

<b>INDICE</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMATIZACIÓN Y OBJETIVOS.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Institucionalidad Política Internacional y Nacional.....</b>	<b>25</b>
2.1.1. Políticas Internacionales sobre Igualdad y Equidad de Género.....	25
2.1.2. Políticas Nacionales sobre Igualdad y Equidad de Género .....	29
2.1.3. Orientaciones actuales .....	32
<b>2.2 Gestión educativa en temas asociados a Género.....</b>	<b>33</b>
2.2.1. Currículo Oficial chileno .....	33
2.2.2. Currículo Oculto.....	39
2.2.3. Política hacia centros escolares: El caso de Chile.....	41
<b>2.3. Incidencia de las prácticas docentes en apoyo a la prevención de la     violencia de género.....</b>	<b>45</b>
2.3.1 Creencias y sesgos sistemáticos docentes .....	45
2.3.2. Prácticas docentes y factores escolares que favorecen la igualdad y equidad de género .....	55
2.3.3. Políticas educativas para la equidad de género en América Latina.....	57
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>59</b>
<b>3.1 Descripción de la Metodología .....</b>	<b>60</b>
<b>3.2. Delimitación de Población y Universo .....</b>	<b>61</b>
<b>3.3. Criterios de Selección de la Muestra.....</b>	<b>61</b>
<b>3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....</b>	<b>62</b>
<b>3.5. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos .....</b>	<b>64</b>
<b>3.7. Plan de Análisis.....</b>	<b>65</b>
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS.....</b>	<b>67</b>
<b>4.1 Rol docente y tipo de institución.....</b>	<b>68</b>
<b>4.2 Análisis de resultados .....</b>	<b>68</b>
Síntesis de resultados.....	162
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>165</b>
<b>4.1. Preguntas de investigación.....</b>	<b>171</b>
<b>4.2. Declaración de las limitaciones del estudio .....</b>	<b>174</b>
<b>2.3. Aportaciones del estudio al campo de la disciplina .....</b>	<b>175</b>

<b>2.4. Sugerencias para estudios posteriores .....</b>	<b>176</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>180</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>188</b>
<b>Anexo N°1: Validación de Instrumento .....</b>	<b>188</b>
<b>Anexo N°2: Cuestionario Google Forms.....</b>	<b>218</b>
<b>Anexo N° 3: Planilla de resultados de encuestas .....</b>	<b>241</b>

## INDICE DE CUADROS

**Cuadro N°1:** Carta Gantt

**Página**  
**65.**

## INDICE DE GRÁFICOS

### Página

<b>Gráfico N°1:</b> Existen herramientas y mecanismos de denuncia de violencia de género conocidos por docentes, personal de apoyo y estudiantes.	71.
<b>Gráfico N°2:</b> Se evidencia compromiso por parte de la figura sostenedora y/o del equipo directivo, respecto a la incorporación del enfoque de equidad de género en las relaciones interpersonales entre los diversos estamentos.	72.
<b>Gráfico N°3:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Discriminación de género.	73.
<b>Gráfico N°4:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Sesgos de género en desmedro de niñas o mujeres.	74.
<b>Gráfico N°5:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Maltrato hacia niñas y mujeres.	75.
<b>Gráfico N°6:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Maltrato hacia disidencias sexuales.	76.
<b>Gráfico N°7:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Violencia de género.	77.
<b>Gráfico N°8:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Invisibilización de las mujeres y sus necesidades.	78.
<b>Gráfico N°9:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Mansplaining.	79.
<b>Gráfico N°10:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Gaslighting	80.
<b>Gráfico N°11:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Existe un fuerte compromiso institucional respecto a la incorporación del enfoque de equidad de género en la formación estudiantil.	82.
<b>Gráfico N°12:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Se realizan actividades para sensibilizar sobre la violencia de género.	84.
<b>Gráfico N°13:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Se promueve innovación educativa desde una perspectiva de género.	85.
<b>Gráfico N°14:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Se integran ajustes curriculares en el contexto de la igualdad y equidad de género, que promuevan y fortalezcan las relaciones interpersonales entre estudiantes.	86.
<b>Gráfico N°15:</b> En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos Comunidad LGBTIQ+.	90.
<b>Gráfico N°16:</b> En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos Bullying homofóbico.	91.
<b>Gráfico N°17:</b> En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos Bullying transfóbico.	92.

- Gráfico N°18:** En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos: Violencia de género. 93.
- Gráfico N°19:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Los últimos ajustes curriculares y de programas de estudio, consideran referentes femeninos relevantes. 94.
- Gráfico N°20:** Al interior de la institución en donde se desempeña: La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, político y social, es una amenaza a la dinámica familiar. 95.
- Gráfico N°21:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Las personas docentes de sexo femenino favorecen el enfoque de género en sus prácticas de aula. 96.
- Gráfico N°22:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Las personas docentes de sexo masculino favorecen el enfoque de género en sus prácticas de aula. 97.
- Gráfico 23:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Se considera la opinión de las docentes al momento de escoger material educativo con enfoque de género. 100.
- Gráfico N°24:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Las actividades curriculares son inclusivas y respetuosas respecto de la diversidad de género observada en el aula. 101.
- Gráfico N°25:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Reflexiona con sus pares respecto a las necesidades o demandas sociales de las mujeres y la comunidad LGBTIQ+. 102.
- Gráfico N° 26:** Al interior de la institución en donde se desempeña: En sus clases modela con su actuar, el respeto y la integridad en la relación de sus estudiantes. 103.
- Gráfico N° 27:** Al interior de la institución en donde se desempeña: El enfoque de género es evidente en el reglamento de Convivencia Universitaria. 104.
- Gráfico N°28:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Se evidencia la promoción de un ambiente institucional inclusivo, tanto para mujeres, comunidad LGBTIQ+, como para las masculinidades. 105.
- Gráfico N° 29:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Existen prácticas instaladas que permiten detectar oportunamente, situaciones de vulneración o sospecha de los derechos de las estudiantes. 106.
- Gráfico N°30:** Usted, considera que: Cuenta con los conocimientos disciplinares y técnicos que le permitan incorporar de forma efectiva el enfoque de género en su quehacer pedagógico. 110.
- Gráfico N°31:** Usted, considera que: Los estudiantes de sexo masculino obtienen mejores resultados en las evaluaciones que usted realiza. 111.
- Gráfico N°32:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Los espacios como las salas de clases y baños, son espacios seguros para las y los estudiantes. 113.
- Gráfico N°33:** Usted considera que: Incluye en el proceso de diseño de instrumentos de evaluación, la diversidad del estudiantado, sus representaciones e intereses. 114.
- Gráfico N°34:** Usted considera que: Incorpora en sus prácticas de aula, actividades de aprendizaje que permiten a los estudiantes reflexionar sobre las normas,

- representaciones y estereotipos sociales que perpetúan la violencia de género. 115.
- Gráfico N°35:** Usted considera que: Asegura que el material didáctico sea apropiado para el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos, fomentando relaciones respetuosas y libres de violencia de género. 116.
- Gráfico N°36:** Usted considera que: Incluye en sus prácticas de aula actividades que enfatizan la importancia del respeto, consentimiento y la comunicación. 117.
- Gráfico N°37:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Participa de redes de colaboración que le permitan identificar mecanismos y medidas que promuevan la prevención de la violencia de género en el desarrollo de sus prácticas de aula. 118.
- Gráfico N°38:** Al interior de la institución en donde se desempeña: En los consejos de carrera/facultad se reflexiona sobre las prácticas pedagógicas con enfoque de género. 119.
- Gráfico N°39:** Usted, considera que: Utiliza para su desarrollo profesional las orientaciones ministeriales vigentes sobre la prevención de violencia y equidad de género. 120.
- Gráfico N°40:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Considera en el proceso de enseñanza, material didáctico que apunte a incorporar y socializar la igualdad y equidad de género. 122.
- Gráfico N°41:** Al interior de la institución en donde se desempeña: El material oficial de enseñanza utilizado, proporciona a los NNJ ejemplos de referentes femeninas y libres de sesgo. 123.
- Gráfico N°42:** Al interior de la institución en donde se desempeña: El material no oficial y/o de elaboración propia, proporciona a los estudiantes ejemplos de referentes femeninas y libres de sesgo. 124.
- Gráfico N°43:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Se aprecia que los espacios deportivos, laboratorios de ciencias y computacionales son mayormente usados por estudiantes de sexo masculino. 125.
- Gráfico N°44:** Usted considera que: Crea oportunidades de liderazgo dentro del aula para que las y los jóvenes crezcan y se desarrollen en ambientes libres de violencia de género. 126.
- Gráfico N°45:** Usted considera que: Sus competencias individuales proporcionan a las y los jóvenes la posibilidad de expresar libremente sus opiniones y situaciones de acoso, exclusión, violencia e inequidad de género. 127.
- Gráfico N°46:** Usted, considera que: Brinda protección a las y los estudiantes del daño, la discriminación, intimidación, el acoso y/o la humillación especialmente cuando se sustenta en violencia de género. 130.
- Gráfico N°47:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Se generan políticas institucionales, que refuerzan la equidad e igualdad de género. 131.
- Gráfico N°48:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Existe participación de referentes femeninos en todos los niveles jerárquicos y de decisión. 132.
- Gráfico N°49:** Usted, considera que: Realiza un diagnóstico de las necesidades que tienen sus estudiantes respecto a las temáticas de apoyo a la prevención de violencia de género y adapta su metodología de trabajo en aula y el diseño de instrumentos de evaluación. 133.
- Gráfico N°50:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Existe mayor

conciencia sobre los derechos de los estudiantes, por parte de la comunidad educativa en general. 137.

**Gráfico N°51:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Considera que en general, quienes integran la comunidad educativa, tienen poco conocimiento respecto a la conceptualización básica sobre cuestiones de género. 138.

**Gráfico N°52:** Al interior de la institución en donde se desempeña: El monitoreo y evaluación de las intervenciones relacionadas a discriminación, sesgo y/o violencia de género, han permitido mejorar los procedimientos. 139.

**Gráfico N°53:** Al interior de la institución en donde se desempeña: El bienestar y la sana convivencia al interior de aula es determinada fuertemente por el respeto hacia las distintas identidades de género. 142.

**Gráfico N°54:** Al interior de la institución en donde se desempeña: A diferencia de las demostraciones afectivas heteronormativas, las demostraciones afectivas no heteronormativas tienen una connotación negativa. 143.

**Gráfico N°55:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Están reglamentadas las formas en que pueden relacionarse: los estudiantes y docentes, los estudiantes y personal no docente 144.

**Gráfico N°56:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Las sanciones para quienes ejercen discriminación, violencia sexual y/o de género, son oportunas y adecuadas. 145.

**Gráfico N°57:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Las “funas”, entendidas como la exposición pública y sanción social a una situación o conjunto de situaciones de violencia o acoso sexual, han surgido como consecuencia de la desconfianza que existe en los procesos institucionales. 146.

**Gráfico N°58:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Los protocolos y procedimientos internos creados para resolver conflictos relacionados con discriminación, sesgo o violencia de género son efectivos y expeditos. 147.

**Gráfico N°59:** La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Estudiantes. 148.

**Gráfico N°60:** La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Colegas. 149.

**Gráfico N° 61:** La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Equipo de gestión. 151.

**Gráfico N°62:** La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Sostenedor. 152.

**Gráfico N°63:** La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Proyecto Educativo Institucional. 153.

**Gráfico N°64:** La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Recursos disponibles. 154.

**Gráfico N°65:** La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Competencias personales. 155.

**Gráfico N°66:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Cuando se han presentado situaciones de violencia de género al interior de la institución, se han aplicado criterios diferentes que denotan falta de claridad en la temática. 156.

**Gráfico N°67:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Ser homosexual, lesbiana o tener una identidad de género no binaria, es una barrera para asumir posiciones de liderazgo. 157.



## INDICE DE TABLAS

	Página
<b>Tabla N°1:</b> Categorías de validación	64.
<b>Tabla N°2:</b> Rangos etarios de los encuestados/as.	66.
<b>Tabla N°3:</b> Evidencia de prácticas de aula para un clima seguro, libre de violencia de género.	68.
<b>Tabla N°4:</b> Existen herramientas y mecanismos de denuncia de violencia de género conocidos por docentes, personal de apoyo y estudiantes.	71.
<b>Tabla N°5:</b> Se evidencia compromiso por parte de la figura sostenedora y/o del equipo directivo, respecto a la incorporación del enfoque de equidad de género en las relaciones interpersonales entre los diversos estamentos.	72.
<b>Tabla N°6:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Discriminación de género.	73.
<b>Tabla N°7:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Sesgos de género en desmedro de niñas o mujeres.	74.
<b>Tabla N°8:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Maltrato hacia niñas y mujeres.	75.
<b>Tabla N°9:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Maltrato hacia disidencias sexuales.	76.
<b>Tabla N°10:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Violencia de género.	77.
<b>Tabla N°11:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Invisibilización de las mujeres y sus necesidades.	78.
<b>Tabla N°12:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Mansplaining.	79.
<b>Tabla N°13:</b> Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Gaslightin.	80.
<b>Tabla N°14:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Existe un fuerte compromiso institucional respecto a la incorporación del enfoque de equidad de género en la formación estudiantil.	83.
<b>Tabla N°15:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Se realizan actividades para sensibilizar sobre la violencia de género.	84.
<b>Tabla N°16:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Se promueve innovación educativa desde una perspectiva de género.	85.
<b>Tabla N°17:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Se integran ajustes curriculares en el contexto de la igualdad y equidad de género, que promuevan y fortalezcan las relaciones interpersonales entre estudiantes.	86.
<b>Tabla N°18:</b> En la institución educativa donde se desempeña, ¿Cuál es la principal	

- acción que evidencia el compromiso institucional respecto al enfoque de equidad de género? 87.
- Tabla N°19:** En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos Comunidad LGBTIQ+. 90.
- Tabla N°20:** En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos Bullying homofóbico. 91.
- Tabla N°21:** En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos Bullying transfóbico. 92.
- Tabla N°22:** En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos: Violencia de género. 93.
- Tabla N°23:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Los últimos ajustes curriculares y de programas de estudio, consideran referentes femeninos relevantes. 94.
- Tabla N°24:** Al interior de la institución en donde se desempeña: La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, político y social, es una amenaza a la dinámica familiar. 95.
- Tabla N°25:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Las personas docentes de sexo femenino favorecen el enfoque de género en sus prácticas de aula. 96.
- Tabla N°26:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Las personas docentes de sexo masculino favorecen el enfoque de género en sus prácticas de aula.
- Tabla N°27:** Para interiorizarse en temáticas que favorecen el enfoque de género en el aula, usted ha realizado alguna de las siguientes acciones. 98.
- Tabla N°28:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Se considera la opinión de las docentes al momento de escoger material educativo con enfoque de género. 100.
- Tabla N° 29:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Las actividades curriculares son inclusivas y respetuosas respecto de la diversidad de género observada en el aula. 101.
- Tabla N° 30:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Reflexiona con sus pares respecto a las necesidades o demandas sociales de las mujeres y la comunidad LGBTIQ+. 102.
- Tabla N° 31:** Al interior de la institución en donde se desempeña: En sus clases modela con su actuar, el respeto y la integridad en la relación de sus estudiantes 103.
- Tabla N° 32:** Al interior de la institución en donde se desempeña: El enfoque de género es evidente en el reglamento de Convivencia Universitaria. 104.
- Tabla N° 33:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Se evidencia la promoción de un ambiente institucional inclusivo, tanto para mujeres, comunidad LGBTIQ+, como para las masculinidades. 105.
- Tabla N° 34:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Existen prácticas instaladas que permiten detectar oportunamente, situaciones de vulneración o sospecha de los derechos de las estudiantes. 106.
- Tabla N° 35:** ¿Cómo la preparación del proceso de enseñanza y aprendizaje puede permitir avanzar hacia la equidad e igualdad de género? 107.
- Tabla N° 36:** Usted, considera que: Cuenta con los conocimientos disciplinares y

- técnicos que le permitan incorporar de forma efectiva el enfoque de género en su quehacer pedagógico 110.
- Tabla N°37:** Usted, considera que: Los estudiantes de sexo masculino obtienen mejores resultados en las evaluaciones que usted realiza. 111.
- Tabla N°38:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Los espacios como las salas de clases y baños, son espacios seguros para las y los estudiantes. 113.
- Tabla N°39:** Usted considera que: Incluye en el proceso de diseño de instrumentos de evaluación, la diversidad del estudiantado, sus representaciones e intereses. 114.
- Tabla N° 40:** Usted considera que: Incorpora en sus prácticas de aula, actividades de aprendizaje que permiten a los estudiantes reflexionar sobre las normas, representaciones y estereotipos sociales que perpetúan la violencia de género 115.
- Tabla N° 41:** Usted considera que: Asegura que el material didáctico sea apropiado para el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos, fomentando relaciones respetuosas y libres de violencia de género. 116.
- Tabla N° 42:** Usted considera que: Incluye en sus prácticas de aula actividades que enfatizan la importancia del respeto, consentimiento y la comunicación. 117.
- Tabla N° 43:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Participa de redes de colaboración que le permitan identificar mecanismos y medidas que promuevan la prevención de la violencia de género en el desarrollo de sus prácticas de aula. 119.
- Tabla N°44:** Al interior de la institución en donde se desempeña: En los consejos de carrera/facultad se reflexiona sobre las prácticas pedagógicas con enfoque de género. 120.
- Tabla N°45:** Usted, considera que: Utiliza para su desarrollo profesional las orientaciones ministeriales vigentes sobre la prevención de violencia y equidad de género. 121.
- Tabla N°46:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Considera en el proceso de enseñanza, material didáctico que apunte a incorporar y socializar la igualdad y equidad de género. 122.
- Tabla N°47:** Al interior de la institución en donde se desempeña: El material oficial de enseñanza utilizado, proporciona a los NNJ ejemplos de referentes femeninas y libres de sesgo. 123.
- Tabla N°48:** Al interior de la institución en donde se desempeña: El material no oficial y/o de elaboración propia, proporciona a los estudiantes ejemplos de referentes femeninas y libres de sesgo. 124.
- Tabla N°49:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Se aprecia que los espacios deportivos, laboratorios de ciencias y computacionales son mayormente usados por estudiantes de sexo masculino 125.
- Tabla N° 50:** Usted considera que: Crea oportunidades de liderazgo dentro del aula para que las y los jóvenes crezcan y se desarrollen en ambientes libres de violencia de género 127.
- Tabla N°51:** Usted considera que: Sus competencias individuales proporcionan a las y los jóvenes la posibilidad de expresar libremente sus opiniones y situaciones de acoso, exclusión, violencia e inequidad de género 128.
- Tabla N°52:** ¿Qué característica personal y/o interpersonal considera más importante para proporcionar una docencia libre de violencia y que contribuya a la equidad de

género?	128.
<b>Tabla N°53:</b> Usted, considera que: Brinda protección a las y los estudiantes del daño, la discriminación, intimidación, el acoso y/o la humillación especialmente cuando se sustenta en violencia de género.	130.
<b>Tabla N°54:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Se generan políticas institucionales, que refuerzan la equidad e igualdad de género.	131.
<b>Tabla N° 55:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Existe participación de referentes femeninos en todos los niveles jerárquicos y de decisión.	132.
<b>Tabla N°56:</b> Usted, considera que: Realiza un diagnóstico de las necesidades que tienen sus estudiantes respecto a las temáticas de apoyo a la prevención de violencia de género y adapta su metodología de trabajo en aula y el diseño de instrumentos de evaluación.	134.
<b>Tabla N°57:</b> ¿Qué protocolos o procedimientos de intervención se deberían establecer en mi institución, para prevenir el acoso, la intimidación, la exclusión o la violencia de género?	134
<b>Tabla N°58:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Existe mayor conciencia sobre los derechos de los estudiantes, por parte de la comunidad educativa en general	137.
<b>Tabla N°59:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Considera que en general, quienes integran la comunidad educativa, tienen poco conocimiento respecto a la conceptualización básica sobre cuestiones de género	138.
<b>Tabla N°60:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: El monitoreo y evaluación de las intervenciones relacionadas a discriminación, sesgo y/o violencia de género, han permitido mejorar los procedimientos	139.
<b>Tabla N°61:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: El bienestar y la sana convivencia al interior de aula es determinada fuertemente por el respeto hacia las distintas identidades de género.	142.
<b>Tabla N°62:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: A diferencia de las demostraciones afectivas heteronormativas, las demostraciones afectivas no heteronormativas tienen una connotación negativa.	143.
<b>Tabla N°63:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Están reglamentadas las formas en que pueden relacionarse: los estudiantes y docentes, los estudiantes y personal no docente.	144.
<b>Tabla N°64:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Las sanciones para quienes ejercen discriminación, violencia sexual y/o de género, son oportunas y adecuadas.	146.
<b>Tabla N°65:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Las “funas”, entendidas como la exposición pública y sanción social a una situación o conjunto de situaciones de violencia o acoso sexual, han surgido como consecuencia de la desconfianza que existe en los procesos institucionales	147.
<b>Tabla N° 66:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Los protocolos y procedimientos internos creados para resolver conflictos relacionados con discriminación, sesgo o violencia de género son efectivos y expeditos.	148.
<b>Tabla N°67:</b> La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica,	

generalmente se ven obstaculizadas por: Estudiantes.	149.
<b>Tabla N°68:</b> La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Colegas.	150.
<b>Tabla N°69:</b> La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Equipo de gestión.	151.
<b>Tabla N°70:</b> La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Sostenedor	152.
<b>Tabla N°71:</b> La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Proyecto Educativo Institucional.	153.
<b>Tabla N°72:</b> La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Recursos disponibles.	154.
<b>Tabla N°73:</b> La incorporación de perspectiva de género en las actividades pedagógicas implementadas presencialmente en el aula o de manera sincrónica, generalmente se ven obstaculizadas por: Competencias personales.	155.
<b>Tabla N°74:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Cuando se han presentado situaciones de violencia de género al interior de la institución, se han aplicado criterios diferentes que denotan falta de claridad en la temática.	156.
<b>Tabla N°75:</b> Al interior de la institución en donde se desempeña: Ser homosexual, lesbiana o tener una identidad de género no binaria, es una barrera para asumir posiciones de liderazgo.	158.
<b>Tabla N°76:</b> ¿Cuál es su principal interés formativo para mejorar sus prácticas de aula con enfoque de género?	159.