión LGBTIQ+ en América Latina

En la tercera etapa del estudio se realizó una revisión comparativa de políticas e iniciativas orientadas a la inclusión OSIEG en cinco universidades estatales de América Latina, cuyas experiencias fueron consideradas ejemplares por los especialistas consultados⁸ y como referentes en materia de inclusión LGBTIQ+.

Las instituciones de educación superior contempladas en esta etapa fueron la Universidad Autónoma de México, la Universidad de la República en Uruguay, la Universidad Estatal Paulista en Brasil, la Universidad Nacional de La Plata en Argentina y la Universidad Pedagógica Nacional en Colombia.

En cada caso se entrevistó a integrantes de equipos institucionales vinculados a la implementación de acciones de inclusión universitaria OSIEG. Asimismo, se reunieron aportes de investigación y experiencia de especialistas en diversidad sexogenérica en educación superior provenientes de los mismos países de las universidades revisadas.

Los reportes de experiencia de equipos institucionales universitarios y los aportes de especialistas en diversidad sexogenérica incluyen diversas iniciativas en relación con la inclusión LGBTIQ+ en el mundo universitario, en especial medidas que tienen presencia en diversos países e instituciones, entre ellas políticas de cuotas; acciones afirmativas para el acceso, permanencia y promoción del lenguaje inclusivo; habilitación de espacios seguros y baños sin género; acciones comunicacionales, pedagógicas y de sensibilización; y mecanismos de prevención, respuesta y reparación frente a la discriminación y la violencia por razones de género.

Las contribuciones de este apartado se reunieron y sistematizaron a partir de ocho entrevistas, y sus aportes centrales se presentan de forma sintética distinguiendo cinco dimensiones: 1) la relación entre universidades y políticas públicas de inclusión OSIEG, 2) los diversos diseños y arreglos institucionales para abordar la inclusión, 3) las formas e instancias de participación e incidencia de las personas OSIEG en la universidad, 4) las definiciones de las acciones y políticas de inclusión, y 5) los diagnósticos disponibles sobre diversidad sexogenérica.

⁸ Para más detalles sobre la metodología, ver el Anexo 1.

Relación entre universidades y políticas públicas LGBTIQ+

En este apartado se revisa el modo en que las universidades estudiadas vinculan su acción con políticas públicas que contribuyen al bienestar, protección y garantías de derechos de la población LGBTIQ+. Esto es, cómo interpretan o adhieren a dichas iniciativas, dentro de los márgenes que otorga la autonomía universitaria, y cómo las traducen en acciones institucionales concretas que contribuyen a la inclusión LGBTIQ+ en la educación superior.

La totalidad de las universidades seleccionadas son públicas y su régimen administrativo depende del gobierno estatal, federal y/o provincial, lo cual imprime un carácter específico a su forma de organización y a la manera en que se vinculan con las políticas públicas elaboradas en el nivel gubernamental. En su calidad de servidores públicos, quienes trabajan en estas universidades pueden recibir formación o capacitación en materias de diversidad OSIEG, cuando esta tarea está asociada a una política del gobierno central.

Por ejemplo, quienes trabajan en la Universidad Estatal Paulista (UNESP) se consideran servidores públicos y su trabajo se encuentra normado por las leyes del estado de São Paulo, que posee una Coordinación para Políticas de Diversidad Sexual⁹ que ha impulsado proyectos de capacitación y formación en materia de diversidad sexual y derechos humanos, cuyo alcance abarca a trabajadores de la misma universidad.

Asimismo, las legislaciones y normativas específicamente orientadas a garantizar los derechos de personas LGBTIQ+ tienen efecto en las instituciones de educación superior. Recientemente, el distrito de Medellín aprobó como política pública la Matrícula Cero¹⁰, iniciativa que contribuye a eliminar las barreras de acceso y la discriminación poblacional en el ingreso a la educación superior y postsecundaria. Esta política contempla que el 30 % de los cupos anuales en las instituciones de educación superior públicas adscritas al distrito de Medellín sean garantizados para personas trans.

En Argentina, la sanción de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans¹¹ implicó la reserva de cupos laborales y la apertura de oportunidades educativas en las universidades públicas para esta población. Asimismo, la Ley de Identidad de género¹² y el decreto que amplió sus alcances a personas no binarias¹³ ofrecieron las bases para que las

9 Ver <https://justica.sp.gov.br/index.php/coordenacoes-e-programas/coordenacao-de-politicas-para-a-diversidade-sexual>

10 Ver <https://sapiencia.gov.co/matricula-cero/#1686169005932-ea62a5e7-d67d>

11 Para revisar la Ley 27.636, Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins", promulgada el 24 de junio de 2021, ver www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708

12 Para revisar la Ley 26.743 que establece el derecho a la identidad de género de las personas, promulgada en mayo de 2012, ver www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/70106/20120524

13 Para revisar el decreto 476, de 2021, ver www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/247092/20210721

universidades adhirieran a su implementación, lo que derivó en acciones concretas de inclusión a personas OSIEG. Algo similar ocurre en Uruguay, donde se reportan alcances análogos de la Ley Integral para personas trans¹⁴ dentro de la Universidad de la República.

Normativas y legislaciones como las señaladas dan forma a nuevos arreglos e iniciativas institucionales en materia de diversidad sexogenérica en las universidades. Un ejemplo se encuentra en la Universidad de Rosario y su Área de Género y Sexualidades, desde la cual se ha impulsado el Programa de Inclusión Educativa y Laboral (PIEL)¹⁵, que responde al compromiso de la institución por impulsar el trato digno, el uso del lenguaje no sexista e inclusivo, y por asegurar la inclusión laboral de personas trans, travestis y no binarias, sostenido en ordenanzas internas que interpretan e incluso anteceden a la normativa nacional.

En general, gran parte de las iniciativas revisadas se sustenta en **políticas de cuotas y acciones afirmativas para el acceso y permanencia de las diversidades sexogenéricas**, cuyo alcance compete a diversos estamentos, incluyendo estudiantes y personas que trabajan en la universidad. Las medidas para fomentar la permanencia de personas OSIEG en las universidades requieren una transformación cultural, de modo que sean espacios inclusivos especialmente para las personas trans.

Diseños institucionales

Los diseños institucionales dicen relación con los procesos de institucionalización y organización de las prácticas de inclusión LGBTIQ+, y su vínculo con áreas de la gestión universitaria, la creación de unidades responsables y la conformación de equipos capacitados en la materia. Uno de los primeros elementos favorecedores de las prácticas de inclusión LGBTIQ+ es la especialización y jerarquía institucional de áreas, unidades y equipos profesionales, dado que su acción no se diluye en focos de inclusión demasiado amplios.

Por ejemplo, la UNESP posee una Coordinadora de Acciones Afirmativas, Diversidad y Equidad (CAADI)¹⁶ ligada a la Vicerrectoría. Su forma de trabajo y ubicación institucional le permite incidir y actuar articuladamente con las prorectorías y demás coordinadoras y comisiones universitarias. Su estructura incluye la labor conjunta con comisiones centrales, incluyendo la Comisión de Diversidad Sexual y Género, compuesta por representantes docentes, estudiantes de pregrado y posgrado, y personal técnico-administrativo.

¹⁴ Para revisar la Ley 19.684 o Ley Integral para personas trans, publicada en 2018, ver www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018

¹⁵ Portal PIEL, <https://unr.edu.ar/programa-de-inclusion-educativa-y-laboral>

¹⁶ Ver www2.unesp.br/portal#!/caadi

Participación e incidencia LGBTIQ+

La mayoría de las iniciativas de inclusión OSIEG reportadas por las universidades consultadas consisten en acciones y políticas impulsadas por las propias comunidades universitarias, en ocasiones articuladas en conjunto con organizaciones de la sociedad civil. Este aspecto de política generativa al interior de la institución educativa es posible gracias a la disponibilidad de espacios para la incidencia de la población LGBTIQ+, la que depende de mecanismos de participación democrática promovidos por la universidad.

Así ocurre en universidades donde las comunidades —como parte de la tradición democrática de estas instituciones— participan activamente en las definiciones y alcances de diversas iniciativas, en una actividad que es también un ejercicio de ciudadanía para personas OSIEG. Por ejemplo, en la Universidad de Rosario, en Argentina, la Mesa de Trabajo para la Confección de Ordenanzas y Recomendaciones para el Lenguaje Inclusivo y No Sexista convoca a todos los estamentos de la comunidad universitaria que se verán afectados por la aplicación de aquella iniciativa.

Otro ejemplo reside en la Universidad Nacional de La Plata (Argentina), institución que a través de su Consejo Social promueve la interacción entre las comunidades y organizaciones de la sociedad civil y la universidad¹⁷. El objetivo es enriquecer la retroalimentación entre la universidad y diversos sectores sociales, como una forma de cumplir con el compromiso de la educación superior de llevar adelante procesos formativos sensibles a las demandas sociales, en este caso, de los feminismos y movimientos sexogénicos, representados en una Comisión de Género y Feminismos.

Al mismo tiempo, las prácticas de inclusión OSIEG se sostienen en experiencias ejemplares donde los integrantes de la misma comunidad ocupan cargos de gestión y operan como agentes de sensibilización organizacional ante los reclamos y demandas de la diversidad sexogénica universitaria. Por ejemplo, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) posee un Programa de Diversidades y Disidencias Sexogénicas¹⁸ para el desarrollo de políticas que resguarden los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ al interior de la institución, el cual es coordinado por personas OSIEG y contempla un grupo asesor que contribuye con saberes especializados.

¹⁷ Ver <https://unlp.edu.ar/consejo-social>

¹⁸ Ver <https://coordinaciongenero.unam.mx/diversidades-y-disidencias-sexogenericas-en-la-unam>

Conceptos que incluyen a las personas OSIEG en los principios y políticas universitarias de inclusión, no discriminación y erradicación de la violencia basada en género

Las definiciones y títulos asignados a las políticas, unidades de gestión y acciones dirigidas a la inclusión LGBTIQ+ son significativamente relevantes por su capacidad de delimitar, representar y convocar a sus grupos objetivos. Con ese propósito, las universidades recurren a un conjunto de definiciones y orientaciones conceptuales que guían, nombran y abarcan las iniciativas orientadas a la diversidad sexogenérica. En varios de los casos revisados, la respuesta institucional ante situaciones de violencia y discriminación transita desde el concepto de **violencia de género hasta el de violencia por razón de género o violencia basada en género**, con lo cual amplía su cobertura e incluye a la población trans, no binaria y no cisgénero que experimenta formas de violencia en razón de su identidad de género u orientación sexual.

A la fecha muchas universidades han optado por el concepto de violencia basada en género por sobre el de violencia de género. Por ejemplo, la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia incorpora esta definición en su Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Violencias Basadas en Género¹⁹, donde establece que el principio de discriminación por razón de género constituye un límite para la autonomía universitaria como principio absoluto. Un uso similar del concepto de **violencia por razón de género** se encuentra en el Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México²⁰.

Las acciones dirigidas a la inclusión de personas OSIEG se enmarcan en la promoción y defensa de los derechos humanos y los respectivos compromisos que las instituciones de educación superior han adquirido en esta materia. El enfoque de derechos humanos alude a la vocación democrática de las universidades del subcontinente y funciona como un encuadre de sus acciones en relación con la diversidad sexogenérica. En este sentido, cuando se trata de feminismos y diversidades sexogenéricas, es común encontrar referencias al compromiso con los derechos humanos en las diversas políticas, iniciativas e instrumentos de gestión universitaria. Por ejemplo, la Universidad Nacional de La Plata se ha hecho cargo de incluir la perspectiva de los derechos humanos desde la década de los 90, labor que se expresa hoy en una Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de la Igualdad, que a su vez hospeda a la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual²¹.

¹⁹ Ver <http://rectoria.pedagogica.edu.co/wp-content/uploads/2023/03/Protocolo-prevencion%CC%81n-atencion%CC%81n-sancio%CC%81n-violencias-basadas-ge%CC%81nero-UPN.pdf>

²⁰ Ver www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2022/11/221117-suplemento-protocolo-para-atencion-integral-de-violencia-por-razones-de-genero.pdf

²¹ Ver <https://unlp.edu.ar/derechos-humanos>

Diagnósticos

Si bien las demandas vinculadas al reconocimiento e inclusión de las personas OSIEG en la educación superior en los ámbitos de igualdad de acceso y oportunidades, prevención y erradicación de la violencia y discriminación por razones de género, participación activa en la vida universitaria, investigación y producción de conocimiento con foco en las personas OSIEG, y extensión y vinculación con el medio son históricas (Brito et al., 2022), la indagación sistemática y transversal de su realidad al interior de las universidades es un fenómeno relativamente emergente. Esta profundización se ha facilitado gracias a los procesos de diagnóstico de género que comenzaron a tomar curso al interior de estas instituciones en el marco de la implementación de las políticas de género.

Sin embargo, en varias universidades se reportó que inicialmente en el diseño y construcción de los instrumentos diagnósticos no se incluían preguntas ni perspectivas de diversidad sexogenérica, carencia que comenzó a corregirse a medida que los equipos de investigación se fueron perfeccionando. En concreto, este aprendizaje organizacional se aprecia en que las estadísticas se fueron desagregando más allá de los binarios hombre-mujer o femenino-masculino, con lo que el diseño de los instrumentos diagnósticos fue ampliando la posibilidad de mapear y visibilizar a la población OSIEG en la universidad considerando tanto la orientación sexual como la identidad sexogenérica. Este avance se complementa con el diseño y aplicación periódica de mecanismos e instrumentos comunes entre las universidades para levantar datos específicos sobre estudiantes OSIEG, lo que permite obtener información precisa y actualizada sobre sus características, tamaño, composición, condiciones de vida, y otros aspectos relativos a sus vivencias, necesidades y expectativas.

Un ejemplo de diagnóstico reciente es la Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTQ+, desarrollada por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2022), instrumento que permitió sustentar propuestas de política institucional para las diversidades sexogenéricas. El diagnóstico incluyó un censo sobre las diversas expresiones de género en la universidad, sobre cómo se experimenta ser LGBTQIA+ en la institución, así como las experiencias de discriminación y violencia, junto a sus efectos. Por su parte, en el Primer Diagnóstico de Trayectorias Educativas Integrales de Estudiantes de Colectivos LGBTQTTNB+ de la Universidad Nacional de La Plata, la dimensión curricular se sumó como un área donde explorar las experiencias formativas de las personas OSIEG (UNLP, 2023).

Conclusiones

Chile posee un marco normativo en materia de derechos humanos (Banco Mundial, 2023, pp. 20-29), reconocimiento, inclusión y no discriminación de las personas OSIEG, así como para la erradicación de la violencia basada en género, lo suficientemente sólido para que las universidades estatales —e incluso privadas— avancen rápida y sustancialmente en diseñar, mejorar, medir y evaluar sus políticas, protocolos, planes de estudio, sistemas de capacitación, mecanismos formales de incidencia y espacios físicos para que estén orientados hacia la plena inclusión y no discriminación, así como para establecer mecanismos efectivos de cuidado, protección y reparación en casos de violencia basada en género.

Los hallazgos de esta investigación sugieren que para avanzar significativamente en la inclusión y no discriminación en la educación superior es necesario identificar sistemática y periódicamente las brechas y oportunidades vinculadas al reconocimiento institucional de la diversidad, a la garantía de inclusión y no discriminación, así como al compromiso de garantizar una vida libre de violencia de las personas OSIEG en todo el sistema de educación superior.

Una de las principales brechas detectadas en esta investigación se vincula con las normas sociales y actitudinales de la sociedad chilena que influyen en la vida universitaria, especialmente en lo relativo al paradigma binario y cisgénero que domina la cultura del país. Evidencia de ello es que, de acuerdo con los relatos de las personas entrevistadas, los mayores obstáculos para la inclusión OSIEG radican en la conceptualización de la **categoría género y sus derivadas, equidad de género y violencia basada en género, porque se suelen asociar a asuntos que solo competen a las mujeres, normalmente cisgénero. Es decir, se trata de un desafío vinculado a las resistencias situadas** que permean el diseño de las políticas de género y su capacidad de abordar asuntos relativos a la diversidad OSIEG.

Por una parte, se reportaron diversas circunstancias adversas para las personas OSIEG en las universidades, tales como solicitudes de moderar las acciones afirmativas, la banalización de sus demandas, la restricción de las políticas de género a concepciones binarias o conservadoras del género, y la contención administrativa de los recursos y de los márgenes de acción de los espacios encargados para su implementación.

Por otra parte, se reportaron resistencias de contexto ligadas a valores culturales binarios y cisgénero, particularmente en las ciudades y regiones de los extremos norte y sur de Chile, incluyendo prácticas organizadas de oposición al movimiento feminista y la diversidad OSIEG.

Cabe señalar que para el estudiantado el concepto de género incluye natural y lógicamente a la población OSIEG y, por ende, entiende que todas las acciones institucionales para garantizar la equidad de género y **la no discriminación por razón de género**, así como para erradicar la violencia basada en género, contemplan a la diversidad OSIEG. Por tanto, la conceptualización del concepto de género y el nivel de comprensión del estudiantado sobre el derecho al reconocimiento e inclusión resulta muy valioso, y podría incorporarse de manera formal y sistemática al diseño e implementación de procesos de formación, capacitación y sensibilización de otros estamentos universitarios, así como también al diseño y evaluación de las políticas universitarias de género.

Para que las comunidades universitarias puedan acortar esta brecha se les sugiere difundir y promover cambios actitudinales, junto con fortalecer los diseños normativos relativos a garantizar el reconocimiento de la diversidad, la inclusión, la no discriminación y el derecho a llevar una vida libre de violencia basada en género. También contribuiría recopilar información cuantitativa que permita reconocer y dar visibilidad estadística a la población OSIEG en los entornos universitarios, incluyendo de manera sistemática variables sobre identidad y expresión de género y orientación sexual en los registros administrativos, censos, encuestas y otros instrumentos en los que se registren datos no solo del estudiantado, sino de toda la comunidad. Finalmente, se podrían diseñar acciones de inclusión pertinentes a las diversas realidades institucionales de la Red de Universidades Estatales.

Otra de las brechas detectadas en esta investigación —estrechamente vinculada al éxito o fracaso de las medidas que tomen las universidades y la política pública de educación superior en materia de inclusión OSIEG— es la disparidad de recursos financieros y profesionales que se evidencia entre las áreas, unidades, departamentos o direcciones vinculadas a la gestión de las políticas de género en las dieciocho universidades analizadas.

La legitimidad, incidencia e impacto de las acciones que ejecuta cada una de las universidades en materia de género e inclusión y no discriminación de personas OSIEG están directamente relacionadas con los recursos que poseen las unidades, departamentos o direcciones vinculadas a la gestión de las políticas de género. Si bien la inclusión efectiva de personas OSIEG en la educación superior depende de múltiples factores, incluyendo cambios culturales y organizacionales, la

disponibilidad de recursos profesionales y financieros adecuados es un elemento a considerar para garantizar la implementación sostenida de políticas y programas de inclusión y no discriminación.

Finalmente, una acción necesaria y con alto potencial inclusivo, tendiente a fomentar la sostenibilidad de las trayectorias formativas en educación superior y en la convivencia de la comunidad universitaria, consiste en que las universidades estatales elaboren una estrategia común para transversalizar la perspectiva de género y la inclusión OSIEG en todos los ámbitos universitarios, y no solo cuando se trata de abordar y erradicar la violencia basada en género. En consecuencia, se sugiere revisar y ajustar con perspectiva OSIEG e interseccionalidad los mecanismos de acceso y retención, las mallas curriculares y las bibliografías, así como los mecanismos de contratación y gestión de personal.

Principales recomendaciones

A continuación, se sintetizan —en orden alfabético— las principales acciones sugeridas para promover el reconocimiento, la inclusión, la no discriminación y el abordaje de violencia basada en género de personas OSIEG en entornos universitarios. Estas recomendaciones se organizan en torno a las siete dimensiones identificadas como prioritarias para avanzar en la materia, en concordancia con los tres objetivos principales de la Ley 21.369: prevenir el maltrato y la discriminación, garantizar el derecho a la educación, y crear espacios seguros e inclusivos.

- 1. Diagnóstico:** Se sugiere actualizar o realizar diagnósticos tanto cualitativos como cuantitativos sobre el estado del arte en materia de reconocimiento, inclusión, no discriminación y abordaje de la violencia basada en género de estudiantes OSIEG en las universidades estatales, con el fin de conocer en detalle y actualizarse sobre la situación de las personas OSIEG en estos entornos.
- 2. Evaluación:** Se recomienda diseñar una matriz común de indicadores que permitan evaluar los avances y el impacto de las acciones de cada universidad en materia de reconocimiento, inclusión, no discriminación y erradicación de la violencia basada en género para personas OSIEG presentes en las comunidades universitarias, priorizando aquellas dimensiones identificadas como estructurales en los diagnósticos.
- 3. Focalización:** Se sugiere elaborar un catastro y caracterización socioeconómica del estudiantado OSIEG, con foco en la población trans, en las dieciocho universidades estatales, con el fin de identificar necesidades de ayuda económica y/o social para fomentar la permanencia y finalización de sus estudios.
- 4. Inclusión:** Se recomienda desarrollar un protocolo de inclusión y no discriminación orientado a las personas OSIEG con base en la normativa vigente y en buenas prácticas de inclusión en entornos universitarios internacionales, con foco en las personas trans e intersex.
- 5. Institucionalización:** Se recomienda formalizar y fortalecer los departamentos, áreas o unidades de género en las universidades estatales, tanto en el nivel central como local, a través del diseño de un modelo mínimo de organismo universitario a cargo de la política de género e inclusión OSIEG en el que se establezcan sus necesidades financieras y técnicas, así como su nivel de incidencia en los gobiernos universitarios.
- 6. Investigación:** Se sugiere elaborar un protocolo para la incorporación normalizada y permanente de variables OSIEG en los instrumentos de recolección de datos e información que se utilizan en las universidades estatales en todos los niveles de acción.
- 7. Sensibilización y capacitación:** Se recomienda identificar dimensiones o aspectos mínimos que se debe incluir en los lineamientos para los procesos de sensibilización, capacitación y formación en materias OSIEG con base en los diagnósticos OSIEG de las universidades estatales.

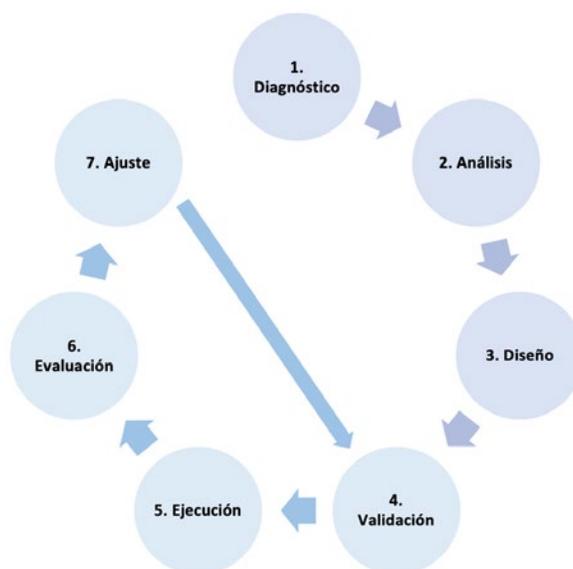
Diseño de una hoja de ruta para la inclusión OSIEG

Debido a que el avance para el reconocimiento e inclusión de las personas OSIEG es diverso entre las dieciocho universidades analizadas, es recomendable que cada una de ellas elabore su propia hoja de ruta para abordar las recomendaciones sugeridas en este documento, tomando en cuenta su realidad territorial, su estado de desarrollo institucional, los recursos disponibles y otros elementos que puedan incidir en la elaboración de una estrategia para la inclusión OSIEG.

Para la elaboración de la hoja de ruta se sugiere tomar en cuenta el siguiente ciclo de diseño e implementación de acciones, dado que le permitirá a cada universidad identificar en qué etapa de implementación se encuentra y qué pasos seguir. Con el fin de facultar la sostenibilidad de las acciones a lo largo del tiempo, este ciclo propone volver a la etapa de validación periódicamente, considerando procesos colaborativos entre las universidades para potenciar la retroalimentación continua entre pares.

En este sentido, se podría retomar la iniciativa sugerida sobre crear una Red de Universidades Estatales Chilenas por la Inclusión de 2018, cuyo principal objetivo sea articular una red de trabajo conjunto que permita a las universidades estatales atender las necesidades y el desarrollo del estudiantado OSIEG, entre otros grupos de especial atención (Universidad de Chile, 2023).

Figura 2. Ciclo de acciones propuesto



A continuación, se presenta un esquema que detalla algunas acciones sugeridas para las siete recomendaciones mencionadas, desagregadas por tipo de institución encargada: Estado y universidades estatales.

| Dimensión | Institución | Recomendación |
|---------------------|----------------------|--|
| Diagnóstico | Estado | Emitir recomendaciones para que las universidades estatales actualicen o realicen diagnósticos cualitativos y cuantitativos sobre el estado del arte en materia de reconocimiento, inclusión, no discriminación y abordaje de la violencia basada en género de estudiantes OSIEG. |
| | Universidades | Identificar brechas y oportunidades relativas al reconocimiento, inclusión, no discriminación y erradicación de la violencia basada en género de las personas OSIEG, con el fin de obtener un conocimiento detallado y actualizado sobre la situación de las personas OSIEG en los entornos universitarios. |
| Evaluación | Estado | Evaluar mejoras al sistema de evaluación, con base en estándares mínimos, que permitan la operacionalización y evaluación en red de prácticas universitarias orientadas a garantizar el reconocimiento, inclusión, no discriminación y erradicación de la violencia basada en género de personas OSIEG en las universidades, con el fin de asegurar un sistema de seguimiento y evaluación válido y confiable. Esto podría hacerse, por ejemplo, a través del Proyecto de Fortalecimiento de Universidades del Estado o de la actualización de los criterios para la acreditación. |
| | Universidades | Diseñar mecanismos de evaluación cualitativos y cuantitativos que permitan observar de manera crítica el impacto de las acciones dirigidas al reconocimiento, inclusión, no discriminación y abordaje de la violencia basada en género de personas OSIEG, y que faculten una toma de decisiones informada, con el fin de retroalimentar la formulación de acciones y políticas inclusivas. |
| Focalización | Estado | Abarcar mecanismos que incluyan condiciones para la acreditación, beneficios estudiantiles, programas de acceso y vías de admisión universitaria que son exitosamente implementados en otros países, los cuales pueden sustentarse en modificaciones a instrumentos normativos, como la Ley 21.094 y la Ley 21.091. |
| | Universidades | Diseñar acciones específicas tendientes a fomentar y promover el acceso, permanencia y participación vinculante de estudiantes OSIEG considerando sus especificidades, en particular de personas trans. |

| | | |
|-----------------------------|----------------------|--|
| Inclusión | Estado | Promover la inclusión de personas OSIEG en la educación superior a través del desarrollo de un protocolo de inclusión y no discriminación orientado a las personas OSIEG con base en la normativa vigente y en buenas prácticas de inclusión en entornos universitarios internacionales. |
| | Universidades | <p>Promover activamente acciones afirmativas que faciliten la incidencia de estudiantes y personas OSIEG en las comunidades universitarias a través del fortalecimiento de su participación democrática en todas las instancias.</p> <p>Revisar y actualizar los planes de estudio con el fin de incorporar la perspectiva OSIEG en los currículums, bibliografías y, en general, en toda actividad docente.</p> |
| Institucionalización | Estado | <p>Promover una estrategia escalada para transversalizar la perspectiva de género e inclusión OSIEG en la educación universitaria con base en un enfoque de derechos humanos y con perspectiva interseccional.</p> <p>Promover y fortalecer mecanismos de gobernanza y articulación de servicios universitarios con perspectiva OSIEG, que faciliten la coordinación en red, tomando como eje del diseño de la política pública OSIEG, a través de orientaciones técnicas.</p> <p>Potenciar el trabajo en red de las universidades estatales en materia de género e inclusión OSIEG a través del desarrollo de mecanismos formales y permanentes destinados al intercambio y documentación de experiencias y aprendizajes que permitan a los diversos actores universitarios mejorar sustantivamente sus acciones en la materia.</p> |
| | Universidades | Formalizar la participación de los departamentos, áreas o unidades de género en las instancias de toma de decisión estratégica en el gobierno universitario, con el fin de garantizar la transversalización de las perspectivas OSIEG y de género. |

| | | |
|---------------------------------------|----------------------|---|
| Investigación | Estado | Evaluar la inclusión e incorporación sistemática de variables sobre orientación sexual e identidad y expresión de género en los instrumentos utilizados por las universidades estatales para recopilar información cualitativa y cuantitativa sobre sus estudiantes, autoridades, docentes y administrativos, con el fin de promover el análisis crítico de la situación de las personas OSIEG en las universidades. |
| | Universidades | Fomentar y financiar iniciativas provenientes de todos los estamentos universitarios para desarrollar investigaciones en materia de reconocimiento, inclusión, no discriminación y abordaje de la violencia basada en género de personas OSIEG, con foco en el estudiantado y las personas trans. Incorporar permanente y sistemáticamente variables sobre orientación sexual e identidad y expresión de género en los instrumentos utilizados por la universidad para recopilar información cualitativa y cuantitativa sobre sus estudiantes, autoridades, docentes y administrativos, con el fin de promover el análisis crítico de la situación de las personas OSIEG en las universidades. |
| Sensibilización y capacitación | Estado | Establecer lineamientos de base para que las universidades estatales realicen procesos permanentes de sensibilización y capacitación en temas OSIEG destinados a toda la comunidad universitaria, con foco en las autoridades, el cuerpo docente y administrativo de las universidades estatales. |
| | Universidades | Diseñar, financiar y facilitar procesos de sensibilización, formación y capacitación permanentes sobre temas OSIEG con base en los lineamientos del Ministerio de Educación, dirigidos a toda la comunidad universitaria, con foco en las autoridades, y cuerpo docente y administrativo. |

Reflexiones finales

El objetivo de las recomendaciones presentadas en este documento es contribuir al fortalecimiento de una educación superior inclusiva y respetuosa de la diversidad, así como a la erradicación de toda forma de discriminación y violencia basada en género con perspectiva OSIEG. Se trata de un proceso continuo que invita al compromiso de todos los actores involucrados: el Estado, las universidades y sus comunidades, las organizaciones de la sociedad civil y las personas OSIEG.

Cabe destacar que estas recomendaciones son solo una referencia y que se pueden adaptar a las diversas realidades de las universidades estatales según su actual estado de avance en el desarrollo de políticas de inclusión y no discriminación, y su contexto tanto institucional como territorial. Se recomienda que cada universidad realice estudios y diagnósticos más profundos para identificar sus necesidades y prioridades y las de sus comunidades locales. La invitación es a compartir con el resto de las universidades estatales los hallazgos y las mejores prácticas, como una forma de colaboración en red.

Finalmente, y en línea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 4 (Educación de calidad) y el ODS 10 (Reducción de desigualdades), se recomienda que los múltiples actores del sistema de educación superior en Chile continúen fortaleciendo sus estrategias de inclusión y no discriminación para personas OSIEG, asegurando una implementación efectiva, medible y sustentable.



Referencias

- Banco Mundial (2017). *Documento de evaluación inicial del proyecto sobre un préstamo propuesto por un monto de USD 50,126 millones a la República de Chile para el proyecto de fortalecimiento de las universidades estatales en Chile*. Informe N.º PAD2433. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/925521517208719146/pdf/PAD2433-SPANISH-PAD-PUBLIC-ADChiletraduccinCastellanoFINAL.pdf>
- (2023). *Chile: Hacia un Estado diverso, inclusivo y sin discriminación*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099324411082311972/pdf/IDU0eb243f2701774049890b8b6084b5a1735164.pdf>
- (2024). *World Bank Group Gender Strategy 2024-2030. Accelerate Gender Equality to End Poverty on a Livable Planet*. Washington, D. C.: World Bank. www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-strategy-update-2024-30-accelerating-equality-and-empowerment-for-all?cid=gen_tt_genderwb_en_ext
- BCN (2021). Ley 21.369. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023
- Brito, S., L. Basualto, R. Azócar y C. Flores (2022). Matrimonio igualitario, perspectivas socioculturales y ético políticas desde las voces de estudiantes universitarias/os. *Rumbos TS*, 28, 245-268. <https://doi.org/10.51188/rtrts.num28.696>
- CIDH (2020). *Informe sobre personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf
- Cruz, E., M. N. López, K. Broggi, M. F. González, V. Sánchez, M. Varela et al. (2023). *Primer diagnóstico de trayectorias educativas integrales de estudiantes de colectivos LGBTTTNB+ de la UNLP*. Universidad de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/152954>
- Haraway, D. J. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres: La reinención de la naturaleza*. Cîteadra.
- Hiller, R., A. Moreno, A. Mallimaci y L. Berkins (eds.) (2015). *Cumbia, copeteo y lágrimas: Informe nacional sobre la situación de travestís, transexuales y transgéneros*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Mineduc (s. f.). Preguntas y repuestas en torno a la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. <https://educacionsuperior.mineduc.cl/informacion-sobre-la-ley-21-369>
- (2021). Planes a 10 años de Universidades Estatales. Versión ajustada 2021. <https://dfi.mineduc.cl/proyectos-de-fortalecimiento/planes-de-fortalecimiento-a-10-anos>
- (2022). Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior. <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/09/Orientaciones-ley-21369.pdf>
- (2023a). Orientación Temática N° 1. ¿Cuáles son las normativas que protegen los derechos de estudiantes LGBTIQ+? <https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/113/2023/05/DOCUMENTO-PARTICIPACION-orientacio%CC%81n-tematica-1.pdf>
- (2023b). Orientaciones para el resguardo del bienestar de estudiantes con identidades de género y orientaciones sexoafectivas diversas en el sistema educativo chileno. www.mineduc.cl/inclusion-de-las-personas-lgbtiqua-en-el-sistema-educativo
- Ministerio de Desarrollo Social (2017). Censo Nacional de Personas Trans. Derecho a la Educación. www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/1969.pdf
- Montes, R. (4 de octubre de 2018). #MeToo. La gran ola que cambia Chile empezó en la universidad. https://elpais.com/sociedad/2018/09/30/actualidad/1538322187_839552.html
- MOVILH (2023). *XXI Informe Anual de Derechos Humanos. Diversidad sexual y de género en Chile*. www.movilh.cl/wp-content/uploads/2023/03/XXI-Informe-DDHH-Diversidad-sexual-y-de-genero-2022-MOVILH-web.pdf
- REDLACTRANS (2015). *Violaciones a los Derechos Humanos de Mujeres Trans en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá*. <http://redlactrans.org.ar/site/wp-content/uploads/2016/01/Informe-COMPLETO.pdf>
- (2017). Esperando la muerte. Informe 2016-2017. Argentina. <http://atta.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/Esperando-la-muerte-Informe-Argentina-2016-2017.pdf>
- Subsecretaría de Prevención del Delito del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2020). *Estudio exploratorio de discriminación y violencia hacia personas LGBTIQ+*. www.movilh.cl/wp-content/uploads/2021/04/movilh-encuesta-subsecretaria-delitos.pdf
- UNAM (2022). *Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTIQ+ en la UNAM. Informe ejecutivo de resultados*. https://drive.google.com/file/d/1RVVDIip3kkuW3cUanOELWMBK_8Me25rWS/view
- Universidad de Chile (2023). Hacia una red de inclusión de universidades estatales. Propuesta preliminar. <https://uchile.cl/dam/jcr:6349df92-23ff-4b1f-832b-8e41490b482e/hacia-una-red-de-inclusin-de-universidades-estatales-pdf-2.78-mb.pdf>
- UNLP (2023). *Primer diagnóstico de trayectorias educativas integrales de estudiantes de colectivos LGBTTTNB+ de la UNLP*. Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad, Universidad Nacional de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/152954>

Anexo 1.

Metodología

El presente estudio fue descriptivo y evaluativo, con un diseño de carácter mixto que combina técnicas de producción de datos cuantitativas y cualitativas. Se desarrolló entre noviembre de 2022 y septiembre de 2023, e incluyó actividades presenciales y virtuales divididas en tres etapas.

En la primera etapa se describieron las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en las dieciocho universidades estatales de Chile. La información se recopiló por medio de un cuestionario cerrado dirigido a interlocutores institucionales ubicados en el nivel universitario central, considerando la recepción digitalizada de archivos de respaldo (documentación, informes, decretos, enlaces, etc.). Paralelamente, se realizó una revisión panorámica y descriptiva de las políticas, planes e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en universidades estatales de América Latina, considerando cinco casos ejemplares de Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay y México.

En la segunda etapa se evaluaron los procesos de diseño e implementación de las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+. Para ello se consideró un subgrupo de cuatro universidades estatales en las cuales se entrevistó a informantes clave, contemplando interlocutores institucionales y de la comunidad estudiantil LGBTIQ+.

En la tercera etapa se indagó sobre experiencias de inclusión OSIEG en universidades estatales. Para ello se desarrolló un muestreo por validación de personas expertas, a través de entrevistas previas en las que se les consultó por iniciativas y políticas de inclusión LGBTIQ+ del país. De este modo, se pudo poner el foco en las universidades seleccionadas y llegar a los contactos específicos (muestreo por semilla o bola de nieve). Previo al contacto se revisaron los portales de cada universidad sugerida para confirmar la existencia de políticas e iniciativas de interés para el estudio. Luego se procedió al contacto y se realizaron las entrevistas.

Finalmente, los resultados de las etapas anteriores se volcaron en una síntesis de recomendaciones para fortalecer la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en las universidades estatales de Chile, con el fin de colaborar con la Subsecretaría de Educación Superior del Mineduc en la labor de establecer las prioridades en materia de políticas públicas en este sector.

Anexo 2.

Contexto, consideraciones éticas y limitaciones del estudio

Contexto en el que se desarrolló el estudio

Es pertinente referirse al contexto en que se desarrolló el presente estudio dado que explica parte de las decisiones metodológicas que se tomaron, el proceso de producción de datos, y cómo se llegó a los resultados y a las recomendaciones correspondientes.

Si bien la ejecución del estudio se aprobó a partir de noviembre de 2022, los primeros meses se destinaron al diseño y validación con el Ministerio de Educación y las contrapartes técnicas involucradas. Se decidió no proseguir con la investigación durante los meses finales del año puesto que usualmente conllevan una sobrecarga significativa para los equipos profesionales y el estudiantado no se encuentra presente debido al que el año académico cierra en diciembre, seguido por el receso de vacaciones de verano entre enero y febrero. En consecuencia, se planificó iniciar el estudio una vez avanzado marzo, período en que las universidades ya están funcionando y disminuyen las exigencias de gestión asociadas al inicio del año académico.

Como se señaló en el apartado de antecedentes, la mayoría de las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género se crearon dentro de los últimos cinco años o con posterioridad a la Ley 21.369, promulgada en 2021. Por ese motivo, las trayectorias de ejecución de las políticas de género de las universidades contempladas en el estudio varían, incluyendo algunas que iniciaron los procesos de institucionalización en esta materia durante la pandemia del covid-19, cuando el trabajo era virtual.

Los procesos de institucionalización de género que han tomado curso en las universidades del Estado son paralelos a instancias de coordinación entre instituciones²² y a los procesos originales de transformación llevados a cabo por cada una de acuerdo con su ubicación geográfica, entorno sociocultural, historia institucional, recursos de gestión, formas de gobierno y organización política. Asimismo, responden a las características y problemáticas propias de las comunidades universitarias, recogidas en procesos de diagnóstico o distinguibles en las demandas articuladas por movilizaciones políticas, como ocurrió con las demandas estudiantiles feministas.

²² Destacan dos instancias de coordinación interinstitucional: la Comisión de Igualdad de Género del Consorcio de Universidades del Estado (CUECH) y la Red de Unidades de Género del Consejo de Rectores (GRUCH).

Finalmente, conviene señalar que parte de la producción de datos correspondiente a la segunda etapa del estudio coincidió con actividades y jornadas celebradas entre junio y agosto de 2023 con motivo del orgullo LGBTQIA+. Algunas de estas actividades, sean impulsadas por las universidades escogidas u organizadas por su comunidad estudiantil, se recogen y discuten en los resultados de este estudio.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo de este estudio se tuvo en consideración que la comunicación fuera transparente, para lo cual se dio cuenta de sus objetivos y métodos a todos los participantes y a lo largo de todas sus etapas, incluyendo la información sobre el modo en que se gestionarían los datos producidos en su transcurso. También se elaboró un documento informativo sobre el estudio acompañado de un formulario de consentimiento informado²³ cuya revisión y firma fue solicitada previo a las entrevistas.

Limitaciones

El diseño metodológico del estudio y los datos producidos enfrentan una serie de limitaciones, como el alcance de sus resultados, en el sentido de que es necesario clarificar hasta qué punto es pertinente transferirlos a entornos institucionales distintos a los estudiados. De todas maneras, más que como restricciones, se propone comprender estas limitaciones como una invitación a expandir y explorar nuevos horizontes sobre la inclusión LGBTQIA+ en la educación superior.

Una de ellas se relaciona con el contexto en el que surge la iniciativa del estudio, a saber, el Proyecto de Fortalecimiento de las Universidades Estatales en Chile, que lo acota a las dieciocho universidades estatales, con lo que el entorno más amplio de la educación superior en Chile queda fuera de su alcance. Además de las universidades seleccionadas para el estudio, las instituciones de educación superior reconocidas por el Estado incluyen a los institutos profesionales, los centros de formación técnica y las escuelas matrices de las Fuerzas Armadas, y de las Fuerzas de Orden y Seguridad, a las que se suma el entorno de universidades no estatales (privadas), cuya exploración resulta igualmente relevante para responder la pregunta por la inclusión LGBTQIA+, considerando la diversidad de regímenes administrativos, culturas organizacionales, localización, características socioeconómicas y perfiles de formación que se ponen en juego en cada contexto.

²³ Ambos documentos están disponibles en los anexos de este informe.

Otra limitación remite al grado de profundidad con que se pueden analizar las iniciativas y políticas de inclusión LGBTIQ+ en las universidades estudiadas. Para obtener un panorama que permitiera describir la densidad de acciones realizadas sobre esta materia, se optó por crear un cuestionario destinado al universo completo de las universidades estatales. Además, se decidió acotar el estudio de casos a cuatro universidades, en cada una de las cuales se entrevistó a dos grupos de informantes clave: por una parte, a los equipos profesionales de las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género y, por otra, a estudiantes de pregrado que se identificaran como LGBTIQ+, pertenecieran o no a organizaciones estudiantiles. Por ende, para que el análisis de las iniciativas y políticas de inclusión LGBTIQ+ en las universidades estatales sea más profundo, se sugiere expandirlo al universo completo de las instituciones, así como explorar otros agentes clave que podrían operar como informantes sobre esta materia y que actúan en conjunto con las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género.

Las iniciativas y políticas de inclusión LGBTIQ+ se evaluaron considerando la perspectiva específica del estudiantado de pregrado. Esta focalización implica que no se consideró en el universo de informantes clave a estudiantes de posgrado ni a otros integrantes de las comunidades universitarias, tales como docentes, funcionarios, proveedores de servicios, o personas que ocupan cargos de administración y gobierno. En el entendido de que las prácticas de inclusión LGBTIQ+ conllevan procesos ligados a la erradicación de la violencia basada en género en contra de las diversidades OSIEG en los ámbitos pedagógicos, curriculares, investigativos, de extensión, gestión y democracia universitaria, para examinarlas se requiere considerar las experiencias del conjunto de la comunidad que participa y se involucra en tales instancias.

Finalmente, al interpretar los hallazgos de este informe se debe considerar la temporalidad asociada al levantamiento de información, que corresponde al año 2023, y situarlos en el contexto específico de ese período.

Anexo 3.

Cuestionario en línea

Identificación

Por favor indique los datos de la persona encargada de responder el cuestionario.

Nombre completo

Cargo

Unidad institucional en la que desarrolla sus funciones

Correo electrónico

Diagnóstico

Esta sección busca conocer si su universidad ha realizado algún diagnóstico sobre asuntos de interés para las personas OSIEG, sea para dimensionar cuántos miembros se identifican, detectar sus necesidades, identificar experiencias de discriminación o violencia, entre otros. En esta sección puede reportar tanto diagnósticos exclusivamente relacionados con la comunidad LGBTIQ+ como otros estudios, consultas o instrumentos cuya aplicación haya aportado información al respecto, sin necesariamente limitarse al colectivo LGBTIQ+.

¿Cuenta la universidad con un diagnóstico de la situación de la comunidad LGBTIQ+ en su interior?

Sí No

En caso afirmativo, por favor responda las siguientes preguntas sobre el diagnóstico.

Si existe más de un diagnóstico, puede reportarlo con el botón “agregar”.

Área responsable de diagnóstico

Año de realización del diagnóstico

Adjuntar documento de diagnóstico (voluntario)

+Agregar

En caso negativo, responda:

¿Tiene previsto realizar un proceso diagnóstico durante el año 2023?

Sí No

Institucionalidad

Esta sección busca conocer si existe representación, espacios de incidencia, unidades, políticas e iniciativas de interés para la comunidad LGBTIQ+ dentro de la institucionalidad universitaria. Si existe más de un espacio, unidad, política y/o iniciativa, usted puede añadirlas con el botón “agregar” en cada ítem.

¿Cuenta su universidad con espacios de incidencia y representación formal de la comunidad estudiantil LGBTIQ+?

Sí No

En caso afirmativo, responda:

Nombre del espacio/área de incidencia

+Agregar

En caso negativo, responda:

¿Tiene previsto la conformación de espacios de incidencia y representación formal de la comunidad estudiantil LGBTIQ+ durante el año 2023?

Sí No

¿Cuenta la universidad con una política institucional dirigida a la comunidad LGBTIQ+?

Sí No

En caso afirmativo, responda:

Nombre de la política

Año de creación

Adjuntar documento de política

¿Ha sido evaluada la política?

Sí No

+Agregar

En caso negativo, responda:

¿Tiene previsto la conformación de una política institucional dirigida a la comunidad estudiantil LGBTIQ+ durante el año 2023?

Sí No

¿Cuenta la universidad con una unidad específica a nivel central que aborde materias relacionadas a la comunidad LGBTQIA+?

Sí No

En caso afirmativo, responda:

Nombre de la unidad

Área de dependencia (rectoría, vicerrectoría, otro)

Año de creación

+Agregar

En caso negativo, responda:

¿Tiene previsto la creación de una unidad a nivel central que aborde materias relacionadas a la comunidad LGBTQIA+ durante el año 2023?

Sí No

¿Cuenta la universidad con unidades específicas a nivel local (facultades, institutos, escuelas, centros u otros) que aborden materias relacionadas a la comunidad LGBTQIA+?

Sí No

En caso afirmativo, responda:

Nombre de la unidad

Área de dependencia (rectoría, vicerrectoría, decanato, otro)

Año de creación

+Agregar

¿Cuenta la universidad con iniciativas que vayan dirigidas y beneficien específicamente a la comunidad estudiantil LGBTQIA+?

Sí No

En caso afirmativo, responda:

Nombre de la iniciativa

Objetivo de la iniciativa

Área de dependencia de su ejecución (rectoría, vicerrectoría, decanato, otro)

Año de creación

¿Está vigente esta iniciativa?

Sí No

+Agregar

En caso negativo, responda:

¿Tiene previsto impulsar iniciativas en beneficio de la comunidad LGBTQIA+ durante el año 2023?

Sí No

Comunidad

Esta sección busca conocer si existen instancias colectivas que sean organizadas y lideradas por la comunidad LGBTQIA+, considerando diversos formatos (núcleos, proyectos internos, colectivos, etc.) y estamentos involucrados (estudiantil, académico y personal colaborador). Puede añadir cuantas instancias desee usando el botón "agregar".

¿Existen en su universidad instancias (proyectos, núcleos, colectivos, agrupaciones, vocerías u otros) que sean organizadas y lideradas por la comunidad LGBTQIA+?

Sí No

En caso afirmativo, responda:

Nombre de la organización

Estamento involucrado (estudiantil, académico, personal de colaboración)

Contacto de la organización (web o enlace publico)

+Agregar

Formación

Esta sección busca conocer los diversos procesos formativos que su universidad ha ejecutado con relación con la comunidad LGBTQIA+. Puede tratarse de instancias de formación interna o externa, considerando diferentes áreas de desarrollo y públicos destinatarios. Considere en su respuesta toda instancia formativa que contribuya al reconocimiento e inclusión de la comunidad LGBTQIA+ dentro y fuera de la universidad.

¿Existen en su universidad instancias formativas de interés para la comunidad LGBTQIA+?

Sí No

En caso afirmativo, responda:

Nombre de la instancia formativa

Área de desarrollo de la instancia formativa

Capacitación interna

Pregrado

Postítulo (diplomados o cursos de extensión)

Posgrado (magister o doctorado)

Publico destinatario de la instancia formativa

Personal colaborador

Académicos/as e investigadores/as

Estudiantes

Publico externo

+Agregar

En caso negativo, responda:

¿Tiene previsto ejecutar instancias formativas de interés para la comunidad
LGBTIQ+ durante el año 2023?

Sí No

Anexo 4.

Pautas de entrevista

Pauta de entrevista 1

Dirigida a equipos profesionales de áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género.

1. Diseño institucional y proceso organizacional

- a) Breve historia: antecedentes, encuadre legislativo y normativo, diagnóstico, creación y funcionamiento actual.
- b) Configuración de equipo: especialización de roles, saberes y perspectivas de abordaje profesional. Especialización en materias de diversidad sexogenérica.
- c) Organización del trabajo: liderazgo, toma de decisiones, autonomía, participación, vinculación con la comunidad (foco en estudiantes LGBTQIA+).

2. Orientaciones conceptuales, metodológicas y de intervención

- a) Alcances de los encuadres de DD.HH., equidad, igualdad, inclusión, diversidad y género ¿abarcan asuntos relacionados a la comunidad LGBTQIA+?, ¿cuáles y en qué sentido?
- b) Prácticas de incidencia en las relaciones sexogenéricas en la universidad ¿cuáles son los focos, enfoques y niveles de intervención? prevención, promoción, acompañamiento, reparación, sanción, formación, investigación, transversalización, etc.

3. Trabajo con la comunidad universitaria: experiencias, evaluación e impacto

- a) Antecedentes diagnósticos ¿cuánto de ello abarca asuntos relativos a la comunidad LGBTQIA+?
- b) Recorrido de iniciativas en beneficio de comunidad LGBTQIA+ (foco en estudiantes).
- c) Situaciones y eventos críticos: caracterización del conflicto, estrategias de abordaje, aprendizajes y mejoras.

Pauta de entrevista 2

Dirigida a comunidad estudiantil LGBTQIOA+.

1. Organización estudiantil LGBTQIOA+

- a) Breve historia: hitos de la organización de la disidencia/diversidad en la universidad.
- b) Proceso de organización: ¿hay iniciativas impulsadas por agrupaciones, organizaciones, etc. LGBTQIOA+? (más allá de las impulsadas por la universidad).
- c) Sentidos, orientaciones, conceptos, lenguajes en torno a lo LGBTQIOA+ ¿inclusión? ¿género? ¿diversidad? ¿disidencia?

2. Mapeo de experiencias de exclusión/inclusión

- a) Discriminación, violencia, exclusión ¿cómo se viven? ¿en dónde están en la universidad? ¿cómo la viven en tanto “comunidad” y en las particularidades de cada identidad, expresión de género y/u orientación sexual?

3. En relación con la universidad

- a) “Buenas prácticas” en Inclusión ¿identifican alguna impulsada por la Universidad? ¿cuales? ¿cómo son? ¿participaron o incidieron en ella? ¿de qué forma? ¿identifican logros? ¿en qué y qué evidencias existen de dicho(s) logro(s)?
- b) Relación con la universidad: indagar en grados de articulación con la institución. ¿cómo describirían el proceso? ¿qué ha sido fácil o dónde han existido tensiones? ¿desafíos a propósito de lo pendiente y las proyecciones?

Pauta de entrevista 3

Dirigida a especialistas LGBTQIOA+ internacionales.

1. Inclusión LGBTQIOA+ en las políticas públicas de educación superior en país correspondiente

- a) Breve historia y trayectoria de políticas públicas asociadas.
- b) Diseño de políticas: participación e incidencia de agrupaciones LGBTQIOA+.
- c) Alcances de los encuadres de DD.HH., equidad, igualdad, inclusión, diversidad y género ¿abarcan asuntos relacionados a la comunidad LGBTQIOA+? ¿cuáles y en qué sentido?
- d) Sistema de educación superior: características y relación con oportunidades/ desafíos para la inclusión LGBTQIOA+.
- e) El caso de la educación superior “estatal”: principales líneas de acción de inclusión “estudiantil” LGBTQIOA+.

2. Diseños institucionales y casos ejemplares en educación superior estatal

- a) Mapeo de casos ejemplares y de referencia en el país.
- b) Antecedentes institucionales: Diagnósticos, casos críticos e hitos institucionales.
- c) Diseños institucionales: recursos, relación con el Estado, configuración de equipos y morfología institucional.
- d) Organización de la inclusión LGBTQIOA+: Proyectos, acciones prioritarias, focos de intervención (prevención, promoción, acompañamiento, reparación, sanción, formación, investigación, transversalización, etc.) y vinculación con la comunidad. (foco en estudiantes LGBTQIOA+).

3. Desafíos y proyecciones

- a) En la política pública en educación superior.
- b) En los diseños institucionales y la organización de las universidades del Estado.

Pauta de entrevista 4

Dirigida a equipos profesionales de áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género e inclusión LGBTIQ+ internacional.

1. Perfil, diseño institucional y proceso organizacional

- a) Breve historia: antecedentes, encuadre legislativo y normativo, diagnóstico, creación y funcionamiento actual.
- b) Configuración de equipo: especialización de roles, saberes y perspectivas de abordaje profesional. Especialización en materias de diversidad sexogenérica.
- c) Organización del trabajo: liderazgo, toma de decisiones, autonomía, participación, vinculación con la comunidad. (foco en estudiantes LGBTIQ+).

2. Orientaciones conceptuales, metodológicas y de intervención

- a) Alcances de los encuadres de DD.HH., equidad, igualdad, inclusión, diversidad y género ¿abarcan asuntos relacionados a la comunidad LGBTIQ+? ¿cuáles y en qué sentido?
- b) Prácticas de incidencia en las relaciones sexo-genéricas en la universidad ¿cuáles son los focos, enfoques y niveles de intervención? prevención, promoción, acompañamiento, reparación, sanción, formación, investigación, transversalización, etc.

3. Trabajo con la comunidad universitaria: experiencias, evaluación e impacto

- a) Antecedentes diagnósticos ¿cuánto de ello abarca asuntos relativos a la comunidad LGBTIQ+?
- b) Recorrido de iniciativas en beneficio de comunidad LGBTIQ+ (foco en estudiantes).
- c) Situaciones y eventos críticos: caracterización del conflicto, estrategias de abordaje, aprendizajes y mejoras.

Anexo 5.

Consentimiento informado

Documento informativo

Inclusión LGBTQIA+ en educación superior

Aproximación descriptiva y evaluativa sobre políticas e iniciativas en las universidades del Estado de Chile

Mediante la presente, se solicita su autorización para participar en el estudio “Inclusión LGBTQIA+ en Educación Superior: Aproximación descriptiva y evaluativa sobre políticas e iniciativas en las universidades del Estado de Chile”, iniciativa enmarcada en el Proyecto de Fortalecimiento de las Universidades Estatales de Chile, apoyada por el Banco Mundial en conjunto con la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación de Chile. El consultor responsable del estudio es Nicola Ríos González, Psicólogo, Máster en Investigación en Educación e investigador con más de diez años de trayectoria en el campo de estudios en sexualidad, género y educación, junto con los consultores asociados Marcela Mandiola, Psicóloga, PhD en Management Learning; y Aleosha Eridani, Psicólogo, Magister en Filosofía.

Este estudio surge de la necesidad de crear orientaciones ministeriales en materia de inclusión LGBTQIA+, dada la existencia de iniciativas variables relacionadas a esta materia en las Universidades Estatales de Chile. Esto, considerando los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en la gestión universitaria a partir de la promulgación de la Ley N° 21.369 (2021) que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. A partir de este estudio se espera ofrecer un insumo que permita fundamentar la creación de políticas públicas en el sector de la educación superior, fortaleciendo la inclusión de los estudiantes LGBTQIA+ en las Universidades Estatales de Chile.

Usted ha sido convocado/a al estudio para contribuir a uno de sus objetivos específicos [detalle objetivo específico]. Concretamente, solicitaremos su participación en una entrevista grupal de máximo 2 horas de duración, la cual se realizará bajo modalidad virtual en una plataforma y horario a convenir con el equipo consultor. La entrevista será registrada en audio y video para posterior transcripción. Las entrevistas buscan conocer [detalle focos temáticos de la entrevista].

Por defecto los datos producidos en este estudio serán anónimos resguardando la confidencialidad de los/as participantes. Toda la información que entregue utilizada para los propósitos exclusivamente declarados en los objetivos de este estudio. Su identidad no será revelada y las publicaciones que deriven del estudio se harán de forma que no sea posible identificar la fuente de la información.

El responsable de custodiar los datos será el consultor responsable del estudio, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar su adecuado tratamiento, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos en un lugar seguro. Usted podrá pedir información relativa a su participación en este estudio y sobre sus resultados cuando éste haya concluido. Su participación en el estudio es libre, voluntaria y no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Se tomarán todas las medidas que sean

necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen del estudio. Asimismo, su participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico alguno. Tiene derecho a suspender su participación, retirarse o negarse a participar, sin que ello represente perjuicio alguno y sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencias por tal decisión.

Para firmar este consentimiento usted recibirá una copia digital del mismo. Si presenta dudas sobre este estudio o sobre su participación, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución de la entrevista.

Desde ya le agradezco su participación.

Consultor Responsable

Fecha: _____

Formulario de consentimiento informado

Yo _____, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar del estudio "Inclusión LGBTIQ+ en Educación Superior: Aproximación descriptiva y evaluativa sobre políticas e iniciativas en las universidades del Estado de Chile", conducida por Nicola Ríos González, Psicólogo y consultor responsable.

He sido informado/a de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco cómo será tratada la información que provea en el curso del estudio. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado/a de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar a Nicola Ríos González, consultor responsable (nicola@hechoengenero.cl).

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Consultor Responsable del proyecto al correo electrónico: nicola@hechoengenero.cl

Firma Participante

Anexo 6.

Resumen de resultados del cuestionario en línea por universidad

| Universidad | Desarrollo institucional | Unidad de Género | Iniciativas institucionales e instancias |
|---|--|------------------|---|
| Universidad de Los Lagos | Diagnóstico, política y evaluación | Solo central | Iniciativas focalizadas e instancias formativas, sin instancias organizadas por personas OSEIG |
| Universidad Tecnológica Metropolitana | Diagnóstico y política, sin evaluación | Central y local | Iniciativas focalizadas, instancias organizadas por OSEIG e instancias formativas |
| Universidad de Santiago de Chile | Diagnóstico y política, sin evaluación | Central y local | Iniciativas focalizadas, instancias organizadas por OSEIG e instancias formativas |
| Universidad de O'Higgins | Diagnóstico y política, sin evaluación | Central y local | Iniciativas focalizadas, instancias organizadas por OSEIG e instancias formativas |
| Universidad de La Frontera | Diagnóstico y política, sin evaluación | Central y local | Iniciativas focalizadas, instancias organizadas por OSEIG e instancias formativas |
| Universidad de Chile | Diagnóstico, sin política ni evaluación | Central y local | Iniciativas focalizadas, instancias organizadas por OSEIG e instancias formativas |
| Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación | Diagnóstico, sin política ni evaluación | Solo central | Iniciativas focalizadas, instancias organizadas por OSEIG e instancias formativas |
| Universidad de Talca | Política, sin diagnóstico ni evaluación | Central y local | Iniciativas focalizadas, instancias organizadas por OSEIG e instancias formativas |
| Universidad de Playa Ancha | Política, sin diagnóstico ni evaluación | Solo central | Iniciativas focalizadas e instancias formativas, sin instancias organizadas por personas OSEIG |
| Universidad de Magallanes | Política, sin diagnóstico ni evaluación | Solo central | Iniciativas focalizadas e instancias formativas, sin instancias organizadas por personas OSEIG |
| Universidad del Bío-Bío | Política, sin diagnóstico ni evaluación | Central y local | Iniciativas focalizadas e instancias formativas, sin instancias organizadas por personas OSEIG |
| Universidad de La Serena | Política, sin diagnóstico ni evaluación | Central y local | Iniciativas focalizadas e instancias formativas, sin instancias organizadas por personas OSEIG |
| Universidad de Atacama | Política, sin diagnóstico ni evaluación | Central y local | Solo iniciativas focalizadas en personas OSEIG, sin instancias formativas ni instancias organizadas por personas OSEIG |
| Universidad de Tarapacá | Ninguno | Solo central | Iniciativas focalizadas e instancias formativas, sin instancias organizadas por personas OSEIG |
| Universidad Arturo Prat | Ninguno | Solo central | Solo iniciativas focalizadas en personas OSEIG, sin instancias formativas ni instancias organizadas por personas OSEIG |
| Universidad de Valparaíso | Ninguno | Solo central | Solo instancias organizadas por personas OSEIG, sin iniciativas focalizadas en personas OSEIG o instancias formativas |
| Universidad de Aysén | Ninguno | Solo central | Ninguno |
| Universidad de Antofagasta | Ninguno | Solo central | Ninguno |



INCLUSIÓN DE PERSONAS LGBTIQ+ EN UNIVERSIDADES ESTATALES CHILENAS

Febrero de 2025

