

Multidisciplinary Journal of Gender Studies
Volume 14, Issue 3, 24th October 2025, Pages 161-177
© The Author(s) 2025
<http://dx.doi.org/10.17583/generos.17659>

Sexist Climate and Violation of Labor Rights among Academics: A Mixed Study in two Regions in Chile

Andrea María Palma-Contreras¹, Bárbara Farías-Fritz¹, Marilyn San Martín-Cofré¹, Josefina Larraín-Valenzuela² & Ángel Roco-Videla^{3,4}

1) *Universidad del Bío-Bío*, Chile

2) *Universidad del Desarrollo*, Chile

3) *Universidad Arturo Prat*, Chile

4) *Universidad Católica de la Santísima Concepción*, Chile

Abstract

This mixed-method study examines the relationship between a sexist climate and labor rights violations at universities in the Biobío and Ñuble regions of Chile. Based on a non-probability sample of 334 academics, it was found that 25.7% perceived a sexist climate, with the rate being significantly higher among women (40.3%) than men (14.1%). Furthermore, 23.7% reported having experienced labor rights violations, which was also more prevalent among women. The bivariate analysis revealed a statistically significant association between the perception of a sexist climate and the experience of rights violations (46.5% vs. 15.7%). The qualitative phase identified various forms of violations, such as noncompliance with working conditions, harassment, student violence, and pregnancy discrimination. These findings reveal an unequal and precarious work environment, which particularly affects women and gender dissidents, perpetuating structural barriers in the academic field. It is concluded that it is urgent to implement institutional policies aimed at eradicating sexism and ensuring equitable working conditions, promoting a more inclusive, fair, and sustainable academy.

Keywords

Sexist climate, labor rights, gender inequality

To cite this article: Palma-Contreras A. M., Farías-Fritz B., San Martín-Cofré M., Larraín-Valenzuela J., Roco-Videla A. (2025). Sexist Climate and Violation of Labor Rights among Academics: A Mixed Study in two Regions in Chile. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 14(3), pp. 161-177. <http://dx.doi.org/10.17583/generos.17659>

Corresponding author(s): Bárbara Farías-Fritz

Contact address: bfarias@ubiobio.cl

Multidisciplinary Journal of Gender Studies

Volumen 14, Número 3, 24 de octubre, 2025, Páginas 161-177

© Autor(s) 2025

<http://dx.doi.org/10.17583/generos.17659>

Clima Sexista y Vulneración de Derechos Laborales en Académicos: Un Estudio Mixto en dos Regiones de Chile

Andrea María Palma-Contreras¹, Bárbara Farías-Fritz¹, Marilyn San Martín-Cofré¹, Josefina Larraín-Valenzuela² y Ángel Roco-Videla^{3,4}

1) *University of Bío-Bío*, Chile

2) *University for Development*, Chile

3) *Arturo Prat University*, Chile

4) *Catholic University of the Most Holy Conception*, Chile

Resumen

Este estudio mixto examina la relación entre el clima sexista y la vulneración de derechos laborales en universidades de las regiones del Biobío y Ñuble en Chile. A partir de una muestra no probabilística de 334 académicos/as, se identificó que un 25,7% percibe un clima sexista, siendo significativamente mayor en mujeres (40,3%) que en hombres (14,1%). Asimismo, un 23,7% reportó haber sufrido vulneraciones de derechos laborales, prevaleciendo también entre las mujeres. El análisis bivariado reveló una asociación estadísticamente significativa entre la percepción de clima sexista y la experiencia de vulneración de derechos (46,5% vs. 15,7%). La fase cualitativa identificó diversas formas de vulneración, tales como incumplimiento de condiciones laborales, acoso, violencia de estudiantes y discriminación por embarazo. Estos hallazgos evidencian un entorno laboral desigual y precarizado, que afecta especialmente a mujeres y disidencias de género, perpetuando barreras estructurales en el ámbito académico. Se concluye que es urgente implementar políticas institucionales orientadas a erradicar el sexismo y garantizar condiciones laborales equitativas, promoviendo una academia más inclusiva, justa y sostenible.

Palabras clave

Clima sexista, derechos laborales, desigualdad de género

Cómo citar este artículo: Palma Contreras AM., Farías-Fritz B., San Martín Cofré M., Larraín Valenzuela J., Roco-Videla A. (2025). Clima Sexista y Vulneración de Derechos Laborales en Académicos: Un Estudio Mixto en dos Regiones de Chile. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 14(3), pp. 161-177. <http://dx.doi.org/10.17583/genero.17659>

Correspondencia Autores(s): Bárbara Farías-Fritz

Dirección de contacto: bfarias@ubiobio.cl

El sexismo y la vulneración de derechos laborales son problemáticas estructurales en los entornos laborales contemporáneos, y las universidades no son una excepción. Estas dinámicas se enmarcan en lo que se conoce como "clima sexista", definido como la suma de actitudes, comportamientos y estructuras institucionales que refuerzan la desigualdad de género y perpetúan la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral (Rubin et al., 2019). Este clima puede manifestarse a través de comentarios sexistas, acoso sexual, desigualdad salarial y barreras para el desarrollo profesional (Leitner, 2017). Y, la vulneración de derechos laborales se refiere a las situaciones en las que los trabajadores no pueden ejercer plenamente sus derechos debido a factores como la discriminación, la inequidad salarial o el acoso laboral (Sojo et al., 2016). En el caso de las mujeres académicas, estas vulneraciones se entrecruzan con las dinámicas del clima sexista, generando un impacto profundo en su salud mental (Spaccatini & Roccato, 2021).

La problemática del clima sexista en el ámbito laboral ha sido objeto de creciente atención debido a sus implicancias en la equidad de género, la salud mental y los derechos laborales de las mujeres. Numerosos estudios han documentado los efectos negativos de las manifestaciones de sexismo tanto hostil como benevolente en diversos sectores ocupacionales, incluyendo aquellos tradicionalmente dominados por hombres, como la academia (Settles et al., 2013). El sexismo en el entorno laboral se manifiesta no solo a través de actitudes y comportamientos discriminatorios, sino también mediante estructuras organizacionales y climas tolerantes a estas prácticas, lo que perpetúa desigualdades de género y afecta negativamente el bienestar de las trabajadoras (Bourabain, 2021; Ciftci et al., 2020).

En el contexto académico, donde se supone la existencia de un sistema meritocrático, se han identificado dinámicas de discriminación y exclusión que afectan particularmente a mujeres y grupos subrepresentados. Estas dinámicas incluyen desde micromachismos y acoso sexual hasta formas más sutiles de exclusión, como el "clonación cotidiana"-consistente en prácticas explícitas e implícitas en el ámbito académico que favorecen la exclusión de mujeres, al replicar y perpetuar características y comportamientos asociados con el "académico ideal" (hombre blanco, sin responsabilidades familiares) (Bourabain, 2021) y la falta de acceso a redes de apoyo profesional (Settles & O'Connor, 2014). Estas prácticas perpetúan desigualdades de género que, en el caso de las universidades, se reflejan en el menor acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y menor reconocimiento de sus contribuciones académicas (Leitner, 2017; Masser & Abrams, 2004a).

Además, el sexismo estructural y cotidiano se relaciona con niveles elevados de ansiedad, depresión y estrés laboral, lo que evidencia una vulneración no solo de derechos laborales, sino también de la salud mental de las mujeres en entornos laborales (Pacilli et al., 2019; Spaccatini & Roccato, 2021).

El impacto del clima sexista no es homogéneo, ya que sus efectos están influenciadas por las intersecciones con otras formas de discriminación, como el racismo (Di Stasio & Larsen, 2020). En el caso de las instituciones académicas, los procesos de contratación, evaluación y promoción están imbricados en estructuras que favorecen la reproducción de desigualdades de género (Stamarski & Son Hing, 2015). Estos contextos no solo limitan el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también erosionan la percepción de justicia y pertenencia dentro de las organizaciones. (Manuel et al., 2017; Rubin et al., 2019).

Estudios recientes han explorado cómo las percepciones de un clima sexista afectan las relaciones sociales en el trabajo, y reporta que las mujeres tienden a buscar apoyo entre sus compañeras cuando perciben una organización intolerante al sexismo. Sin embargo, esta dinámica desaparece en entornos donde el sexismo es tolerado (Ciftci et al., 2020). Por otro lado, investigaciones en sectores específicos, como la anestesiología, han revelado que el maltrato basado en el género está asociado con menores niveles de satisfacción laboral y desempeño, además de consecuencias negativas para los resultados organizacionales (Berger-Estilita et al., 2024).

La internalización de normas sexistas también juega un rol crucial en perpetuar desigualdades. Por ejemplo, las madres trabajadoras pueden experimentar altos niveles de culpa debido a la internalización de estándares de género que las alejan del ideal de la “madre perfecta”, afectando su calidad de vida tanto en el ámbito laboral como familiar (BOZKUR & ÇIĞ, 2022). Asimismo, la literatura sugiere que el sexismo, tiene efectos negativos en la salud mental y el bienestar profesional de las mujeres (Manuel et al., 2017).

En contextos internacionales, estudios han mostrado cómo el sexismo estructural puede interactuar con factores como la interseccionalidad, exacerbando las desigualdades en función de la etnicidad, la edad o la orientación sexual (Bae & Choi, 2023; Jones et al., 2017). Por ejemplo, las estudiantes jóvenes enfrentan barreras específicas relacionadas con el racismo y el sexismo cotidiano, en estos casos se ha encontrado que activismo racial predice el interés por una carrera académica, pero persisten las disparidades de género (Monroe-White & McGee, 2024).

El impacto del sexismo en la salud mental y física también ha sido ampliamente documentado. Las experiencias de acoso sexual y discriminación de género en el lugar de trabajo tienen graves consecuencias, incluyendo aumento de ansiedad, depresión y trastornos por consumo de sustancias, como el alcohol (McKetta et al., 2023). Además, el sexismo afecta no solo a las víctimas directas, sino también al ambiente laboral general, promoviendo climas de exclusión, disminución de la diversidad e innovación y bajo rendimiento (Karami et al., 2024; Masser & Abrams, 2004b; Sojo et al., 2016).

En un esfuerzo por comprender y abordar estas problemáticas, algunos estudios han destacado la importancia de las intervenciones organizacionales, como las políticas de diversidad, equidad e inclusión. Sin embargo, también se ha evidenciado que existe una brecha entre las actitudes declaradas hacia estas políticas y su implementación real, debido a sesgos de deseabilidad social que dificultan el cambio cultural necesario (Boring & Delfgaauw, 2024).

Por otra parte, investigaciones recientes en sectores como STEM han demostrado que el sexismo sigue siendo un obstáculo significativo para el desarrollo profesional de las mujeres, a pesar de los avances en igualdad de género (Pham-Nguyen & McDonald, 2024). Este fenómeno se ve exacerbado por actitudes culturales y organizacionales que perpetúan estereotipos de género, limitando las oportunidades de crecimiento y afectando negativamente la salud mental de las trabajadoras.

En el contexto chileno, no se encontraron estudios específicos sobre el impacto del clima sexista y la vulneración de derechos laborales en académicos universitarios. Esta carencia resulta especialmente preocupante considerando el rol estratégico de la academia en la formación de futuros profesionales y en la generación de conocimiento crítico (Oviedo y Páez Martínez, 2020).

A pesar de los avances en la comprensión de estas problemáticas, persisten brechas significativas en la investigación, particularmente en América Latina. La presente investigación busca abordar esta brecha, explorando las percepciones y experiencias de los académicos universitarios de dos regiones de Chile frente al clima sexista y la vulneración de sus derechos laborales. Se busca entender cómo estas dinámicas se relacionan, dado que se trata de fenómenos que afectan la calidad del trabajo académico (Karami et al., 2024) y tienen consecuencias para la salud mental de las/los académicas/os (McKetta et al., 2023).

Este estudio pretende documentar la prevalencia de clima sexista en académicos/as de las universidades estudiadas e identificar su vínculo con las principales vulneraciones de derechos laborales.

La equidad de género y la justicia laboral en la academia no son solo cuestiones éticas, sino también imperativos estratégicos. Universidades más inclusivas y respetuosas promueven no solo un ambiente de trabajo saludable, sino también resultados académicos superiores. Las instituciones que fomentan la diversidad y la inclusión tienden a ser más innovadoras y adaptativas en un mundo globalizado y competitivo (Bae & Choi, 2023; Morando, 2023). Por ello, el análisis del vínculo entre el clima sexista y la vulneración de derechos laborales en universidades chilenas de dos regiones busca entregar insumos para contribuir a la construcción de una academia más equitativa y sostenible.

Se hipotetiza que las personas que no se identifican como hombres (mujeres y otros géneros) presentarán una percepción mayor de clima sexista y una mayor proporción vulneración de derechos laborales; 2ª que las personas con mayor percepción de clima sexista tendrán mayor probabilidad de estar expuesta a vulneración de sus derechos.

Materiales y Métodos

Diseño y Procedimiento

Se realizó un estudio mixto, no experimental, transversal. El estudio recibió aprobación del Comité de Ética de Investigación Científica de la Universidad del Bío-Bío. Los participantes aceptaron un consentimiento informado previo a su respuesta, donde se resguardó el anonimato, la confidencialidad y voluntariedad y se informó acerca de riesgos y beneficios de responder.

Entre agosto y octubre de 2024 se recolectó información con un cuestionario autoadministrado online en Google Form con preguntas de respuestas abiertas y cerrada. Se realizó un muestreo no probabilístico.

Participantes

Se obtuvo una muestra no aleatoria de 334 (185 hombres; 145 mujeres y 4 otro) académicos de las regiones de Ñuble y Biobío de Chile, se invitó a contestar vía correo electrónico y personalmente en sus oficinas a 953.

El promedio de edad de los encuestados fue de 47 años, la mayoría vive con pareja (n=238; 71,3%), tiene personas que dependen económicamente de ellos (n= 269; 80,5%) y son jefes de hogar (n=268; 80,2%)

Tal como se observa en la Tabla 1 el 55,4% (n=185) declara sexo masculino, el 43,4% (n= 145) femenino y el 1,2% (n=4) se declara no binario. Tal como se observa en la Tabla 1, la mayoría se declara Heterosexual (n=316; 94,6%), tiene contrato indefinido o de planta (n=208; 62,3%), cuenta con doctorado (n=217; 65,0%), lleva más de 10 años trabajando en la universidad (n=188; 56,3%) y realiza labores de docencia, investigación y extensión (n=100; 29,9%).

Tabla 1

Caracterización de la Muestra

	Hombres n (%)	Mujeres y no binario n (%)	Total, n (%)
Orientación Sexual			
Heterosexual	178 (96,2)	138 (92,6)	316 (94,6)
Homosexual	7 (3,8)	11 (7,4)	18 (5,4)
Nivel educacional			
Sin doctorado	51 (27,6)	66 (44,3)	117 (35,0)
Con doctorado	134 (72,4)	83 (55,7)	217 (65,0)
Tipo de contrato			
Plazo indefinido o de planta	120 (64,9)	88 (59,1)	208 (62,3)
Plazo fijo o a contrata	59 (31,9)	56 (37,6)	115 (34,4)
Honorarios	5 (2,7)	5 (3,4)	10 (3,0)
Otro	1 (0,5)	0 (0,0)	1 (0,3)
Tiempo trabajando en la Universidad			
Menos de 10 años	82 (44,3)	64 (43,0)	146 (43,7)
Más de 10 años	103 (55,7)	85 (57,0)	188 (56,3)
Tipo de Universidad			
Pública	91 (49,2)	69 (46,3)	160 (47,9)
Tradicional no estatal	68 (36,8)	42 (28,2)	110 (32,9)
Privada	26 (14,1)	38 (25,5)	64 (19,2)
Horas de contrato semanal			
Menos de 40 horas	15 (8,1)	20 (13,4)	35 (10,5)
Entre 40 y 45 horas	167 (90,3)	126 (84,6)	293 (87,7)
Más de 45 horas	3 (1,6)	3 (2,0)	6 (1,8)
Labores desarrolladas			
Docencia e investigación equitativamente	39 (21,1)	12 (8,1)	51 (15,3)
Docencia y extensión o vinculación con el medio equitativamente	2 (1,1)	3 (2,0)	5 (1,5)
Docencia y gestión equitativamente	6 (3,2)	5 (3,4)	11 (3,3)
Docencia, gestión y vinculación con el medio	8 (4,3)	11 (7,4)	19 (5,7)

	Hombres n (%)	Mujeres y no binario n (%)	Total, n (%)
Docencia, investigación y extensión o vinculación con el medio	56 (30,2)	44 (29,5)	100 (29,9)
Docencia, investigación y gestión	39 (21,1)	33 (22,1)	72 (21,6)
Gestión y extensión o vinculación con el medio	1 (0,5)	1 (0,7)	2 (0,6)
Investigación, gestión y vinculación con el medio	1 (0,5)	1 (0,7)	2 (0,6)
Principalmente docencia	24 (13,0)	27 (18,1)	51 (15,3)
Principalmente gestión	3 (1,6)	7 (4,7)	10 (3,0)
Principalmente investigación	6 (3,2)	5 (3,4)	11 (3,3)
Otras variables relevantes			
Promedio de edad	48,2 años	45,6 años	47,01 años
Estrechez económica	27 (14,6)	18 (12,1)	45 (13,5)
Vive con pareja	146 (78,9)	92 (61,7)	238 (71,3)
Jefatura de hogar	159 (85,9)	109 (73,2)	268 (80,2)
Se dedica a labores domésticas o de cuidado	178 (96,2)	144 (96,6)	322 (96,4)
Promedio de dedicación a labores domésticas o de cuidado	12,51 horas	19,44 horas	15,61 horas

Instrumentos

- 1. Género: Se midió con una pregunta de autorreporte (¿Con qué género se identifica?) con 4 alternativas de respuesta: hombre, mujer, no binario y otro. Dado que los géneros no binarios fueron reportados por el 1,2% de la muestra (n=4), para la realización de los modelos multivariados de regresión logística se dicotomizó en “Hombre” (0) y “mujeres o no binario” (1).
- 2. Clima Sexista: se midió con la pregunta: ¿En su lugar de trabajo hay un clima sexista? De respuesta dicotómica: Sí (0); No (1).
- 3. Vulneración de derechos laborales: se midió con dos preguntas: una cerrada: ¿Usted ha vivido alguna situación en la que hayan sido vulnerados o pasados a llevar sus derechos en el trabajo? Con respuesta dicotómica: Sí (0); No (1) y una abierta: Si contestó Sí a la pregunta anterior ¿Qué situación fue? (Describala).

Análisis de Datos

En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos por variable, posteriormente se realizaron análisis bivariados (chi cuadrado) para analizar la asociación de: género con percepción de clima sexista y; de percepción de clima sexista con vulneración de derechos laborales.

La pregunta abierta sobre vulneración de derechos laborales se analizó con análisis de contenido donde se establecieron las siguientes categorías de análisis: incumplimiento de condiciones laborales, violencia de estudiantes, sobrecarga laboral, acoso laboral, liderazgo

deficiente, obstrucción profesional, exclusión profesional, difamación, derechos en el embarazo, hostigamiento laboral, carga económica y otros.

Resultados

En relación con el clima sexista percibido en el entorno laboral, en la Tabla 2 se observa que el 14,1% de los hombres (n= 26) y el 40,3% de las mujeres (n=60) reportaron experiencias de este tipo. La diferencia según género fue estadísticamente significativa ($p = 0,000$, prueba de Chi-cuadrado). En total, 86 participantes (25,7%) señalaron haber enfrentado un clima sexista.

Por otra parte, respecto a la vulneración de derechos laborales, se observa que el 15,7% de los hombres (n=29) y el 33,6% de las mujeres (n=50) indicaron haber sido víctimas de este tipo de situaciones. Al igual que en el caso anterior, esta diferencia fue estadísticamente significativa ($p = 0,000$, prueba de Chi-cuadrado). En conjunto, tal como se aprecia en la Tabla 3, 79 personas (23,7%) reportaron haber experimentado vulneraciones de derechos laborales.

Ambos resultados evidencian una marcada diferencia por sexo, siendo las mujeres quienes perciben y enfrentan en mayor proporción tanto un clima sexista como vulneraciones de derechos en el ámbito laboral.

Tabla 2

Clima Sexista y Vulneración de Derechos Laborales según Sexo

	Hombres n (%)	Mujeres n (%)	Valor p (X ²)	Totales
Clima Sexista	26 (14,1)	60 (40,3)	0,000	86 (25,7)
Vulneración de derechos	29 (15,7)	50 (33,6)	0,000	79 (23,7)

En la tabla 3 se observa que el 46,5% de las personas que reportaron un clima sexista también informaron haber experimentado vulneración de derechos laborales (n=40). En contraste, solo el 15,7% de quienes no percibieron un clima sexista (n=39) señalaron haber enfrentado vulneración de derechos. Esta diferencia fue estadísticamente significativa ($p = 0,000$, prueba de Chi-cuadrado), lo que sugiere una relación importante entre la percepción de un clima sexista y la ocurrencia de vulneraciones laborales.

Tabla 3

Vulneración de Derechos Laborales según Clima Sexista

	Con clima sexista	Sin clima sexista	Valor p (X ²)	Totales
Vulneración de derechos	40 (46,5)	39 (15,7)	0,000	79 (23,7)

Respecto a la fase cualitativa, 74 académicos respondieron la pregunta abierta acerca de la forma en que se vulneraron sus derechos laborales, de ellos, 28 (37,8%) fueron hombres, 45 (60,8) mujeres y 1 (1,4%) no binario. El promedio de edad de los que respondieron fue de 47,6

años. Del análisis de contenido de las respuestas abiertas se obtuvo un total de 86 códigos, ellos se exponen en la Tabla 4.

Tabla 4

Tipo de Vulneración de Derechos Laborales

Tipo de vulneración	n	%
Incumplimiento de condiciones laborales	17	19,8
Violencia de estudiantes	7	8,1
Sobrecarga laboral	6	7,0
Acoso laboral	6	7,0
Liderazgo deficiente	6	7,0
Obstrucción profesional	6	7,0
Exclusión profesional	6	7,0
Difamación	3	3,5
Derechos en el embarazo	3	3,5
Hostigamiento laboral	2	2,3
Carga económica	2	2,3
Otros	22	25,52
Totales	86	100

La mayoría de los académicos reporta incumplimiento de condiciones laborales por parte de la universidad y violencia de parte de estudiantes, especialmente en períodos de manifestaciones y protestas.

En los siguientes relatos se aprecia el incumplimiento de condiciones laborales:

“Trabajar fuera de horario, recibir llamadas de trabajo un fin de semana o feriado” (Académica, 49 años, realiza principalmente gestión académica). “Por la ley de teletrabajo para las vacaciones escolares no me respondieron la solicitud” (Académico, 32 años, realiza docencia e investigación equitativamente). “Llamadas telefónicas y correos en días no hábiles laboralmente, calificaciones de evaluación académica mal aplicadas y defensa por el derecho a cuidadora de hijo con discapacidad cognitiva” (Académica, 50 años, realiza docencia, investigación y extensión o vinculación con el medio)

En los siguientes relatos se observa la violencia de parte de estudiantes:

“Durante las tomas hemos recibido de todo tipo de insultos y golpes por parte de alumnas al sacarnos de nuestras aulas.” (Académico, 47 años, realiza labores de docencia, investigación y gestión). “Hostigamiento por parte de alumnos, sin apoyo de la universidad” (Académica, 33 años, realiza principalmente docencia). “Estudiantes de una facultad a la que no hago clases se tomó el edificio” (Académico, 42 años, realiza docencia, investigación y gestión)

Posteriormente se encuentran los académicos que reportan sobrecarga de trabajo, acoso laboral, liderazgo deficiente, obstrucción para desarrollarse profesionalmente y exclusión del grupo de pares. Esto se aprecia en los siguientes relatos:

“Intimidación por un director de departamento en el pasado, no en la actualidad. Sobrecarga laboral ha sido un patrón común desde que ingresé, para lograr rendir como se espera de un académico en esta universidad” (Académica, 43 años, realiza docencia, investigación y gestión). “Mal trato verbal y psicológico por parte del vicerrector de sede que extrañamente es psicólogo de profesión” (Académica, 46 años, realiza docencia, investigación y extensión o vinculación con el medio)

“Me ignoró, ha realizado 3 charlas de discapacidad invitando personas fuera de la universidad, que no tienen discapacidad, sabiendo que yo doy charlas del tema, y no me ha invitado. Me ha hecho llorar, invitando a una cena de aniversario en un local con segundo piso sin ascensor, finalmente cambió el lugar, pero me hizo llorar, he sentido que ha herido mi dignidad. Me apartó del grupo a una oficina sin ventanas, le lloré que me sacara de ahí, tenía claustrofobia, me dijo que pidiera licencia psiquiátrica. Eso lo hizo porque yo no podía subir al tercer piso. Estaba recién utilizando una silla de ruedas, lo que ha en 1 es una situación deprimente y me relegó a un laboratorio lejos de mis colegas y mis alumno/as. Cuando nos cambiaron de edificio, no me llevaron la silla de ruedas eléctrica y me quedé en mi oficina sin poder moverme en una silla pasiva, me hizo llorar, y cuando le reclamé, me dijo que no le había mandado un requerimiento, y yo en ese momento no tenía acceso a un computador, y ningún colega pidió un requerimiento por sus cosas. Como eso muchos eventos más. Esto con la indiferencia de casi todo el departamento” (Académica, 54 años, realiza docencia, investigación y gestión)

“He sido cuestionada en mis relaciones, acusada de acoso laboral y excluida de mis equipos, sin investigación” (Académica, 35 años, realiza docencia y extensión o vinculación con el medio equitativamente)

“Entrega de información relevante para el desempeño con limitada anticipación... Director informa entrega de documentación para perfeccionamiento el mismo día de entrega ... informa entrega de documentación de compromiso académico informado el mismo día de entrega... cuestiona visaciones horarias para postulación a proyectos por considerar que se tiene demasiada carga académica, indicar que no se debe dejar de hacer las clases 16 horas aunque se adjudiquen los proyectos, limita el poder postular a proyectos” (Académico, 40 años, realiza docencia, investigación y extensión o vinculación con el medio)

Luego están los que señalan ser víctima de difamación y vulneración de derechos laborales del embarazo y la maternidad.

“Estando embarazada de mi última hija, me cuestionaron las licencias por parte de mi jefatura, en circunstancias que tengo una historia maternal compleja por parto prematuro, fallecimiento de mi primera hija, embarazo de riesgo del segundo y la tercera con complicaciones que hacían que el médico me diera 15 licencias y retornara otros 15 días” (Académica, 51 años)

“No se ha respetado mi hora de lactancia, y considero que se ha acentuado el control sobre mi ahora que soy madre” (Académica, 38 años, realiza docencia y gestión académica equitativamente)

Finalmente se encuentran los que señalaron ser hostigados en su trabajo y tener que asumir cargas económicas que corresponden a la universidad para poder desempeñar su trabajo. Ello se observa en los siguientes párrafos de entrevistas:

“Persecución y hostigamiento laboral de una autoridad superior de la Facultad, sumario, descalificaciones” (Académico, 65 años, realiza docencia, investigación y extensión o vinculación con el medio). “Tener que asumir financiamientos y soluciones de responsabilidad institucional” (Académico, 68 años, realiza docencia, investigación y extensión o vinculación con el medio)

Estos testimonios cualitativos reflejan un entorno laboral complejo, caracterizado por incumplimientos contractuales, violencia, acoso, discriminación y falta de apoyo institucional, lo que impacta profundamente en la calidad de vida y desempeño de los académicos.

Estos hallazgos refuerzan las premisas teóricas discutidas previamente, en particular las relativas a la naturaleza sistémica y de género de los entornos laborales académicos. A continuación, interpretamos estos resultados a la luz de la investigación existente sobre sexismo y desigualdad laboral en el lugar de trabajo.

Discusión

Los hallazgos de este estudio refuerzan la existencia de un vínculo significativo entre el clima sexista y la vulneración de los derechos laborales en las universidades chilenas de las dos regiones estudiadas. Los resultados obtenidos revelan que más de un cuarto de los participantes señalaron haber enfrentado un clima sexista, habiendo una marcada diferencia por género, siendo las mujeres quienes perciben y enfrentan en mayor proporción este tipo de clima (14,1% v.s. 40,3%). Además, se observó que las personas que reportaron un clima sexista también informaron haber experimentado más vulneración de derechos laborales (46,5%) que aquellos que reportan no tener clima laboral sexista (15,7%). Estos resultados no solo corroboran las dos hipótesis de esta investigación, sino que también se alinean con estudios previos que destacan el impacto sistémico del sexismo en el ámbito académico (Das et al., 2023; Montes-López & Groves, 2019).

El clima sexista en la academia, como lo han señalado algunas investigaciones, es una manifestación de las estructuras patriarcales históricas que aún persisten en las universidades (Montes-López & Groves, 2019). Este fenómeno se evidencia en prácticas como los micromachismos, la exclusión profesional y la desigualdad de oportunidades, afectando de manera desproporcionada a las mujeres, quienes enfrentan barreras significativas para su desarrollo profesional, perpetuando así las brechas de género.

La persistencia de entornos sexistas en el ámbito académico está vinculada a culturas institucionales profundamente arraigadas que privilegian las normas masculinas y pasan por alto la naturaleza estructural de la discriminación. La falta de liderazgo con perspectiva de género, la insuficiencia de mecanismos de denuncia y la perpetuación de ideales meritocráticos contribuyen a un contexto donde el sexismo se normaliza y se denuncia poco.

Investigaciones internacionales subrayan que las mujeres están más propensas a percibir y experimentar un clima sexista, especialmente en entornos académicos. Por ejemplo, Biggs et

al. (2018) y Settles & O'Connor (2014) destacan que las mujeres en conferencias académicas enfrentan mayores niveles de incivilidad y exclusión que los hombres, lo que refuerza la percepción de un entorno hostil y desvalorizador. Estas dinámicas no solo afectan la satisfacción laboral, sino que también incrementan la intención de las mujeres de abandonar la academia, contribuyendo a la “tubería con fugas” en disciplinas masculinizadas.

El clima sexista, como fenómeno sistémico, se refleja en políticas organizacionales inadecuadas, la falta de representación equitativa en posiciones de liderazgo, brechas salariales y una tolerancia hacia conductas discriminatorias (Das et al., 2023; Biggs et al., 2018). Estas condiciones restringen el acceso de las mujeres a derechos laborales fundamentales, tales como la igualdad de trato, la seguridad en el trabajo y las oportunidades de progreso profesional (Montes-López & Groves, 2019). Además, en este entorno, las organizaciones pierden talento valioso, reducen la moral de sus empleados y limitan su crecimiento económico (Settles & O'Connor, 2014).

En este contexto, los resultados de este estudio muestran una fuerte relación entre la percepción de un clima sexista y la vulneración de derechos laborales, evidenciando fallas estructurales críticas de las universidades chilenas estudiadas. Esta relación refleja no solo la perpetuación de desigualdades de género, sino también la existencia de dinámicas organizacionales que impactan la sostenibilidad del sistema académico negativo. Para abordar este problema, es necesario promover políticas institucionales que no solo reduzcan el sexismo, sino que también aseguren ambientes laborales equitativos y respetuosos, favoreciendo una academia inclusiva que valore y retenga el talento de manera igualitaria.

Por otro lado, la fase cualitativa de este estudio reflejó que las vulneraciones de derechos laborales abarcan: incumplimiento de condiciones laborales, violencia de estudiantes, especialmente en períodos de manifestaciones y protestas, sobrecarga laboral, acoso laboral, liderazgo deficiente, obstrucción profesional, exclusión profesional, difamación, derechos en el embarazo, hostigamiento laboral y carga económica. Estas problemáticas reflejan un sistema laboral precarizado, como también lo documentan Vela Murillo et al. (2022) en el caso de universidades públicas en Colombia, donde las condiciones de inestabilidad laboral afectan la calidad académica y la igualdad de trato. Además, estas condiciones exacerban las desigualdades de género, como se observa en el caso de las académicas que enfrentan restricciones adicionales debido a las dinámicas de maternidad y los roles de cuidado (Eren, 2022; Jones & Floyd, 2024).

De manera preocupante, el contexto de vulneración laboral se ve intensificado por un liderazgo deficiente y la ausencia de políticas organizacionales claras, lo que perpetúa un círculo vicioso de exclusión y discriminación (Das et al., 2023). Así, los hallazgos de este estudio refuerzan lo señalado por Mudrak et al. (2020), quienes destacan la urgencia de abordar los problemas sistémicos que afectan las condiciones laborales de los académicos, abarcando desde la carga económica autoasumida hasta el hostigamiento en el entorno profesional.

Un enfoque interseccional revela que la experiencia de un clima sexista y la violación de los derechos laborales se distribuye de forma desigual. Las mujeres con contratos temporales o autónomos, especialmente las que se encuentran al inicio de sus carreras, se enfrentan a significativamente más barreras y entornos hostiles que sus homólogos masculinos con puestos fijos. Este hallazgo coincide con la literatura sobre las desventajas combinadas condicionadas

por el género, la precariedad laboral y el estatus generacional (Bourabain, 2021; Jones et al., 2017).

Finalmente, este análisis sugiere que, para avanzar hacia una academia más equitativa y sostenible, es imprescindible adoptar un enfoque estructural y transformador. Las instituciones deben implementar políticas que promuevan ambientes laborales inclusivos y respetuosos, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades, y reduciendo las dinámicas de exclusión que perpetúan el sexismo y la precariedad laboral. Como señala la literatura internacional, medidas como la representación equitativa de género en roles de liderazgo, la atención a las políticas de maternidad y la implementación de mecanismos efectivos contra el acoso son esenciales para construir una academia que valore y retenga el talento de manera igualitaria (Britton, 2017; Biggs et al., 2018).

Conclusión

Este estudio evidencia una preocupante relación entre el clima sexista y la vulneración de derechos laborales en el ámbito académico de las regiones chilenas estudiadas, afectando principalmente a las mujeres y grupos minoritarios. Los hallazgos refuerzan la existencia de barreras estructurales que perpetúan desigualdades de género y condiciones laborales precarias, las cuales tienen impactos profundos en la salud mental y profesional de las académicas. Además, se identificaron múltiples formas de vulneración laboral, desde el incumplimiento de condiciones contractuales hasta el hostigamiento y la exclusión profesional, reflejando un sistema laboral debilitado y desigual.

Para mitigar las desigualdades estructurales identificadas, recomendamos la implementación de políticas integrales de equidad de género, la creación de protocolos transparentes para denunciar y abordar el acoso, la promoción del liderazgo femenino y mecanismos institucionales para monitorear las condiciones laborales en todos los tipos de contrato. Estos cambios son esenciales para fomentar entornos académicos inclusivos, seguros y equitativos.

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el uso de un diseño no experimental y una muestra no probabilística, lo que podría restringir la generalización de los resultados. Asimismo, el enfoque geográfico limitado a dos regiones de Chile podría no capturar la totalidad de las dinámicas presentes en otros contextos académicos del país. También, la dicotomización de género podría haber simplificado las experiencias de participantes no binarios.

Se recomienda expandir la investigación a nivel nacional para analizar la heterogeneidad de contextos académicos y sus dinámicas de género. También sería valioso utilizar metodologías longitudinales que permitan observar cambios en el tiempo e incorporar variables interseccionales como la etnia, la edad y la orientación sexual, para explorar cómo interactúan con las experiencias de sexismo y vulneración de derechos. Finalmente, futuros estudios podrían evaluar la efectividad de políticas institucionales diseñadas para reducir el sexismo y mejorar las condiciones laborales en la academia.

Agradecimiento

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID). Proyecto InES Género INGE210010: Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en I+D+i+e en la Universidad del Bío-Bío.

Referencias

- Bae, S., & Choi, M. (2023). Intertwined -isms: an exploration of relationships between ageism and sexism in workplace and non-work contexts. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1138812>
- Berger-Estilita, J., Fritsche, L., El-Boghdadly, K., Dias, C. C., & Zdravkovic, M. (2024). European anesthesiologists' experiences with gender-based mistreatment in the workplace: a secondary multilevel regression analysis. *Korean Journal of Anesthesiology*, 77(1), 46–57. <https://doi.org/10.4097/kja.23392>
- Biggs, J., Hawley, P.H. & Biernat, M. (2018). The Academic Conference as a Chilly Climate for Women: Effects of Gender Representation on Experiences of Sexism, Coping Responses, and Career Intentions. *Sex Roles* 78, 394–408. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0800-9>
- Boring, A., & Delfgaauw, J. (2024). Social desirability bias in attitudes towards sexism and DEI policies in the workplace. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 225, 465–482. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.07.010>
- Bourabain, D. (2021). Everyday sexism and racism in the ivory tower: The experiences of early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 248–267. <https://doi.org/10.1111/gwao.12549>
- BOZKUR, B., & ÇİĞ, O. (2022). Examining the Relationship Between Maternal Employment Guilt and Internalized Sexism in Mothers with Preschool Children. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 51(3), 1721–1738. <https://doi.org/10.14812/cufej.1125337>
- Britton, D. M. (2017). Beyond the Chilly Climate: *The Salience of Gender in Women's Academic Careers*. *Gender & Society*, 31(1), 5-27. <https://doi.org/10.1177/0891243216681494>
- Ciftci, E. E., Barreto, M., Doyle, D. M., van Breen, J., & Darden, S. (2020). Distancing or drawing together: Sexism and organisational tolerance of sexism impact women's social relationships at work. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1157–1172. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2695>
- Das, S., Borah Hazarika, O., & Pathak, S. (2023). Everyday sexism in higher education: narratives of women in Indian academia. *Journal of Gender Studies*, 32(6), 588–599. <https://doi.org/10.1080/09589236.2023.2191313>
- Di Stasio, V., & Larsen, E. N. (2020). The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229–250. <https://doi.org/10.1177/0190272520902994>
- Eren, E. (2022). Never the right time: maternity planning alongside a science career in academia. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 136–147. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1858765>
- Jones, K. P., Sabat, I. E., King, E. B., Ahmad, A., McCausland, T. C., & Chen, T. (2017). Isms and schisms: A meta-analysis of the prejudice-discrimination relationship across racism, sexism, and ageism. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1076–1110. <https://doi.org/10.1002/job.2187>
- Jones, K., & Floyd, A. (2024). Women academics experiences of maternity leave in the neoliberal university: Unmasking governmentality. *Gender, Work, and Organization*, 31(1), 92–114. <https://doi.org/10.1111/gwao.13059>

- Karami, A., Swan, S. C., White, C. N., & Ford, K. (2024). Hidden in Plain Sight for Too Long: Using Text Mining Techniques to Shine a Light on Workplace Sexism and Sexual Harassment. *Psychology of Violence*, 14(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/vio0000239>
- Leitner, B. (2017). 8 *Women Share The Everyday Sexist Situations They Deal With In The Workplace.* <https://www.elitedaily.com/lifestyle/dunkin-sabrina-carpenter-brown-sugar-shakin-espresso-review>
- Manuel, S. K., Howansky, K., Chaney, K. E., & Sanchez, D. T. (2017). No Rest for the Stigmatized: A Model of Organizational Health and Workplace Sexism (OHWS). *Sex Roles*, 77(9–10), 697–708. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0755-x>
- Masser, B. M., & Abrams, D. (2004a). Reinforcing the Glass Ceiling: The Consequences of Hostile Sexism for Female Managerial Candidates 1. In *Sex Roles* (Vol. 51, Issue 9). <https://doi.org/10.1007/s11199-004-5470-8>
- Masser, B. M., & Abrams, D. (2004b). Reinforcing the Glass Ceiling: The Consequences of Hostile Sexism for Female Managerial Candidates 1. In *Sex Roles* (Vol. 51, Issue 9). <https://doi.org/10.1007/s11199-004-5470-8>
- McKetta, S., Prins, S. J., Hasin, D., Patrick, M. E., & Keyes, K. M. (2023). Structural sexism moderates work and occupational risks for alcohol consumption and binge drinking among US women, 1989–2016. *Social Science and Medicine*, 324. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.115878>
- Monroe-White, T., & McGee, E. (2024). The critical role of race-related stress and racial activism on STEM graduate students’ career aspirations: An intersectional perspective. *En Proceedings of the 57th Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 7080–7089). <https://hdl.handle.net/10125/107234>
- Montes-López, E., & Groves, T. (2019). Micro-machismo and discrimination in academia: The violation of the right to equality in university. *Culture & History Digital Journal*, 8(1), e010. <https://doi.org/10.3989/chdj.2019.010>
- Morando, M. (2023). Disentangling Workplace Sexism in Age Generations: A Multi-Group Analysis on the Effects on Job Satisfaction and Task Performance. *Administrative Sciences*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/admsci13090210>
- Mudrak, J., Záborská, K., Machovcová, K., (2020). Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2020, Vol. 56, No. 3: 387–418. <https://doi.org/10.13060/csr.2020.023>
- Oviedo, P. E., & Páez Martínez, R. M. (Eds.). (2020). *Pensamiento crítico en la educación: Propuestas investigativas y didácticas.* Universidad de La Salle; CLACSO. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20210211051501/Pensamiento-critico-educacion.pdf>
- Pacilli, M. G., Spaccatini, F., Giovannelli, I., Centrone, D., & Roccato, M. (2019). System justification moderates the relation between hostile (but not benevolent) sexism in the workplace and state anxiety: An experimental study. *Journal of Social Psychology*, 159(4), 474–481. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1503993>
- Pham-Nguyen, D. T., & McDonald, M. (2024). “You should care about marriage”: Vietnamese Women’s experience of ambivalent sexism in the STEM workplace. *SSM - Mental Health*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2024.100333>
- Rubin, M., Paolini, S., Subašić, E., & Giacomini, A. (2019). A confirmatory study of the relations between workplace sexism, sense of belonging, mental health, and job satisfaction among

- women in male-dominated industries. *Journal of Applied Social Psychology*, 49(5), 267–282. <https://doi.org/10.1111/jasp.12577>
- Settles, I. H., & O'Connor, R. C. (2014). Incivility at Academic Conferences: Gender Differences and the Mediating Role of Climate. *Sex Roles*, 71(1–2), 71–82. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0355-y>
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Buchanan, N. T., & Miner, K. N. (2013). Derogation, Discrimination, and (Dis)Satisfaction With Jobs in Science: *A Gendered Analysis*. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 179–191. <https://doi.org/10.1177/0361684312468727>
- Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10–40. <https://doi.org/10.1177/0361684315599346>
- Spaccatini, F., & Roccato, M. (2021). The Palliative Function of Sexism: Individual Sexism Buffers the Relationship Between Exposure to Workplace Sexism and Psychological Distress. *Sexuality and Culture*, 25(3), 767–785. <https://doi.org/10.1007/s12119-020-09793-7>
- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 6). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Vela Murillo, N. P., Ríos Martínez, G. B., & Arboleda Fernández, G. C. . (2022). *Geometrías del poder: contextos laborales en las universidades públicas colombianas*. *Nómadas*, (56). <https://doi.org/10.30578/nomadas.n56a2>