

INDICE	
RESUMEN	17
CAPÍTULO I: PROBLEMATIZACIÓN Y OBJETIVOS.....	21
2.1 Institucionalidad Política Internacional y Nacional.....	25
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
2.2 Gestión educativa en temas asociados a Género.....	33
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
2.3. Incidencia de las prácticas docentes en apoyo a la prevención de la violencia de género.....	45
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
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	59
3.1 Descripción de la Metodología	60
3.2. Delimitación de Población y Universo	61
3.3. Criterios de Selección de la Muestra.....	61
3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	62
3.5. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos	64
3.7. Plan de Análisis.....	65
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	67
4.1 Rol docente y tipo de institución.....	68
4.2 Análisis de resultados	68
Síntesis de resultados.....	162
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	165
4.1. Preguntas de investigación.....	171
4.2. Declaración de las limitaciones del estudio	174
2.3. Aportaciones del estudio al campo de la disciplina	175

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

INDICE DE CUADROS

Cuadro N°1: Carta Gantt

Página
65.

INDICE DE GRÁFICOS

Página

- Gráfico N°1:** Existen herramientas y mecanismos de denuncia de violencia de género conocidos por docentes, personal de apoyo y estudiantes. 71.
- Gráfico N°2:** 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.
- Gráfico N°3:** Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Discriminación de género. 73.
- Gráfico N°4:** 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.
- Gráfico N°5:** 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.
- Gráfico N°6:** 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
- Gráfico N°7:** Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Violencia de género. 77.
- Gráfico N°8:** 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.
- Gráfico N°9:** Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Mansplaining. 79.
- Gráfico N°10:** Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Gaslighting 80.
- Gráfico N°11:** 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.
- Gráfico N°12:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Se realizan actividades para sensibilizar sobre la violencia de género. 84.
- Gráfico N°13:** Al interior de la institución en donde se desempeña: Se promueve innovación educativa desde una perspectiva de género. 85.
- Gráfico N°14:** 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.
- Gráfico N°15:** En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos Comunidad LGBTIQ+. 90.
- Gráfico N°16:** En mi interacción como docente con otras personas, conozco y considero los conceptos Bullying homofóbico. 91.
- Gráfico N°17:** 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
Tabla N°1: Categorías de validación	64.
Tabla N°2: Rangos etarios de los encuestados/as.	66.
Tabla N°3: Evidencia de prácticas de aula para un clima seguro, libre de violencia de género.	68.
Tabla N°4: Existen herramientas y mecanismos de denuncia de violencia de género conocidos por docentes, personal de apoyo y estudiantes.	71.
Tabla N°5: 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.
Tabla N°6: Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Discriminación de género.	73.
Tabla N°7: 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.
Tabla N°8: 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.
Tabla N°9: 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.
Tabla N°10: Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Violencia de género.	77.
Tabla N°11: 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.
Tabla N°12: Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Mansplaining.	79.
Tabla N°13: Con qué frecuencia, en su rol como docente, ha tenido que presenciar o enfrentar conflictos entre estudiantes donde se evidencian: Gaslightin.	80.
Tabla N°14: 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.
Tabla N°15: Al interior de la institución en donde se desempeña: Se realizan actividades para sensibilizar sobre la violencia de género.	84.
Tabla N°16: Al interior de la institución en donde se desempeña: Se promueve innovación educativa desde una perspectiva de género.	85.
Tabla N°17: 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.
Tabla N°18: 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.
Tabla N°53: 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.
Tabla N°54: Al interior de la institución en donde se desempeña: Se generan políticas institucionales, que refuerzan la equidad e igualdad de género.	131.
Tabla N° 55: Al interior de la institución en donde se desempeña: Existe participación de referentes femeninos en todos los niveles jerárquicos y de decisión.	132.
Tabla N°56: 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.
Tabla N°57: ¿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
Tabla N°58: 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.
Tabla N°59: 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.
Tabla N°60: 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.
Tabla N°61: 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.
Tabla N°62: 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.
Tabla N°63: 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.
Tabla N°64: 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.
Tabla N°65: 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.
Tabla N° 66: 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.
Tabla N°67: 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.
Tabla N°68: 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.
Tabla N°69: 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.
Tabla N°70: 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.
Tabla N°71: 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.
Tabla N°72: 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.
Tabla N°73: 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.
Tabla N°74: 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.
Tabla N°75: 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.
Tabla N°76: ¿Cuál es su principal interés formativo para mejorar sus prácticas de aula con enfoque de género?	159.