

LOS HOMBRES Y LAS MASCULINIDADES EN DOCUMENTOS QUE ABORDAN LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA

MEN AND MASCULINITIES IN DOCUMENTS THAT ADDRESS GENDER VIOLENCE IN CHILEAN HIGHER EDUCATION

Karen Mardones Leiva,¹ Sebastián Bravo Viveros² y Paula Lagos Cerda³

Mardones Leiva, Karen; Bravo Viveros, Sebastián y Lagos Cerda, Paula (2025). Los hombres y las masculinidades en documentos que abordan las violencias de género en la educación superior chilena. *Asparkia. Investigación feminista*, 47, 1-29.
<https://doi.org/10.6035/asparkia.8413>

Recepción: 01/09/2024 | | Aceptación: 16/04/2025

RESUMEN

Objetivo: analizar cómo son considerados los hombres y las masculinidades en documentos que abordan el acoso, violencia y discriminación de género en la educación superior chilena. Método: se analizaron 134 documentos —políticas y reglamentos— de 66 organizaciones de las 16 regiones del país identificando frecuencias y contextos para 3 campos de palabras. Resultados: el campo «hombres» aparece principalmente en conceptualizaciones y diagnósticos; son documentos focalizados en las mujeres. El campo «raíz *mascul*» aparece 129 veces; «masculinidad/es», en 29, para conceptualizaciones y escasamente en formación, como únicas acciones preventivas. El campo «sujeto activo de la conducta a regular» refiere al presunto autor y aparece 338 veces formulado en masculino singular. Los hombres son representados como sujetos problemáticos a quienes sancionar.

Palabras clave: estudios de género, movimiento feminista, igualdad de derechos, acoso sexual, institucionalización

¹ Escuela de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales y Comunicaciones, Universidad Santo Tomás, Chile. Centro CIELO, UST. karen.mardones.leiva@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3837-0368>. Financiación: Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID, Programa Fondecyt de Iniciación 11231071 «Los hombres y las masculinidades en los procesos de institucionalización de la igualdad de género. Un análisis crítico de las Organizaciones de Educación Superior en Chile».

² Programa Masculinidades y Prevención de Violencia de Género, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Chile. sebast.bravo@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0000-4866-0911>

³ Escuela de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Austral de Chile, Valdivia. p.lagoscerda@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0006-5936-0985>

ABSTRACT

Objective: to analyze how men and masculinities are considered in documents that address harassment, violence and gender discrimination in Chilean higher education. Method: 134 documents — policies and regulations — from 66 organizations from the 16 regions of the country were analyzed, identifying frequencies and contexts for 3 word fields. Results: the field “men” appears mainly in conceptualizations and diagnoses; they are documents focused on women. The field “male root” appears 129 times; “masculinity/masculinities”, in 29, for conceptualizations and barely in training, as the only preventive actions. The field “active subject of the conduct to be regulated” refers to the alleged perpetrator, appearing 338 times formulated in the masculine singular. Men are represented as troublemakers to be punished.

Palabras clave: gender studies, feminist movement, equal rights, sexual harassment, institutionalization

1. Introducción

Es constatable, a nivel institucional formal de las Organizaciones de Educación Superior (OES) en Chile, la activación de una serie de documentos y normativas: políticas, reglamentos y protocolos, entre otros, cuyo propósito es la construcción de espacios educativos de mejor convivencia y libres de violencias.

Las revisiones sistemáticas —de 30 artículos, realizadas por Bondestam y Lundqvist (2020)— exponen que el acoso sexual en la educación superior se presenta en todas las disciplinas y lo denuncian trabajadoras/es y estudiantes; así como —de 47 artículos por Hodgins et al. (2024)— alertan que las jerarquías de poder de género, raza y clase implican un mayor riesgo a intimidaciones en el espacio académico y a que se «reproduzcan las estructuras que favorecen la masculinidad patriarcal tradicional» (p. 14).

Durante el año 2018 universitarias chilenas movilizadas reivindicaron con fuerza la igualdad de género planteando la urgencia de erradicar las violencias y construir una educación no sexista (Ramírez Raunigg y Trujillo Cristoffanini, 2019), en donde la educación superior sea social y éticamente responsable, y promueva la igualdad de género como garantía de respeto de los derechos de todas las personas de su comunidad, de modo que se constituyó esta demanda en uno de los mayores retos para el siglo XXI (Alonso-Ruido et al., 2021; Bustamante-Mora et al., 2024; Trujillo-Cristoffanini y Pastor-Gosálbez, 2021).

Las movilizaciones universitarias buscaban que las OES salieran de la silenciosa tolerancia y pasividad que las ha caracterizado (Varela, 2020), y consiguieron fortalecer y dinamizar un proceso que venía gestándose en Chile, vinculado a la elaboración de políticas y normativas para la igualdad de género (Guizardi et al, 2023), así como a la creación de unidades de género orientadas a prevenir violencias de género (Aranda-Friz y Pautassi, 2024).

Conjuntamente, cuestionaron las leyes N.º 20.370 General de Educación y N.º 20.005, que tipificaban el acoso sexual únicamente en espacios laborales y no en otros, como el educativo (Ramírez Raunigg y Trujillo Cristoffanini, 2019). Como resultado de estas movilizaciones, en septiembre de 2021 se promulgó la Ley N.º 21.369 que vino a regular el Acoso, Violencia y Discriminación de género (AVD) en la educación superior. Esta ley se aplica a estudiantes de pregrado y posgrado, así como a quienes desempeñan funciones docentes, administrativas o de investigación; establece el deber de las organizaciones de adoptar medidas necesarias para la prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, junto con mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto; además, exige la creación de unidades responsables de su implementación. El artículo 7 señala que las OES que no adopten estas medidas «no podrán acceder u obtener la acreditación institucional prevista en la Ley N.º 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior» (Ley N.º 21.369, 2021). Luego de su aplicación y según la percepción de las estudiantes y académicas que participaron en las movilizaciones que dieron origen a dicha ley, la normativa, si bien representa un avance significativo para generar cambios en las universidades, aún genera desconfianza respecto de su aplicación e institucionalización. Entre las principales preocupaciones se encuentran las limitaciones de la ley para abordar desigualdades de género más allá de la violencia de género, así como la persistencia de resistencias internas en cada comunidad educativa. En este sentido, se considera necesario implementar medidas complementarias para avanzar hacia espacios libres de violencias y discriminaciones de género en las OES (López Dietz, 2024). Estas resistencias no solo se manifiestan en la falta de recursos y compromiso institucional, sino también en dinámicas formales e informales que dificultan la implementación de las políticas de igualdad, perpetuando el *statu quo* y limitando el alcance real de los cambios propuestos (Tildesley et al., 2022). En este sentido, uno de los principales desafíos en la aplicación de estas normativas es la falta de mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación que permitan medir su impacto real. La ausencia de indicadores específicos de género en los sistemas de monitoreo dificulta la identificación de brechas y la efectividad de las acciones implementadas; la literatura ha señalado la importancia de desarrollar métricas de evaluación que incorporen variables de género para evitar la perpetuación de sesgos en la academia y garantizar que las políticas de igualdad no queden en simples declaraciones formales, sino que generen transformaciones reales dentro de las organizaciones (Nygaard et al., 2022).

Paralelamente y como resultado del mismo proceso, las OES chilenas han implementado políticas de género con énfasis en la prevención y sanción de la violencia de género, el acoso sexual y el reconocimiento del nombre social; y, en menor medida, algunas han implementado apoyos para estudiantes que son padres o madres (Vergara et al., 2024). De igual forma, Martínez-Lozano (2019) reconoce que las OES operan a partir de un mandato de masculinidad, tendiente a configurar estructuras piramidales, jerarquizadas, que profundizan la desigualdad y acrecientan las relaciones de poder, por lo que sistematizan interacciones y prácticas autoritarias, especialmente contra las mujeres.

2. La pregunta por los hombres y las masculinidades frente a las violencias

Bajo este contexto, cabe situarse en una interrogante, cuya expresión nos posiciona en el meollo del problema de investigación: si los hombres son frecuentemente invocados y señalados como los victimarios, quienes perpetran las agresiones, es relevante preguntarse entonces cómo se les considera para terminar con las violencias, es decir, si son parte del problema, cómo se les está incorporando para ser parte de la solución. Además, considerando que el modelo de masculinidad dominante se basa en la violencia, en el sexismo y en la homotransfobia (Connell, 2015), es también necesario preguntarse por cómo las normativas que se elaboran cuestionan esa masculinidad para transformarla.

Los hombres y las masculinidades han permanecido escasamente atendidos/as en la discusión para el logro de una mayor igualdad de género (Aguayo y Sadler, 2011; Aguayo y Nascimento, 2016; Peretz, 2016), donde han sido el «sujeto ausente de la reflexión» (Cerva, 2016, p. 215). Para Barker y Greene (2011), en el campo de las políticas de género, lo habitual ha sido la invisibilidad de los hombres y, cuando aparecen, las representaciones tienden a ser de tres tipos: como hombres «problemáticos», a los que hay que contener y castigar; como «hombre-genéricos», asumiendo que todos son iguales y poseen la misma cantidad de poder; y como «hombre-estáticos», considerando que no es posible su cambio. Por su parte, Ramírez y Gutiérrez de la Torre (2020) señalan cuatro representaciones diferentes en los procesos de transformación hacia la igualdad: los que gozan de todos los derechos; como autores de prácticas discriminatorias y violentas que atentan contra la seguridad e integridad de las mujeres; como objeto de acciones reeducativas para modificar patrones socioculturales; y de manera incipiente están siendo considerados como parte de las problemáticas y aliados en su solución, así como corresponsables en la construcción de la igualdad de género.

Siguiendo a Núñez Noriega (2016), es importante diferenciar los términos *hombre* y *masculinidad*. Si bien la categoría *hombre* ha sido entendida muchas veces como sinónimo de *masculinidad*, ello implica ignorar que esta puede ser desvinculada del cuerpo de los hombres (Núñez Noriega, 2016; Viveros, 2020). Con *hombre* se alude básicamente a aquella persona que ha sido designada —socio, médica y jurídicamente— como macho, por la presencia de determinadas características físicas y sexuales; a diferencia de masculinidades, referida a ciertas prácticas y representaciones que, en una sociedad y en un momento histórico, se ha definido como lo masculino y que por excelencia se ha considerado propio de esas personas macho (Núñez Noriega, 2016).

Son diversos los fundamentos de la relevancia del estudio de los hombres y las masculinidades, con un abanico amplio que va desde el interés académico hasta el fortalecimiento de la investigación feminista y los proyectos de cambio social (Aguayo y Nascimento, 2016; Madrid et al., 2020; Peretz, 2016). Actualmente parece existir un consenso en cuanto a la necesidad de formular políticas de género que consideren a los hombres y a las masculinidades, entendiendo que la construcción de una sociedad igualitaria requiere un trabajo a nivel colectivo orientado a repensar y reestructurar las representaciones y valoraciones sexogénicas. Asimismo, se plantea necesario pensar en términos críticos en las masculinidades como directamente implicadas en lo educativo y cultural, dado que los diversos proyectos educativos se han sostenido con un abierto carácter masculinizante (Zabalgoitia Herrera, 2019).

Ya en 1979, en la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra las Mujeres, hubo interés por la incorporación de los hombres (Madrid et al., 2020), concretamente su artículo 5 señala lo necesario de:

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
(ONU, 1979)

Posteriormente, en las Conferencias Mundiales sobre Población y Desarrollo de El Cairo, 1994, y sobre la Mujer en Beijing, 1995, se refirieron explícitamente a la necesidad de trabajar con los hombres y niños para alcanzar la igualdad de género y considerarlos en las políticas públicas (ONU, 1996). En el Informe de la Conferencia de Beijing de 1995, se explicita que para atender la violencia hacia las mujeres es necesario el involucramiento de los hombres, especialmente generando alianzas con aquellos que son críticos al sexismo. En el año 2003, organismos de las Naciones Unidas impulsaron el debate sobre los hombres, los

niños y las masculinidades, lo cual dio lugar al primer documento de política internacional relacionado directamente con los hombres en las relaciones de género: *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality*, adoptado por la ONU en 2004 (Connell, 2020).

2.1. La institucionalización de la igualdad de género

Desde la teoría social contemporánea, el género es un tipo particular de estructura social que se construye en los acuerdos sociales plasmados en prácticas cotidianas, que, recurrentes en el tiempo, van estructurándose como las formas en que una sociedad valida los modos de ser y hacer (Bourdieu, 2007; Connell, 2015; Giddens, 2015) y conducen a la institucionalización, expresada como «las reglas del juego» que modulan la interacción humana (North, 2012). Bajo este enfoque, algunas de esas instituciones se formalizan en documentos escritos, leyes, políticas o reglamentos; otras operan en la vida social de manera tácita, como códigos de conducta implícitos. Movimientos sociales como el feminista cuestionan fuertemente esas formas de operar y demandan la (re)estructuración de nuevas reglas del juego. Los petitorios de universidades para elaborar protocolos, reglamentos, unidades de género, políticas e incluso leyes dan cuenta precisamente de este nuevo escenario normativo que se institucionaliza, de modo que las OES son llamadas a formalizar el cambio social.

2.2. Institucionalización de la igualdad de género con enfoque de género y masculinidades

En las discusiones internacionales sobre institucionalización de la igualdad de género en las OES se ha planteado la necesidad de un diseño e implementación que considere a los hombres y a las masculinidades (Barker y Green, 2011; de Keijzer et al., 2019; Salazar-Agulló y Martínez-Marco, 2019). Asimismo, investigaciones han demostrado que las desigualdades de género en las estructuras académicas no solo reflejan diferencias individuales, sino que están determinadas por factores sistémicos como la segmentación disciplinaria y la estratificación institucional (Nygaard et al., 2022), lo que refuerza la importancia de un enfoque estructural en el análisis de masculinidades en la academia.

En este manuscrito entenderemos por enfoque de masculinidades el mirar cómo se están construyendo y reproduciendo determinadas representaciones y prácticas de la masculinidad que perpetúan relaciones de asimetría; así como la consideración de los hombres en los análisis y acciones hacia la igualdad (Barker y Greene, 2011; Cerva, 2016). De Keijzer et al. (2019) señalan que es común observar que los programas parten con la necesidad de una política de género para las mujeres y, en una fase posterior, detectan la necesidad de políticas

de género dirigidas hacia los hombres. Es en lo encontrado en el estudio de Salazar-Agulló y Martínez-Marco (2019) entre planes de igualdad de universidades públicas españolas donde se advierte que son muy pocas las que contemplan de alguna manera a los hombres y a las masculinidades —solo en 6 de las 50 aparece la palabra *masculinidades*— y, de hacerlo, ocurre a partir del segundo plan.

Una reciente investigación entre estudiantes de universidad en Chile levantó propuestas de posibles líneas de acción con enfoque de masculinidades, entre ellas estuvo implicar a los hombres en campañas por una vida libre de violencias: condenando el machismo en círculos cercanos, desnormalizando la heterosexualidad obligatoria, valorando y aprendiendo —los hombres— habilidades emocionales, participando corresponsablemente en los cuidados, deconstruyendo lo aprendido durante la socialización y creando espacios de reflexión para/entre hombres (Mardones-Leiva, 2023).

A nivel transnacional, UN Women lanzó la campaña HeForShe invitando a los hombres y jóvenes del mundo a unirse en pro de la igualdad de género en los campus universitarios y las aulas, sumando a estudiantes, personal, profesores, decanos y asesores académicos; entre sus informes se encuentra una guía de aliados (UN Women, 2018) donde se entrega información orientadora para los hombres en el manejo y expresión de sus emociones o para que puedan apoyar a otros hombres, con el propósito de evitar situaciones de violencia hacia mujeres, otros hombres o hacia sí mismos. El informe de universidades (UN Women, 2016) propone trabajar en estrecha colaboración con estudiantes y líderes estudiantiles para desafiar el acoso en el deporte a través de una acreditación de tolerancia cero como herramienta para acabar con la violencia contra las mujeres, bajo la consideración de que el deporte es un lenguaje común que trasciende diferentes grupos sociales; también con campañas como el *buen chico*, que promueve la *masculinidad positiva*, con talleres centrados en escenarios que abordan temas como consentimiento, presión de grupo, bromas, poder y responsabilidad; y mediante programas que permiten a los hombres convertirse en agentes de cambio positivo dentro de su universidad y comunidades más amplias.

Teniendo en cuenta el contexto de demandas feministas por erradicar las violencias contra las mujeres, a decir de Sanfélix Albelda y López Amorés (2019), es urgente atender al conocimiento sobre la masculinidad. Por ello este estudio busca analizar cómo se incorporan los hombres y las masculinidades en los procesos de la institucionalización de la igualdad de género en la educación superior chilena, y tiene por objetivos específicos identificar la frecuencia con que aparecen los hombres y las masculinidades en los documentos que

regulan situaciones AVD; así como describir los contextos en los que aparecen los hombres y las masculinidades en estos.

3. Método

3.1. Técnica de Investigación

Revisión documental de políticas y reglamentos elaborados por OES y referidos a situaciones de AVD.

3.2. Muestra

Se analizaron un total de 134 documentos pertenecientes a 66 OES de las 16 regiones de Chile, de los 3 formatos de educación superior: Universidades (U), Centros de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP). Se incluyeron todas las universidades estatales y las pertenecientes al Consejo de Rectores de Universidades Chilenas, aunque no exclusivamente.

Los criterios de inclusión fueron: documentos vigentes, elaborados entre 2015 y junio de 2023, es decir, podían ser previos a la promulgación de la Ley 21.369 de 2021. Sin embargo, el 75,4 % de los documentos recopilados fueron elaborados con fecha posterior a dicha ley. Se consideró fundamental que todos ellos abordasen situaciones de AVD entre integrantes de su comunidad educativa.

A continuación, se presenta en la Tabla 1 la cantidad de OES consideradas por tipo de formato.

Tipo OES	Con documentos
U	40
CFT	12
IP	14
Total	66

Tabla 1. Número de OES por formato. Elaboración propia.

Se cauteló recopilar documentos de todas las regiones de Chile y de los 3 formatos de educación superior en cada región. Cabe indicar que en 5 de las OES no se encontraron documentos, lo cual se indicaba en la web de 3 de estas, que estaban en elaboración. Esas OES no fueron consideradas en el estudio.

La Tabla 2 expone la clasificación de los documentos recopilados en 2 tipos: las políticas —66 (49,5 %)— y los reglamentos, 68 (50,5 %). Por política se entenderá una declaración formal que establece los principios, valores y creencias fundamentales que orientan la actuación y toma de decisiones de una organización. Por reglamentos, un tipo específico de documento normativo, que, junto con figuras como protocolos y manuales, están diseñados para regular procedimientos específicos y establecer las reglas y pasos a seguir en determinadas circunstancias. Los reglamentos también contienen disposiciones sustantivas, al tipificar y definir las conductas sancionables.

	Tipo documento	Cantidad	%
Políticas	Política	66	49,5%
	Protocolo	30	
	Reglamento	19	
	Modelo	5	50,5%
	Normativa	3	
Reglamentos	Manual	4	
	Procedimiento denuncia	1	
	Política y modelos	1	
	Reglamento y modelos	1	
	Política y protocolo	1	
	Política y reglamento	1	
	Protocolo de política	1	
	Ordenanza	1	
Total		134	100%

Tabla 2. Número de documentos revisados, según tipo. Elaboración propia.

3.3. Procedimiento

El estudio obtuvo la autorización del Comité de Ética de la universidad patrocinante para ser realizado.

Las etapas de recopilación documental —junio 2023— y de análisis —julio a diciembre 2023— fueron realizadas por un equipo interdisciplinar —de las ciencias sociales y ciencias jurídicas—, y se distribuyó la búsqueda de documentos por regiones: revisaron sitios web de las OES e igualmente se apoyaron del buscador de internet, introduciendo el nombre de la OES acompañado de frases como: «política de género», «política de igualdad», «protocolo de género», etc. Los documentos se descargaron, sus datos se registraron en un archivo Excel y fueron organizados en carpetas digitales, todo compartido en un Drive. Posteriormente, los documentos fueron añadidos a un proyecto web de Atlas.ti para ser analizados por el equipo.

3.4. Análisis

Se realizaron dos tipos de análisis: uno cuantitativo para identificar las frecuencias y otro cualitativo para describir los contextos. Siguiendo la propuesta de Salazar-Agulló y Martínez-Marco (2019), se contemplaron los dos primeros campos de palabras que se indican; y el equipo de este estudio levantó un tercer campo. Los campos fueron: 1) «hombres»: hombre/s y varón/es; 2) «raíz *mascul*»: masculinidad/es, masculino/a, masculinizado/a y masculinización; y 3) «sujeto activo de la conducta a regular»: denunciado, sancionado, victimario, inculpado, acosador y agresor; siempre en masculino y singular, excluyendo dichas palabras cuando estaban acompañados de «/a» o «(a)». El análisis cualitativo fue de contenido, apoyado con el programa Atlas.ti; se levantaron categorías temáticas para cada campo. Como criterios de rigor científico se consideraron la credibilidad, confirmación y transferencia: triangulando el análisis entre integrantes del equipo, respaldando con citas textuales las interpretaciones realizadas y describiendo clara y completamente el proceso de producción de información (Lincoln y Guba, 1985).

4. Resultados

4.1. Cuantitativos. Frecuencias

4.1.1. Campo «hombres»

Palabras	Políticas	Reglamentos	Total
Hombre	81	33	118
Hombres	329	51	387
Varón/es	33	3	36
Total «hombres»	443	87	541
Mujer	458	138	596
Mujeres	813	127	940
Total «mujeres»	1.271	265	1536

Tabla 3. Frecuencia para campo «hombres», comparada con «mujeres».

Para sopesar la frecuencia del campo «hombres», se contabilizaron las palabras «mujer» y «mujeres». Se identifica una diferencia cuantitativa importante, donde «mujeres» casi triplica a «hombres», calculando una razón de 11/4, es decir, por cada 11 veces que aparece «mujer» o «mujeres», «hombres» aparece solo 4 veces, lo cual refleja la focalización de los documentos en las mujeres.

Es llamativo que se sigan utilizando las palabras en singular para «mujer» (39 %) y «hombre» (22 %), considerando los planteamientos de la interseccionalidad que relevan la variabilidad dentro de cada uno de los grupos, donde las palabras en singular contravienen esa propuesta.

4.1.2. Campo «raíz mascul»

Se identifica una baja presencia de palabras de este campo, pues el número total no alcanza el número de documentos revisados. En 94 de los 134 documentos no se encuentran palabras de este campo.

Palabras	Políticas	Reglamentos	Total
Masculinidad	12	3	15
Masculinidades	10	4	14
Masculino/s	31	30	61
Masculina/s	11	0	11
Masculinizado/a	16	3	19
Masculinización	5	4	9
Total	85	43	129
			100%

Tabla 4. Frecuencia para campo «raíz mascul».

Las palabras mayormente utilizadas son «masculino/s» (47,3 %) y el término menos utilizado es «masculinización» (7 %).

Para el subcampo de estudios en que se enmarca la investigación tienen particular relevancia las palabras «masculinidad» y «masculinidades», en tanto refieren a su objeto de estudio, por lo que se harán más precisiones. «Masculinidad» es usada en 15 ocasiones y «masculinidades», en 14, entre 13 OES (19,7 %), lo que significa que en 53 OES no aparecen estas palabras (80,3 %). De las 29 veces en que aparecen, en 7 ocasiones es en la Política de la Universidad Central; 6 en la Política de la Universidad de O'Higgins; 3 en el Modelo de Prevención de la Universidad Católica de Temuco; y la Universidad Alberto Hurtado la presenta en 2 ocasiones en el Modelo de Prevención y 1 vez en la Política. Las restantes se encuentran distribuidas entre diferentes OES, apareciendo entre 1 y 2 veces.

4.1.3. Campo «sujeto activo de la conducta a regular»

En este campo se consideraron las palabras en masculino singular, empleadas para nombrar a quien comete los actos regulados. La palabra más utilizada fue «denunciado» (62,4 %) y luego «sancionado» (18 %).

Palabras	Políticas	Reglamentos	Total	%
Denunciado	77	134	211	62,4 %
Sancionado	21	43	64	18,9 %
Inculpado	12	26	38	11,2 %
Acosador	4	7	11	3,3 %
Agresor	4	5	9	2,7 %
Victimario	1	4	5	1,5 %
Total	119	219	338	
Porcentaje	35%	65%		100%

Tabla 5. Frecuencia para el campo «sujeto activo de la conducta a regular».

Se detecta que en un mismo documento se presentaban palabras o expresiones inclusivas —como «persona denunciada o agresora» o el uso de «a/o»— junto con palabras en masculino singular. Llama la atención el uso extendido del masculino al tratarse de documentos que regulan materias de género.

Si bien las palabras del tercer campo son utilizadas mayormente en documentos tipo reglamentos (65 %), también aparecen en un porcentaje no reducido en políticas (35 %), lo cual puede responder a que muchas políticas incluyen el procedimiento sancionatorio en el mismo documento; o a que contienen descripciones de problemas sociales y jurídicos o exposición de reclamos de la ciudadanía, por lo que tienden a introducir, justificar o contextualizar el contenido más material de un reglamento, por ello no es de extrañar que puedan utilizar expresiones propias de un lenguaje asociado al derecho procesal.

4.2. Lo cualitativo. Los contextos

4.2.1. Campo «hombres»

Se levantan 5 categorías temáticas para este campo: Conceptualizaciones, Descripción diagnóstica, Igualdad como principio de justicia, Medidas para reparar y Medidas de corresponsabilidad.

Las Conceptualizaciones refieren principalmente a definiciones entregadas en los marcos conceptuales o glosarios presentes en algunos documentos. En definiciones de conceptos como violencia de género o discriminación es más recurrente encontrar «hombre/s»; ocurre también con conceptos como género, enfoque de género, igualdad de género; así como en un conjunto de conceptos que describen el sistema de género, tales como sexismo, división sexual del trabajo, roles de género o barreras de género, entre otros. Como se aprecia a continuación, «hombres» aparece generalmente acompañando las palabras «mujer» o «mujeres».

Género: Entendiéndose por tal la construcción social de la diferencia sexual (Lamas, 2015) esto es, las construcciones socioculturales que existen en una sociedad determinada que asigna funciones, percepciones, roles y estatus diferenciadamente a hombres y mujeres. (U. La Serena, Política, p. 16)

La violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. (IP del Valle, Protocolo, p. s/i)

En Descripción diagnóstica se exponen antecedentes y datos de las OES sobre segmentaciones y brechas de género (de acceso, empleo, salarios, en adjudicación de fondos para investigación y en publicaciones), así como para evidenciar que las mujeres viven mayormente situaciones AVD.

La Universidad, por otra parte, conserva un ordenamiento desigual, en el que la mujer no ha tenido la misma oportunidad ni la validación para acceder a puestos jerárquicos, asignados generalmente a los hombres. (U. de Magallanes, Protocolo, p. 5)

Si bien las víctimas y los acosadores pueden ser hombres o mujeres, según diversas investigaciones se encuentra documentado que el acoso sexual afecta en mayor medida a las mujeres. (U. Adventista, Política y Protocolo, p. 2)

En Igualdad, como principio de justicia, frecuentemente se enarbola esta declaración de principios, en tanto horizonte más amplio al que apuntan las medidas de las OES.

Igualdad de oportunidades para mujeres y varones en el desempeño universitario. (U. de Concepción, Política, p. 6)

Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres, que se garanticen a través de la Política. (CFT Tarapacá, Política, p. 31)

Medidas para reparar, alude a la implementación de acciones institucionales para avanzar en grados igualitarios de participación, como la paridad o las acciones afirmativas para mujeres.

Se implementarán medidas de acción afirmativa para aquellos cargos y programas de estudio donde haya predominio de un género sobre otro, con el fin de avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres, hombres y diversidades de género en diferentes instancias institucionales. (U. de La Frontera, Política, p. 7)

Entre las Medidas de corresponsabilidad que consideran a los hombres, destacamos particularmente dos textos que aluden explícitamente a los hombres en los cuidados.

Por tanto, es indispensable para revertir el injusto reparto del trabajo de cuidados incorporar la idea de corresponsabilidad social, vale decir, distribuir dicha responsabilidad no solo con los varones de las familias, sino también con el Estado y el mundo privado. (U. Metropolitana de Ciencias de la Educación, Política, p. 16)

Implementar una política de corresponsabilidad social en el cuidado que permita enfrentar las barreras asociadas a los roles familiares que limitan el desarrollo de la carrera de las mujeres, e incentivar un rol más relevante de los hombres, y de las instituciones públicas en la importante función del cuidado de las personas. (U. de Aysén, Política, p. 14)

Hay que indicar que fueron 8 universidades las que aluden a los hombres en este ámbito.

4.2.2. Campo «raíz mascul»

Se levantaron 5 categorías: Conceptualizaciones, Descripción diagnóstica, Análisis del sistema de género, Formación en masculinidades e Institucionalización del enfoque de masculinidades.

Al igual que en el anterior campo, esta categoría aparece en marcos conceptuales y glosarios, para aclarar el significado de una variedad de conceptos. En particular las palabras «masculinidad» o «masculinidades» aparecen en 8 conceptualizaciones, y en 3 de estas se utiliza en la definición de ONU Mujer para «violencia de género» (como aparece en la última de las 3 citas a continuación).

Género: el género se refiere a comportamientos y valores aprendidos y expectativas adquiridas para satisfacer una imagen de masculinidad o feminidad. (CFT Juan Bohon, Política, p. 7)

Paridad de género: La institución promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades entre los géneros masculino y femenino para el acceso a puestos de representación en todas las instancias que la Política contempla para su implementación, evaluación y mejora. (IP Santo Tomás, Política, p. 5)

Violencia de Género. Referente aquella violencia dirigida contra una persona en razón del género que tiene, como también a las expectativas sobre el papel que la persona debe cumplir en una sociedad o cultura. Adicionalmente, se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, o a las normas de género (ONU Mujer). (CFT Atacama, Política, p. 5).

Descripción diagnóstica apunta a datos que dan cuenta de radiografías de género que exponen las segmentaciones vertical u horizontal en las OES y para datos diagnósticos de las situaciones de desigualdad de género.

Es notoria la existencia de áreas del conocimiento masculinizadas que, además, tienen una mayor valoración económica y productiva. (U. Alberto Hurtado, Política, p. 9)

Proponer la mejora, o creación donde no los haya, de espacios físicos adecuados para los miembros de la Comunidad del Instituto Profesional Santo Tomás que no se sientan identificados con los géneros masculino y femenino, como, por ejemplo, servicios sanitarios. (IP Santo Tomás, Política, p. 11)

La categoría Análisis del sistema de género alude a la masculinidad como un aspecto sociocultural a contemplar en los análisis. Se identifica en documentos de 3 universidades.

Producción, consumo y acumulación: tienen que ver con la división del trabajo y el género. En este sentido, masculinidad y feminidad están cercanamente conectadas a esta definición. Los regímenes de género de las instituciones, es decir, la forma en que por ejemplo las instituciones distribuyen las ganancias, las estructuras de salarios, los paquetes de beneficios, las divisiones del trabajo en ocupaciones y la división en el sistema educacional, son parte de esta dimensión. (U. O'Higgins, Política, p. 22)

Nivel macrosistema o nivel social: En este nivel se reúnen los factores relativos a la estructura y a la cultura, que pueden contribuir a favorecer un clima que incite o inhiba la violencia. Entre ellos destacan los roles rígidos de género, la noción de masculinidad ligada a la dominación y agresión, la heteronorma, la idealización del amor romántico, el derecho/propiedad del hombre sobre la mujer, el menosprecio de las capacidades de las mujeres, aprobación de la violencia interpersonal, aprobación del castigo físico, entre otros. (U. Católica de Temuco, Modelo de Prevención, p. 6)

Por último, cabe mencionar que en un análisis interseccional pone de manifiesto dos elementos. Por un lado, la multiplicidad de experiencias de sexismo vividas por distintas mujeres y disidencias sexogenéricas y, por otro lado, la existencia de posiciones sociales que no padecen ni la marginación ni la discriminación, porque encarnan la norma misma, como la masculinidad, la heteronormatividad o la blanquitud. (U. de Chile, Política, p. 4)

Formación en masculinidades aparece en 5 universidades: U. Central, U. de O'Higgins, U. Alberto Hurtado, Pontificia Universidad Católica y U. de Playa Ancha. Proponen cursos optativos, talleres, seminarios, charlas, capacitaciones y acciones de promoción que contemplan abordar las masculinidades. Estas acciones son planteadas para todas las personas de la comunidad educativa.

Capacitar sobre enfoque de derechos humanos, enfoque de género, masculinidades hegemónicas y nuevas masculinidades, diversidades, Derechos Humanos, violencia de género y discriminación a las y los docentes de la universidad, con el fin de asegurar el respeto y no discriminación de todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género. (U. Central, Política, p. 14).

Instalación de una línea de educación permanente en género, sexualidades, diversidades y masculinidades. (U. O'Higgins, Política, p. 33).

Charlas: Relaciones saludables, Consentimiento-stop, masculinidades, Manejo de FUNA en contextos universitarios. (Pontificia Universidad Católica, Política, p. 34)

[...] Desde el segundo semestre del 2019 en la UAH se realizan cursos optativos de formación general para el estudiantado [...] de Género, Diversidad y Feminismos, Masculinidad y Equidad de Género [...]. (U. Alberto Hurtado, Modelo Prevención, p. 20)

Institucionalización del enfoque de masculinidades se identifica solo en la Universidad Central, donde además de la formación en masculinidades diversas, incorporan este enfoque en la investigación y la vinculación con el medio. Se destaca la creación del Observatorio de Salud y Masculinidades en esta universidad.

Resulta importante mencionar algunas iniciativas e instrumentos que la Universidad Central ha impulsado para avanzar en igualdad sustantiva de género: Creación del Observatorio de Salud y Masculinidades (2019). (U. Central, Política, p. 7)

Incorporar explícitamente la perspectiva de género, diversidades sexuales y masculinidades diversas en todo el quehacer de vinculación con el medio que desarrolle la universidad, para establecer y promover relaciones igualitarias. (U. Central, Política, p. 10)

Incluir en las acciones de promoción el abordaje de masculinidades diversas, que contribuya a la reflexión sobre la masculinidad hegemónica desde la cual se establecen relaciones asimétricas de poder, para así construir y valorar otras masculinidades que aporten a relaciones de poder igualitarias. (U. Central, Política, p. 15)

Cuando se utilizan las palabras «masculinidad» o «masculinidades»: mayormente aparecen solo «masculinidad» (12 veces); solo «masculinidades» (8 veces); «masculinidad hegemónica» (5 veces); «masculinidades diversas» (2 veces); «masculinidad no hegemónica» (1 vez) y «nuevas masculinidades» (1 vez). Por tanto, solo en estas últimas 4 ocasiones se nombra de alguna forma esa masculinidad referente de igualdad.

4.2.3. Campo «sujeto activo de la conducta a regular»

Este campo se levanta tras identificar la recurrencia de las palabras en masculino singular para para referirse al presunto autor de los actos regulados.

Se identifican 3 categorías para este campo, relacionadas a la secuencia del proceso tras una denuncia: Inicio de procedimiento ante denuncia, Etapa de investigación y Etapa decisional y sancionatoria.

Para Inicio del procedimiento se observan los principios y garantías que informan y orientan la investigación, así como las diligencias desde que se toma conocimiento del hecho hasta que esta se instruye. Además, se incluyen las diligencias necesarias y las medidas cautelares destinadas a asegurar que la persona involucrada cumpla con ciertas restricciones o condiciones, con el fin de prevenir posibles daños o perjuicios a otras partes implicadas.

La suspensión de las funciones laborales o la prestación de servicios del denunciado, lo que se comunicará a la autoridad respectiva de la sede para los fines laborales o contractuales que procedan. (U. San Sebastián, Reglamento, p. 20)

La creación de espacios seguros y acompañamiento permanente para el restablecimiento psicosocial y emocional de sobrevivientes, para esto es fundamental activar medidas de restitución que buscan asegurar la continuidad de estudios y actividades laborales, resguardando que no tenga contacto con el agresor. (U. de Playa Ancha, Política, p. 33)

Para la Etapa de investigación se identifica la etapa intermedia en que se lleva a cabo la investigación propiamente; además, se contemplan los medios de impugnación para cuestionar las resoluciones que les afecten, pudiendo ser apelación, reposición o queja ante un superior. La Ley N.º 21.369 no establece mecanismos específicos, solo en su artículo 6 se limita a dar directrices y mandata que se respeten principios tales como los del debido proceso.

Una vez formulados los cargos, tanto víctima como denunciado podrán tener acceso al expediente de forma íntegra. (U. de Antofagasta, Protocolo, p. 4)

El denunciado contará con un plazo de 3 días hábiles para ejercer su defensa, contados a partir del día en el cual reciba el correo electrónico de parte del director de Escuela. (IP de Artes y Ciencias de la Comunicación, Reglamento, p. 11)

En Etapa decisional y sancionatoria encontramos decisiones que van desde el cierre de la investigación hasta la decisión definitiva, incluyendo formas de cierre del procedimiento como el sobreseimiento y la absolución. Además, contempla las sanciones como perjuicio impuesto al sujeto del procedimiento por el reglamento, protocolo u otra norma institucional, incluyéndose las medidas accesorias o modificativas de la sanción.

Finalmente, la rectoría deberá pronunciarse sobre los recursos de reposición que las partes impusieran, pudiendo confirmar la sanción aplicada, reemplazarla por otra, o absolver al inculpado. (U. Bolivariana, Política, p. 4)

Expulsión, entendiéndose por tal el término inmediato, en cualquier momento del año académico, de la condición de alumno regular del sancionado. (U. San Sebastián, Reglamento, p. 10)

Haber sido sancionado anteriormente por hechos de la misma especie [...]. Haber sido sancionado anteriormente con cualquier medida disciplinaria. (U. Autónoma de Chile, Protocolo, p. 10)

Cabe destacar que reglamentos o protocolos —o las políticas en su sección del procedimiento sancionatorio— no pueden aludir directamente a hombres como victimarios o mujeres como víctimas, porque hay principios del derecho que impiden hacerlo, en particular el principio general de igualdad ante la ley. Ello implica que las disposiciones deben ser generales y abstractas, sin poder ir dirigidas a personas o grupos específicos. La misma Ley N.º 21.369 en su artículo 6 establece que los procedimientos especiales de investigación y sanción deben estar basados en normas del debido proceso, igualdad, proporcionalidad, etc.; por lo que para cumplir con ese mandato no se pueden hacer diferencias o destinar las reglas sancionatorias a sujetos específicos.

5. Discusión y conclusiones

Los documentos analizados están focalizados en las mujeres, lo que se observa particularmente en las políticas, por lo que nos preguntamos si en Chile ocurre lo que Bustelo y Lombardo (2006) observaban ya hace varios años en las políticas europeas, advirtiendo que más bien estas se han elaborado como políticas de sexo y no de género, al no direccionarse hacia un cambio en las relaciones de género. Ya más recientemente Alonso et al. (2024) han sostenido que, en España, tras años de planes de igualdad, se sigue apelando a las mujeres para que cambien, sin implicar a los hombres en la desactivación de las desigualdades. El reciente libro de Gaba (2023), sobre la instalación del enfoque de género en OES chilenas, advierte que gran parte de las iniciativas son de corte «mujerista», dejando fuera un enfoque relacional; lo que Gaba llama «las nuevas arquitecturas de género» en las universidades se ocupa mayormente de necesidades específicas de grupos considerados vulnerables —mujeres y disidencias sexuales— sin repensar la universidad como una organización que requiere transformarse. De Keijzer et al. (2019) diagnosticaban que la forma común de iniciar las políticas de género es abocarse a las mujeres y posteriormente visualizar la necesidad de incorporar acciones dirigidas hacia los hombres. La focalización en las mujeres puede deberse a la necesidad de centrarse en resolver las brechas y segmentaciones de género, así como situaciones de violencias que viven principalmente estas, pues resultan urgentes y son más visibles; ello crea el dilema de que los aspectos que están a la base del orden desigual —al ser invisibles— no sean atendidos (Gaba, 2023).

Los resultados muestran que no hay una atención particular al trabajo con los hombres para avanzar hacia la igualdad de género, especialmente en la línea preventiva de la violencia de género, como se esperaría a partir de lo indicado por la Ley N.º 21.369. Si bien algunos documentos señalan la necesidad de modificar patrones socioculturales y funciones estereotipadas de mujeres y hombres —citando normativas internacionales—, no se explicita qué aspectos se modificarán y de qué maneras. Por lo que, al igual como observó Alonso (2021), encontramos en este estudio, que, a pesar de las recomendaciones de organismos internacionales, no son muchas las medidas concretas y en algunas OES, ninguna.

Los documentos no se detienen a cuestionar el modelo de masculinidad dominante, lo que reafirma que los regímenes de género masculinos (Connell, 2015) no están en debate; tal como lo evidencian los hallazgos de Alonso (2021) al analizar planes estratégicos europeos. Asimismo, se ha encontrado que en las universidades de Europa una de las grandes ausencias es el trabajo sobre masculinidades y medidas específicas con hombres (Ranea-Triviños et al., 2022 en Alonso et al., 2024). Por lo tanto, el proyecto educativo masculinizante del que nos habla Zabalgaitia Herrera (2019) no se está discutiendo, ni las dinámicas de dominación, productividad y competitividad, parte del modelo actual. Si bien se plantea el fundamental avance de las mujeres en áreas y posiciones ocupadas mayoritariamente por hombres, no se explicita el cuestionamiento y transformación de dichos valores masculinos. Cuestión concreta es que la reproducción social de la vida (Fraser, 1997) no figura como parte relevante de los análisis, diagnósticos y propuestas; si bien hay algunos documentos que aluden a la conciliación entre la vida laboral con la familiar-personal y a la corresponsabilidad desde una perspectiva que incluya a los hombres, estas son minoritarias.

Nos preguntamos entonces: si el modelo de masculinidad dominante se basa en la violencia, en el sexismo y en la homotransfobia, como sostiene Connell (2015), ¿por qué no se aborda esa masculinidad para debatirla y transformarla? Esto implicaría cuestionar no solo las violencias en contra de las mujeres, sino todo tipo de violencias, como la que se ejerce sobre otros hombres.

Este estudio identifica solo 13 OES, de las 66, donde se utilizan las palabras «masculinidad» o «masculinidades» y casi en la mitad (6 de estas), solo en glosarios, como parte de las definiciones de otros conceptos. Si comparamos los resultados encontrados por Salazar-Agulló y Martínez-Marco (2019) con este estudio, el porcentaje de OES que contempla dichas palabras es similar.

Solo en 5 universidades se señala la formación en masculinidades dirigida a toda la comunidad; si consideramos que formar es uno de los ejes centrales para transformaciones de patrones de género estereotipados, tal como sostienen Gaba, (2023) y Salazar-Agulló y Martínez-Marco (2019), allí hay un reto que abordar.

El análisis documental muestra que el énfasis para el abordaje de situaciones AVD está en los procesos de denuncia, investigación y sanción, no así en la prevención, por lo que no se estarían proporcionando respuestas globales e integrales. Investigaciones sobre políticas para prevenir el acoso sexual en OES sugieren que, más que enfocarse en el acceso a procedimientos para la gestión de casos, estas deben orientarse a cambios en la cultura organizacional (Bondestam y Lundqvist, 2020). Además, las normativas para abordar AVD no siempre son una opción válida para las personas afectadas para prevenir ni reparar a las víctimas; por ello González-Ramírez (2024) propone barajar opciones de justicia restaurativa, basadas en la mediación, que posibiliten el diálogo entre las personas involucradas, y satisfacer a las víctimas que demandan la no repetición de la conducta denunciada. Ello implica reconocer que algunas mujeres víctimas pueden no querer la expulsión, cancelación o funa de quien las agredió (Frizelle y Brouard, 2024). Sin embargo, las perspectivas restaurativas —también llamadas garantistas, resocializadoras y bienestaristas— en ocasiones entran en tensión con algunas propuestas feministas de visión punitivista (Fernández Cruz, 2022).

La institucionalización de la igualdad de género en las OES chilenas está en fase de instalación y desarrollo, impulsada por las movilizaciones feministas de 2018 y reforzada con la promulgación de la Ley N.º 21.369 en 2021. Que las categorías temáticas de los 2 primeros campos sean conceptualizaciones y descripciones diagnósticas da cuenta de estos primeros pasos: familiarizarse con conceptos relacionados con el género y que veamos —en los datos— las desigualdades, a modo de tomar conciencia. Conjuntamente, la baja presencia de acciones dirigidas a hombres para implicarles en la igualdad y el escaso —o nulo— cuestionamiento de la masculinidad podría responder a esa fase inicial de la institucionalización. Ello también podría deberse al desinterés por trabajar desde un enfoque de masculinidades, o al desconocimiento de cómo hacerlo. Encontramos que solo 1 universidad ha institucionalizado formalmente el enfoque de masculinidades al crear un observatorio de masculinidades y declarar que tanto la formación, investigación y vinculación con el medio abordarán esta línea.

Para de Keijzer et al. (2019) las universidades en el mundo y en Chile han producido bastante conocimiento acerca de las masculinidades, gran parte de él con un claro compromiso feminista, sin embargo, «este conocimiento no logra permear suficientemente a dichas instituciones» (p. 293), por lo que escasean los programas y planes de trabajo en esa línea. Joanpere y Morlà (2019) consideran que hay un vacío en el discurso en torno a las masculinidades, especialmente un desconocimiento de referentes positivos de masculinidad o, lo que llaman, las nuevas masculinidades alternativas. Sanfélix Albelda y Téllez Infantes (2021) coinciden en que no se dispone de un conocimiento científico suficiente sobre las lógicas de una identidad tan particular como la masculinidad, y suman que hay falta de voluntad general de los hombres por generar cambios. A decir de Alonso (2021), la incorporación de los hombres en las políticas públicas ha sido más bien una reivindicación de agrupaciones de hombres por la igualdad o de otras organizaciones de la sociedad civil, más que una reflexión académica. Recientemente Alonso (2024) sostiene que ya existe claridad sobre la necesidad de incluir a los hombres y a las masculinidades en las políticas, y que la discusión actual está preocupada «en qué características han de tener y cómo deben implementarse» (p. 191); continúa señalando que los ámbitos habituales de trabajo son la violencia machista y la paternidad positiva, los que sin embargo se abordan por separado, sin mayor reflexión de sus conexiones; y agrega el debate sobre si incluir o no la salud de los hombres como ámbito de las políticas de género, cuestión no resuelta.

Respecto a los resultados del tercer campo —«raíz *masculub*»—, identificamos la tendencia de asociar el género masculino con roles de «denunciado», «sancionado» o similares en los documentos sobre procedimientos de denuncia, investigación y sanción. Ello sugiere una posible perpetuación de estereotipos de género masculinos en la respuesta institucional ante la violencia e invita a reflexionar sobre la necesidad de promover enfoques integrales, sin reforzar creencias preestablecidas de género en la sociedad. La relación entre quien comete los actos regulados y un sujeto masculino refleja lo que advertían Barker y Greene (2011): la representación de los hombres como «problemáticos», los que violentan y por lo tanto hay que sancionar; por ello Frizelle y Brouard (2024) alertan respecto al riesgo de esencializar la masculinidad, creyendo en una «masculinidad innata» de los hombres, dejándolos en la categoría de peligrosos por naturaleza.

Ahora bien, el uso recurrente del masculino en singular para nombrar a quienes cometen los hechos regulados puede derivarse de diferentes motivos: del arrastre de los primeros protocolos elaborados durante las movilizaciones feministas universitarias en 2018, en donde los hombres —profesores y compañeros— fueron los «acosadores», los «denunciados»; o

porque en el imaginario social de quienes elaboran los documentos prevalece la idea de que son solo los hombres los que incurren en estos hechos. Si bien las estadísticas muestran que son ellos los que mayormente cometen dichos actos, se produciría un efecto de generalización, propio de una representación «hombre-genérica» (Barker y Greene, 2011), en que, a partir de esos casos denunciados y conocidos, todos los hombres pasarían a ser vistos como agresores y abusadores (o potenciales); por último, el uso del masculino singular expresa el arraigo de entender lo masculino como indicativo del género humano, indicativo del lenguaje androcéntrico. Sea cual sea el motivo, se esperaría que en documentos vinculados a temáticas de género el lenguaje inclusivo fuera una parte constitutiva.

Por lo tanto, no se representa a los hombres como promotores de la igualdad o corresponsables de los cambios necesarios —ni de manera incipiente, como lo habían identificado Ramírez y Gutiérrez de la Torre (2020)—, a pesar de que la literatura ha mostrado que existen hombres críticos al orden desigual, que se suman a las demandas de las mujeres y despliegan masculinidades igualitarias (Joanpere y Morlà, 2019; Peña-Axt et al., 2022) e inclusivas (Anderson y McCormack, 2018). Además, siguiendo las recomendaciones de UN Women (2016, 2018), es importante trabajar junto a estudiantes hombres en campañas preventivas de violencias, como agentes de cambio positivo; asimismo con profesores, investigadores y trabajadores, invitándoles a sumarse y generando alianzas con los críticos al sexismo; lineamientos no identificados entre los documentos analizados. En esta línea, un punto identificado y que nos invita a reflexionar es que solo en 4 oportunidades las palabras *masculinidad* o *masculinidades* aparecen acompañadas de un referente hacia la igualdad de género —como diversas, no hegemónicas o nuevas—, lo que refleja que no hay propuestas terminológicas que indiquen hacia dónde puede transitar la masculinidad dominante.

También queremos discutir el uso de las palabras *masculino/s*, *masculina/s* y *masculinizada/o*. Los sentidos en los que son utilizadas pueden ser debatibles y conducir a confusiones conceptuales; tales como el uso de expresiones como *género masculino* o *sexo masculino* para referirse a los hombres o el uso de *masculizado/as* para indicar una mayor presencia de hombres en ciertos espacios y actividades. Caben las preguntas ¿por qué no hablar directamente de hombres? y ¿por qué no decir que hay más hombres en términos cuantitativos? Lo masculino y masculizado lo entendemos más bien como el despliegue de atributos, prácticas y/o representaciones asociadas a la masculinidad; que aluden más bien a la sobrevaloración de la productividad, racionalidad, éxito y competencia, así como a regímenes de género heterobinarios, en que lo masculino y la masculinidad no están

vinculados directa y esencialmente con los cuerpos de hombres (Viveros, 2020). Estas tensiones conceptuales ya nos las advertía Núñez Noriega (2016), pues habitualmente los términos *hombres* y *masculinidades* o *masculino*, son tratados como sinónimos sin serlos.

Este estudio ha querido contribuir al debate durante el diseño de políticas de género con enfoque de masculinidades; un reto necesario y urgente para avanzar hacia sociedades más igualitarias, inclusivas y habitables (Alonso, 2021; Alonso et al., 2024). Desde ya recomendamos que, en las normativas para avanzar en igualdad de género que se (re)elaboran en las OES y particularmente para erradicar las violencias de género, se explicita el trabajo con hombres —estudiantes, académicos y trabajadores— como promotores y corresponsables del cambio; asimismo, que los programas formativos para la comunidad educativa contemplen contenidos sobre masculinidades igualitarias y los hombres como sujetos de/con género. Como señala Mardones-Leiva (2023), recogiendo propuestas estudiantiles, las OES requieren convocar a los hombres en acciones por espacios libres de violencias, entendiendo que muchas veces son parte del problema, por lo que necesitan responsabilizarse de la solución (pudiendo focalizarse en espacios ocupados mayormente por hombres como son algunas ramas deportivas). Es necesario desnormativizar la heterosexualidad, así como propiciar que desarrollen habilidades para expresar emociones como la tristeza y rabia; y, para desarmar la división sexual del trabajo, promover que hombres se incorporen en carreras relacionadas a los cuidados y la educación, junto con campañas para fortalecer su participación en los cuidados y tareas domésticas.

6. Referencias

- Aguayo, Francisco y Nascimento, Marco (2016). Dos décadas de Estudios de Hombres y Masculinidades en América Latina: Avances y Desafíos. *Revista Latinoamericana. Sexualidad, Salud y Sociedad*, (22), 207-220. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2016.22.09.a>
- Aguayo, Francisco y Sadler, Michelle (2011). El papel de los hombres en la equidad de género: ¿qué masculinidades estamos construyendo en las políticas públicas en Chile? En Francisco Aguayo y Michelle Sadler (Eds.), *Masculinidades y políticas públicas, involucrando hombres en la equidad de género* (pp. 106-126). FACSO-CulturaSalud-EME.
- Alonso, Bakea (2021). Análisis de la incorporación de los hombres y las masculinidades en los planos estratégicos de igualdad en España. *Ex aequo — Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, (43), 49-68. DOI: 10.22355/exaequo.2021.43.04

- Alonso, Bakea (2024). Políticas de igualdad para hombres: realidad y tendencias en Téllez Infantes, Anastasia; Martínez Guirao, Javier Eloy y Sánfelix Albelda, Joan (Eds.), *Hombres en el siglo XXI. Análisis críticos de las masculinidades* (pp. 191-207). Tirant Humanidades.
- Alonso, Bakea; Bustelo Ruesta, María y Pajares Sánchez, Lorena (2024). Hombres y masculinidades en la universidad: ausencias, resistencias y retos en Téllez Infantes, Anastasia; Martínez Guirao, Javier Eloy y Sánfelix Albelda, Joan (Eds.), *Hombres en el siglo XXI. Análisis críticos de las masculinidades* (pp. 67-81). Tirant Humanidades.
- Alonso-Ruido, Patricia; Martínez-Román, Rosana; Rodríguez-Castro, Yolanda y Carrera-Fernández, María Victoria (2021). El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 1-9.
<https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.1>
- Anderson, Eric y McCormack, Mark (2018). Inclusive masculinity theory: overview, reflection and refinement. *Journal of Gender Studies*, 27(5), 547-561.
- Aranda-Friz, Verónica y Pautassi, Laura (2024). De la protesta a la acción. La agenda de prevención de violencias en las universidades en Argentina y Chile. *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales e Historia*, 8(esp.), 59-90. <https://doi.org/10.23854/autoc.v8i3.520>
- Barker, Gary y Greene, Margaret (2011). ¿Qué tienen que ver los hombres con esto?: Reflexiones sobre la inclusión de los hombres y las masculinidades en las políticas públicas para promover la equidad de género en Aguayo, Francisco y Sadler, Michelle (Eds.), *Masculinidades y políticas públicas, involucrando hombres en la equidad de género* (pp. 23-48). LOM. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=1797>
- Bondestam, Federico y Lundqvist, Maja (2020). Acoso sexual en la educación superior: una revisión sistemática. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397-419.
<https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Bourdieu, Pierre (2007). *El sentido práctico*. Siglo XXI.
- Bustamante-Mora, Ana; Dieguez-Rebolledo, Mauricio; Hormazabal, Yemmy; Valdes, Yolanda y Vidal, Elizabeth (2024). Policies, Projects, and Initiatives for Sustainable Higher Education with Gender Equity: Literature Review and Case Study, Universidad de La Frontera. *Sustainability*, 16, 5038. <https://doi.org/10.3390/su16125038>

- Bustelo, María y Lombardo, Emanuela (2006). Los 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, (14), 117-140. <https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/37423>
- Cerva, Daniela (2016). Masculinidades y construcción discursiva sobre las políticas de género en México. *Revista Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (11), 209-226. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i11.3606>
- Connell, Raewyn (2015). *Masculinidades*. Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM.
- Connell, Raewyn (2020). Veinte años después: masculinidades hegemónicas y el sur global. en Madrid, Sebastián; Valdés, Teresa y Celedón, Roberto (Comps.), *Masculinidades en América Latina. Veinte años de estudios y políticas para la igualdad de género* (pp. 37-58). Universidad Academia Humanismo Cristiano, Chile-Crea Equidad.
- de Keijzer, Benno; Valenzuela, Alexis; Mendoza, Fernando y Soto, Gonzalo (2019). ¿Acaso es acoso? Las prácticas y los retos de los hombres ante la igualdad en las universidades en Tlélez, Anastasia; Martínez, Javier Eloy y Sanféliz, Joan (Eds.), *Masculinidades igualitarias y alternativas. Procesos, avances y reacciones* (pp. 271-298). Tirant Humanidades.
- Fernández Cruz, José Ángel (2022). Los Protocolos Universitarios contra el acoso, la violencia y la discriminación: una tensión entre Feminismo y Bienestarismo. *Revista Chilena De Derecho*, 49(1), 1-26. <https://doi.org/10.7764/R.491.1>
- Fraser, Nancy (1997). *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Siglo del Hombre Editores.
- Frizelle, Kerry y Brouard, Pierre (2024). In Pursuit of a Theory of Individual and Social Accountability: A Critical Engagement With Responses to Perpetrators of Sexual and Gender-Based Violence in Higher Education. *Educational Research for Social Change (ERSC)*, 13 (2), 46-64. <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.14031327>
- Gaba, Mariana Raquel (2023). *Cruces entre géneros, feminismos y organizaciones. De las teorías a las prácticas*. RiL Editores.
- Giddens, Anthony (2015). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu.

- González-Ramírez, Isabel (2024). Conflictos de acoso sexual en las universidades chilenas y su tratamiento restaurativo. *Revista de derecho (Valdivia)*, 37(1), 101-122. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-09502024000100101>
- Guizardi, Menara; Nazal-Moreno, Esteban Assmet; Araya-Morales, Isabel Margarita y López-Contreras, Eleonora (2023). De avances y retrocesos. Políticas y normativas de igualdad de género en ciencia y educación superior en Chile (2015-2023). *Rumbos TS*, 18(30), 61-96. <https://doi.org/10.51188/rrts.num30.767>
- Hodgins, Margaret; Kane, Rhona; Itzkovich, Yariv y Fahie, Declan (2024). Workplace Bullying and Harassment in Higher Education Institutions: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(9), 1173. <https://doi.org/10.3390/ijerph21091173>
- Joanpere, Mar, y Morlà, Teresa (2019). Nuevas Masculinidades Alternativas, La lucha con y por el Feminismo en el Contexto Universitario. *Masculinities and Social Change*, 8(1), 44-65. doi: 10.17583/MCS.2019.3936
- Ley N°21.369 (30 de agosto 2021). *Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*. Biblioteca del Congreso Nacional. República de Chile, Santiago de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>
- Lincoln, Yvonna y Guba, Egon (1985). *Naturalistic inquiri*. Beverly Hills: Sage Publications. <https://gwern.net/doc/sociology/1981-guba-effectiveevaluation.pdf>
- López Dietz, Ana Paola (2024). Percepciones sobre la Ley 21.369 sobre acoso sexual en universidades chilenas. *Justicia*, 29(46). <https://doi.org/10.17081/just.29.46.7797>
- Madrid, Sebastián; Valdés, Teresa y Celedón, Roberto (2020). Introducción en Madrid, Sebastián; Valdés, Teresa y Celedón, Roberto (Comps.), *Masculinidades en América Latina. Veinte años de estudios y políticas para la igualdad de género* (pp. 11-33). Universidad Academia Humanismo Cristiano, Chile-Crea Equidad.
- Mardones-Leiva, Karen (2023). Enfoque de masculinidades en la educación superior. Propuestas de estudiantes de pregrado. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (45), 263-283. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2023.n45-14>

- Martínez-Lozano, Consuelo Patricia (2019). Las instituciones de educación superior y el mandato de masculinidad. *Nómadas*, (51), 117-133. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a7>
- North, Douglas (2012). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Fondo de Cultura Económica.
- Núñez Noriega, Guillermo (2016). Los estudios de género de los hombres y las masculinidades: ¿qué son y qué estudian? *Culturales*, 4(1), 9-31. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100009&lng=es&tlng=es
- Nygaard, Lynn P.; Piro, Fredrik N. y Aksnes, Dag W. (2022). Gendering excellence through research productivity indicators. *Gender and Education*, 34(6), 690-704. <https://doi.org/10.1080/09540253.2022.2041186>
- Organización de las Naciones Unidas (18 de diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organización de las Naciones Unidas (1996). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Peña-Axt, Juan Carlos; Arias-Lagos, Loreto y Sáez-Ardura, Felipe (2022). Masculinidades tradicionales en las universidades chilenas. Manifestaciones y afirmaciones en contextos y espacios académicos. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 11(2), 172-199. <https://doi.org/10.17583/generos.8569>
- Peretz, Tal (2016). Why Study Men and Masculinities? A Theorized Research Review. *Journal of Social Science*, 12(3), 30-43. <http://gjss.org/sites/default/files/issues/chapters/papers/GJSS%20Vol%2012-3%20Peretz.pdf>
- Ramírez, Juan Carlos y Gutiérrez de la Torre, Norma (2020). Hombres e igualdad de género: para empujar la construcción de una agenda en México en Madrid, Sebastián; Valdés, Teresa y Celedón, Roberto (Comps.), *Masculinidades en América Latina. Veinte años de*

estudios y políticas para la igualdad de género (pp. 389-420). Universidad Academia Humanismo Cristiano, Chile-Crea Equidad.

Ramírez Raunigg, Karin y Trujillo Cristoffanini, Macarena (2019). Acoso sexual como violencia de género: voces y experiencias de universitarias chilenas. *Cuestiones de Género de la Igualdad y la Diferencia*, (14), 221-2410. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i14.5779>

Salazar-Agulló, Modes y Martínez-Marco, Emilio (2019). La masculinidad en los planes de igualdad de las universidades públicas españolas en Téllez, Anastasia; Martínez, Javier Eloy y Sanfélix, Joan (Eds.), *Masculinidades igualitarias y alternativas. Procesos, avances y reacciones* (pp. 325-347). Tirant Humanidades.

Sanfélix Albelda, Joan y López Amores, Antonio (2019). Sobre la necesidad de estudiar la masculinidad(es) en tiempos de incertidumbre. *Asparkia. Investigación Feminista*, (35), 15-22. <https://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/4179>

Sanfélix Albelda, Joan y Téllez Infantes, Anastasia (2021). Masculinidad y privilegios: el Reconocimiento como Potencial Articulador del Cambio. *Masculinities and Social Change*, 10(1), 1-24. <https://doi.org/10.17583/MCS.2021.4710>

Tildesley, Rebecca; Lombardo, Emanuela y Verge, Tania (2022). Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities. *Politics & Gender*, 18(4), 879-910. <https://doi.org/10.1017/S1743923X21000167>

Trujillo-Cristoffanini, Macarena y Pastor-Gosálbez, Inma (2021). Violencia de género en estudiantes universitarias: Un reto para la educación superior. *Psicoperspectivas*, 20(1). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-2080>

UN Women (2016). *He For She. IMPACT 10x10x10 University Parity Report*. <https://www.heforshe.org/en/heforshe-impact-10x10x10-parity-report-launch>

UN Women (2018). *He For She. Male allies guide gender equality. Tips for understanding and managing your emotions*. https://www.heforshe.org/sites/default/files/2018-11/HeForShe_Booklet_ManagingYourEmotions_PRINT2.pdf

Varela, Helena (2020). Las universidades frente a la violencia de género: el alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238), 49-80. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>

Vergara, Giselle H.; Vargas, Damaris F.; Sepúlveda-Páez, Gerald L. y Araneda-Guirriman, Carmen A (2024). Gender policies implemented by Chilean universities: considerations based on a documentary analysis. *Formación universitaria*, 17(5), 17-26.
<https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062024000400017>

Viveros, Mara (2020). Los colores de la masculinidad. Experiencias de interseccionalidad en Nuestra América en Madrid, Sebastián; Valdés, Teresa y Celedón, Roberto (Comp.), *Masculinidades en América Latina. Veinte años de estudios y políticas para la igualdad de género* (pp. 135-154). Universidad Academia Humanismo Cristiano, Chile-Crea Equidad.

Zabalgoitia Herrera, Mauricio (2019). Género, masculinidades y educación superior en México. Un estado de la cuestión. *Revista de Investigación Educativa*, (29), 4-30.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-53082019000200004&lng=es&tlng=es