

LINEAMIENTOS PARA ESTABLECER UNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES DEL CONSEJO DE RECTORAS Y RECTORES (CRUCH)

**Documento elaborado por la Comisión
de Igualdad de Género del CRUCH,
2021 - 2022**



ÍNDICE

Presentación	4
Introducción	7
I. Desigualdades de género en las universidades chilenas	9
II. Desafíos y avances en igualdad de género en las universidades del CRUCH	13
III. Políticas en igualdad de género en Instituciones de Educación Superior	17
IV. Propuesta de lineamientos comunes de políticas de género	20
1. Institucionalización de la gestión para la igualdad de género	20
1.1 ¿En qué consiste la institucionalización de las políticas de igualdad de género?	20
1.2 Objetivos y estrategia de la institucionalización de género en educación superior.	24
1.3 Estrategias y acciones posibles para la institucionalización de las políticas de igualdad de género en las universidades.	24
2. Transversalización del enfoque de género en procesos formativos y en investigación	27
2.1 ¿En qué consiste la transversalización de género en la academia?	27
2.2 Objetivos de la transversalización de género en docencia e investigación.	30
2.3 Estrategias y acciones sugeridas para la transversalización del enfoque de género en docencia e investigación	30
3. Erradicación de las violencias de género en los espacios universitarios	33
3.1 ¿En qué consiste la erradicación de la violencia de género?	33
3.2 Objetivos para la atención y erradicación de las violencias de género en las universidades.	35
3.3 Estrategias y acciones para la atención y erradicación de las violencias de género	36
Referencias bibliográficas	42



PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

Natacha Pino Acuña
Rectora Universidad de Aysén
Encargada de la Comisión de Igualdad de Género
CRUCH

El presente documento, que ofrece orientaciones para la elaboración de políticas de igualdad de género en las universidades, es fruto del constante compromiso de la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), y da cuenta del compromiso adquirido por este Consejo en el año 2018.

Este trabajo constituye un aporte concreto para todas las universidades que integramos el CRUCH y que nos encontramos en el proceso de implementación de la Ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior. Asimismo, puede ser un insumo para aquellas instituciones de educación superior que se ven en la necesidad de implementar este tipo de políticas.

Impulsar estas políticas, también reafirma el compromiso a nivel país con tratados internacionales, como la *Declaración de Beijing* y la *Convención de CEDAW* (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer) y con la *Agenda de Desarrollo Sostenible 2030* establecida por la Organización de Naciones Unidas.

En cuanto a los avances de las universidades CRUCH, las propias directoras y encargadas de las respectivas unidades de género, junto a sus equipos, han diagnosticado y diseñado acciones en tres ejes: institucionalización, transversalización y erradicación de la violencia y toda forma de discriminación. Si bien estas líneas de trabajo son una contribución significativa, se requiere formalizar el compromiso de las universidades a través de un mecanismo de acción general, como lo es una política institucional en materias de igualdad de género, desde la cual se puedan orientar acciones concretas en todo el quehacer universitario y a todo nivel.

En esta oportunidad, el aporte desde la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH se traduce no solamente en la elaboración de este documento orientador, sino también en un llamado constante a la reflexión y a diseñar acciones en estas materias. En ese sentido, quienes lideramos las instituciones de educación superior, rectoras y rectores, tenemos un gran desafío y compromiso: permitir e impulsar

el avance hacia la implementación de políticas de igualdad, generando las condiciones necesarias y suficientes para el mejor logro de los objetivos que ésta plantea.

Nos encontramos, como muchas veces hemos dicho, en un punto de no retorno. Las universidades debemos ser responsables con nuestras comunidades universitarias, en el sentido de que todas puedan conocer, aprender y educarse en estas temáticas; que sus integrantes se sientan seguros/os y libres de toda situación de violencia y discriminación; y, también, asegurar el apoyo irrestricto a quienes realizan la labor diaria desde las distintas direcciones y unidades de género.

Los presentes lineamientos, son un aporte en, al menos, dos sentidos: para aquellas universidades que no han diseñado sus políticas o se encuentran en proceso de diseño, ya que orienta y define para cada uno de los ejes de acción estrategias y acciones posibles; y, para aquellas instituciones que han diseñado e implementado sus políticas, pero que requieren algún tipo de actualización, recomienda estrategias y acciones, que se construyeron en base a la experiencia de las propias universidades, a nivel nacional e internacional.

Finalmente, les invito a leer este documento, tomarlo como un punto de partida, reflexionar con sus propias comunidades y compartir este material también con otras instituciones que componen el sistema de educación superior. De esta forma, colaboramos y ampliamos el ámbito de acción, puesto que los cambios que se requieren son profundos y si sumamos manos podremos avanzar de mejor manera.



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La necesidad de contar con una política institucional de igualdad de género al interior de las Universidades responde a los llamados nacionales e internacionales para eliminar todo tipo de discriminación y violencia en contra de las mujeres. Como marco de referencia destacan la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)*; y a la *Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW, 1979)*, cuyo protocolo facultativo fue aprobado por el Congreso en Chile en diciembre de 2019.

Asimismo, la institucionalización de políticas de género en los espacios universitarios requiere dar cuenta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, expresados en la Agenda 2030, entre cuyos 17 objetivos para erradicar la pobreza y la desigualdad, el quinto se enfoca específicamente en el desarrollo de las mujeres y en “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, en tanto que el cuarto, dice relación con la educación, “garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente (...) para asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior, incluida la enseñanza universitaria, de calidad y de coste asequible”.

Estos antecedentes constituyen un llamado claro y concreto para que en nuestras universidades se promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Como Comisión de Igualdad de Género del CRUCH venimos trabajando desde el 2018 en evidenciar las brechas de género en las universidades chilenas, en establecer medidas para la prevención y atención de la violencia de género, en formar y capacitar en esta temática, en disponer de manuales de buenas prácticas universitarias con enfoque de género, en generar propuestas de conciliación laboral y corresponsabilidad, así como sensibilizar sobre la necesidad de actuar frente a las inequitativas relaciones de género en las Instituciones de Educación Superior. Además, avanzamos hacia la instalación de políticas de igualdad de género en las universidades, muestra de ello es esta propuesta sobre el contenido que debe incorporar el enfoque de género en la política universitaria. Estos lineamientos de políticas de igualdad de género expresados en tres ejes, institucionalización, transversalización y atención a manifestaciones de violencia de género, es producto de un trabajo colaborativos de todas las Directoras de Género de las 30 Universidades que conforman el Consejo de Rectores (CRUCH). Esperamos que sea un insumo que permita a cada Institución reflexionar y actuar para hacer efectiva la igualdad de hombres y mujeres.



CAPÍTULO I

I. Desigualdades de género en universidades chilenas.

Desde la recuperación democrática en el país se registran distintas iniciativas por instalar acciones que fomenten la participación de las mujeres en educación superior. Sin embargo, al 2014 solo una universidad chilena estatal, la Universidad de Chile, disponía de una Oficina de Igualdad de Género y había realizado el primer diagnóstico de situación al interior de la institución (*Del biombo a la Cátedra, 2014*). No obstante, varias universidades en la década de los noventa elaboraron distintos proyectos y programas de género y grupos de trabajo, principalmente dirigidos al área de investigación y docencia, que no culminaron institucionalizando en los establecimientos de medidas, sostenidas en el tiempo, a favor de la igualdad.

Con el propósito de reflexionar sobre las relaciones de género al interior de las universidades chilenas en 2017 un grupo de 6 académicas, en colaboración con la Agrupación de Universidades Regionales (AUR), convocó a las 22 casas de estudios superiores regionales para iniciar un trabajo colaborativo en materia de igualdad de género. Identificar los déficits en las relaciones de género fue el primer objetivo, ampliándose posteriormente a las 27 universidades que conformaban el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) en esa fecha. Este trabajo permitió recoger información y construir un primer diagnóstico (en 2018) de base sobre las brechas de género, junto con la realización de diversos talleres de reflexión para compartir experiencias, necesidades y construir propuestas comunes.

Así, se dispuso de un estudio exploratorio y descriptivo sobre la situación de las relaciones de género en estas 27 universidades. Este primer diagnóstico evidenció acusados desequilibrios en la posición de hombres y mujeres en las universidades, sesgos que involucran a los tres estamentos que conforman la comunidad universitaria. Las mujeres eran un tercio del cuerpo académico, constituían el 55% de la matrícula de pregrado, y el 65% del personal no académico. La segregación de género operaba en una dimensión horizontal según áreas de conocimiento y también en la dimensión vertical: jerarquía y participación en órganos de representación en el gobierno universitario. Además, se registra que en 2017 solamente el 37% de las universidades disponía de protocolos para atender situaciones de violencia; algo más del 10% había dimensionado las brechas de género en su institución; y el 15% había establecido alguna oficina para atender la desigualdad de género al interior de la universidad.

En junio de 2018, se constituyó formalmente la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores, acuerdo adoptado en el pleno de este Consejo Chile (Sesión Ordinaria N° 594 del CRUCH con fecha 31 de mayo de 2018). La Comisión está integrada por representantes nombradas por rectores y rectoras de cada

casa de estudios, las cuales han asumido la responsabilidad de abrir un espacio para atender las desigualdades de género y prevenir las distintas formas de violencia y acoso sexual, que permitan dar respuesta a las demandas de igualdad expuestas durante las movilizaciones feministas de 2018, y que logren materializar los compromisos institucionales para avanzar en estas materias en los espacios universitarios.

Esta Comisión se constituye como una instancia de intercambio, colaboración, reflexión y elaboración de propuestas. Sus objetivos son: apoyar técnicamente al pleno de rectores/as y sus órganos ejecutivos; impulsar el diseño e implementación de políticas de igualdad de género en las universidades del CRUCH; promover estudios e intercambio de información y abrir espacios de cooperación interuniversitaria para compartir buenas prácticas y apoyos mutuos en la temática.

La conformación de la Comisión de Igualdad de Género, el compromiso de rectores y rectoras y la instalación de las Direcciones de Igualdad de Género o equivalentes en cada universidad, permiten hacer un primer balance de resultados.

- Actualmente más del 30% de las universidades del CRUCH dispone de diagnóstico de brechas de género en su institución y un 20% lo está realizando.
- Todas las universidades del CRUCH han creado una Dirección de Género o equivalente, con la incorporación de Consejos Consultivos de carácter triestamental.
- No se observaron diferencias importantes por universidades, aunque es posible identificar ligeras tendencias por tipo de universidad y territorio. Hay que señalar que las universidades estatales recibieron aporte económico a través del Fondo de Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Educación para la instalación de las Direcciones de Igualdad de Género y que la vigencia de la Ley de Universidades del Estado (Ley 21.094) les exige definir acciones y políticas que garanticen la no discriminación y la igualdad de género en cada institución.
- Todas las universidades disponen de protocolos para atender situaciones de acoso sexual y violencia de género, de los cuales más de la mitad han sido revisados y actualizados.
- La incorporación del enfoque de género en los procesos curriculares ha sido muy lento y complejo. En casi todas las universidades se han establecido cursos y talleres para docentes con el fin de adquirir conocimientos para la incorporación del enfoque de género en la docencia. Esta experiencia ha sido disímil no solo por universidades sino también al interior de cada institución según áreas de conocimiento. El 65% de las universidades declara haber realizado cambios curriculares por áreas de conocimiento.
- Menos del 50% de las universidades dispone de estadísticas de la institución desagregadas por género y accesibles a su comunidad.

- El 43% de las universidades no ha realizado cambios sustantivos en la composición equilibrada de hombres y mujeres en cargos directivos.

Del análisis de brechas de género se desprende que las desigualdades de género afectan a todas las universidades sin que exista una correlación positiva o relación directa entre años de acreditación, complejidad de la institución y brechas de género. Es decir, las instituciones con mayor acreditación (reconocimiento de calidad) no presentan necesariamente un mejor desempeño en los indicadores en igualdad de género. Esto sugiere que es la voluntad política de los gobiernos universitarios y de las rectorías, la que definiría el establecimiento de medidas a favor de la equidad de género, constituyéndose en un elemento decisivo para transformar las relaciones sociales y la calidad de la vida universitaria, para contribuir al cambio social en favor de la igualdad.



CAPÍTULO II

II. Importancia del avance en igualdad de género en las universidades.

La incorporación de la perspectiva de género en las universidades representa un cambio muy importante al que deben enfrentarse nuestras instituciones. La cultura universitaria refleja el legado de una construcción sociohistórica basada en una perspectiva masculinizada y androcéntrica que no garantiza la igualdad de condiciones para el pleno desarrollo de las capacidades de mujeres y hombres que forman parte de estas instituciones.

En las universidades se expresan los desequilibrios de género como reflejo de la desigualdad social. Así en estos espacios se observa sexismo y discriminación, que como prácticas sociales y normas, en apariencia son neutrales, en sus efectos excluyen o lesionan los derechos fundamentales de las personas, reflejando sesgos de género presentes en la sociedad. En este contexto, las universidades deberían establecer como objetivo prioritario garantizar, respetar y promover la igualdad entre las personas, en tanto instituciones dedicadas a la producción y difusión del conocimiento de la mano de la transmisión de valores. Por esta razón es fundamental que asuman un papel proactivo para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

Actualmente, las 30 Universidades que integran el CRUCH han impulsado acciones relacionadas con la gestión institucional en materia de igualdad de género. No obstante, es necesaria una mejor sistematización de estas iniciativas para tener un desarrollo menos disímil entre instituciones. Se observa que algunas instituciones tienen un recorrido desde la investigación en temáticas de género, estudios de las mujeres y feminismos; en otras, se ha buscado posicionar una nueva mirada de la sociedad desde los procesos formativos de las nuevas generaciones de profesionales, articulando, a la vez, sus debates con las organizaciones de la sociedad civil; y en casi todas, se ha avanzado de manera clara para dar respuesta a un problema silenciado o invisibilizado en el contexto universitario, como ha sido la demanda por disponer de espacios libres de violencia hacia las mujeres y la eliminación de prácticas discriminatorias hacia ellas y hacia las diversidades sexuales.

Es por este motivo, que tras un exhaustivo análisis de experiencias universitarias comparadas, la Comisión de Igualdad del CRUCH ha acordado criterios y lineamientos comunes que guíen el quehacer de las Direcciones o Unidades de Género, que se han expresado en **una agenda de 7 acciones básicas**, que marcan el recorrido en la instalación de políticas de igualdad de género:

1. **Diagnóstico de situación.** Esta acción implica formular un estudio mixto (cualitativo y cuantitativo) que considere a los tres estamentos y dé cuenta de

las relaciones y de las asimetrías de género observadas de manera específica en cada universidad. Debe considerar un capítulo sobre expresiones de violencia que puedan darse en la institución, así como otras dimensiones que den cuenta de la posición de hombres y mujeres en la estructura universitaria, la existencia de estereotipos sexistas, el uso del tiempo y la distribución de recursos económicos. Este diagnóstico debe estar disponible para la comunidad universitaria, registrar los aspectos que concitan mayor o menor consenso y ser el insumo de base para el diseño de una política institucional de género.

2. **Estructura orgánica.** Implementar políticas de igualdad de género exige a las autoridades superiores de la universidad definir la estructura político-administrativa que se hará cargo de su gestión. Para ello se propone la instalación de Direcciones de Igualdad de Género, encargadas de elaborar, implementar, hacer seguimiento y evaluar la política de igualdad de género, asesorando a la institución en estas materias. Para esta figura institucional deberá definirse: su denominación, dependencia, función, composición, presupuesto; así como su articulación en cuanto a sus funciones ejecutivas y la participación de diferentes estamentos y unidades en la institución con el fin de facilitar la transversalización de la política de igualdad.
3. **Establecer un protocolo de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.** Si bien se deberían tipificar e identificar los distintos tipos de violencia, es preciso considerar de manera especial la violencia de género y en particular el acoso sexual que afecta a personas en los tres estamentos de la universidad. Esta política requiere ser parte integral del plan de igualdad, fundándose en una perspectiva de derechos humanos (CEDAW y Convención de Belén Do Pará).
4. **Generación regular de datos y estadísticas desagregadas por sexo.** La información que recopila, analiza y presenta la universidad –cuenta pública, informes de acreditación y otros– debe incluir de manera sistemática la variable sexo. Esto permite elaborar indicadores para reconocer y actuar frente a desequilibrios en la relación de hombres y mujeres.
5. **Equilibrio de género en el gobierno universitario.** La baja presencia de mujeres en los órganos de gobierno universitario colegiados y unipersonales –rectorías, decanatos, consejos y otras instancias– en directivas de gremios de funcionarios/as y, en menor medida, en las federaciones estudiantiles, demanda acciones concretas y eficaces para revertir tal situación. Se necesita responder a equilibrios de género en función de la presencia de hombres y mujeres en cada cuerpo universitario.

6. **Política de igualdad de género.** Es el instrumento que contiene las acciones y estrategias institucionales para incorporar el enfoque de género en la gestión académica y administrativa que abarque a todos los ámbitos y niveles de la organización universitaria. Para ello se deberá tomar como base el diagnóstico de brechas, objetivos generales y específicos, líneas de trabajo, programas y proyectos, presupuesto, cronograma de implementación, metas y mecanismos de seguimiento y evaluación. Debe tener una asignación clara de responsabilidades y también considerar las instancias de participación en su diseño, ejecución y evaluación. La alta sensibilidad política respecto a la instalación de estas políticas amerita incluir instrumentos de difusión y cuenta pública periódica de su avance. Asimismo, debe articularse con el Plan de Desarrollo Institucional. Una cuestión clave es que la sanción oficial y presentación pública del Plan solo puede hacerse si están asegurados los recursos económicos. Se ha evidenciado que las políticas de género sin respaldo económico, menoscaban las posibilidades de materialización de estas políticas, contribuyendo a agudizar tensiones intrauniversitarias, dadas las demandas por igualdad y eliminación de la violencia de género, acoso y discriminación.
7. **Transversalidad de género en docencia e investigación.** Implica la revisión de los actuales programas docentes de pre y postgrado, y sus contenidos para erradicar contenidos explícita e implícitamente sexistas e incorporar en ellos la perspectiva de género. Lo mismo debe hacerse con los nuevos programas. Además, establecer en todas las unidades académicas y carreras, cursos transversales de igualdad de género, preferentemente de carácter obligatorio; que el programa anual de charlas, seminarios, diplomados y cursos incluyan actividades que analicen la temática de género. En el ámbito de la generación de conocimiento se deben asegurar recursos para el mantenimiento de grupos de investigación y centros de estudios de género, y la participación equilibrada de académicas en los distintos programas de investigación. Es fundamental que la universidad revise sus labores de extensión y vinculación con el medio, erradicando contenidos explícitamente sexistas e incorporando el enfoque de género.

Esta agenda inicial de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, que ha sido acogida por las distintas universidades, ha permitido la instalación de las Direcciones de Género y el diseño de un primer plan de trabajo. No obstante, al tenor del momento histórico y las actuales demandas sociales, se hace necesario delinear y profundizar políticas integrales de igualdad que establezcan las directrices estratégicas para transversalizar el enfoque de género en toda la actividad institucional, y de este modo impulsar un marco de acción para que los principios de la igualdad de género, la no discriminación, el respeto de la diversidad y el desarrollo pleno de las personas esté presente en el quehacer universitario.



CAPÍTULO III

III. Política de igualdad de género en instituciones de educación superior.

En la década de 1990, la política pública en Chile concebía las políticas de igualdad de género como un conjunto de principios y estrategias para la “realización de esfuerzos sistemáticos para redistribuir de forma más justa los recursos entre hombres y mujeres a través de reformas legales, programas y servicios” (CEM, 1998) constituyendo un desafío a la institucionalidad vigente en el país. Por otro lado, la experiencia internacional da cuenta de que para la efectividad de las políticas de igualdad de género se requiere abrir un proceso de transformación institucional no solo de agencias gubernamentales que permitan plasmar el contenido de políticas públicas concretas, sino también introducir cambios en los modos de gestión política institucional. Este tipo de políticas requieren un enfoque participativo y comprenden formas de gobiernos más democráticos y transparentes.

Es en este contexto se debería situar la dinámica de la gestión universitaria, donde el impulso a mecanismos democráticos y de participación triestamental definan una agenda para la transformación de la cultura institucional con enfoque de género, basada en los principios de no discriminación e inclusión social.

La Comisión de Igualdad de Género ha considerado que el proceso de **institucionalización de las políticas de igualdad** es el que permitirá alcanzar la transversalización del enfoque de género en el conjunto del quehacer universitario. Pasar de la evidencia de la segregación en el espacio educativo en razón de género a definir principios y delinear acciones que disminuyan las brechas es el desafío que nos hemos propuesto.

Una **política de igualdad de género** puede definirse como el conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente (a través de fórmulas legales y técnico administrativas), que expresan una decisión por parte de la autoridad, que señala un curso de acción respecto de la problemática de las desigualdades de género y que orienta el comportamiento y la vida universitaria (García Prince, 2008).

La igualdad se refiere de manera simultánea a los siguientes componentes (García Prince, 2008):

- Al principio de equivalencia humana como principio ético.
- A la igualdad sustantiva, la igualdad de oportunidades, la igualdad de resultados, igualdad de trato.

- A la no discriminación.
- Incorporación de la dimensión de la diferencia dentro de la igualdad (interseccionalidad).

En este sentido, es preciso comprender la particularidad de las universidades para la generación de políticas, y la incorporación y análisis de género en términos, tanto de la valoración a las tareas asignadas, como del prestigio y estatus como capitales a los cuales se aspira al interior de la comunidad académica.

El mundo académico es un universo particular definido a partir del hecho de que, a diferencia de lo que ocurre en otros campos sociales, lo que está en juego no puede comprenderse solamente a partir de la distribución de recursos y bienes materiales o económicos, sino que hay que visualizar una dimensión simbólica que produce un tipo específico de capital que es el que le da su particularidad a las relaciones de poder en este contexto y a los efectos de dichas relaciones en los sujetos y las instituciones. El mundo académico tiene como objetos de disputa al prestigio y la notoriedad, que son bienes simbólicos capitalizables y definitivos en la correlación de fuerzas al interior de las IES (Palomar Vereá, 2005, p. 20).

Otro de los aspectos que se sugiere considerar, dice relación con la diferenciación entre la inclusión del enfoque de género institucional y la posibilidad de avanzar en la conformación de un espacio de desarrollo académico en temáticas interdisciplinarias relacionadas con género. Considerar este aspecto es importante, ya que si bien el fortalecimiento académico de los estudios de género constituye un aporte significativo en el avance institucional, es preciso hacerlo con una mirada holística, que permita integrar e incluir la diversidad de áreas, proyectos y desafíos de las universidades.



CAPÍTULO IV

IV. Propuesta de lineamientos comunes de políticas de género.

Reconociendo las diversas realidades de las universidades chilenas, se presentan a continuación lineamientos básicos para el diseño de políticas institucionales de igualdad de género. Este conjunto de propuestas supone un recorrido para impulsar un proyecto común, colaborativo y adaptable a la situación específica de cada institución, de modo que se materialice el compromiso de las universidades con la igualdad efectiva de género. Esta propuesta considera que deberían diseñarse acciones concretas, de fácil implementación y con financiamiento definido.

La formulación de una Política de Igualdad de Género involucra un proceso de reflexión, participación, sensibilización, compromiso, planificación, instalación, ejecución y evaluación, con el fin de ser un aporte plural, democratizador e impulsor de la justicia social. Es decir, dada la naturaleza inevitablemente política del desafío, aquí importa tanto el proceso –construcción participativa del instrumento– como el producto final, expresado en documentos que den cuenta de un diagnóstico, que definan objetivos y estrategias, expliciten acciones específicas y comprometan recursos y responsabilidades. Estas acciones inciden directa y positivamente en la calidad de la gestión institucional al instalar exigencias mínimas de pluralidad, participación, transparencia, justicia y equidad.

La Comisión de Igualdad de Género propone **un lineamiento estratégico compuesto de tres ejes** para el diseño de una Política de Igualdad de Género en las universidades:

- 1) Institucionalización de la gestión para la igualdad de género
- 2) Transversalización del enfoque de género en procesos formativos y de investigación.
- 3) Erradicación de la violencia de género.

1. Institucionalización de la gestión para la igualdad de género.

1.1 ¿En qué consiste la institucionalización?

La línea de trabajo sobre género y política universitaria ha demostrado cómo las relaciones de género están profundamente implicadas en estas instituciones, tanto nominalmente como a través de los procesos decisionales. Esta expresión sustantiva se plasma en las normas sociales y mecanismos político-institucionales con ideas

aceptadas sobre la posición desigual de hombres y mujeres, donde el dominio institucional de formas particulares de masculinidad lleva al género a operar no solo a nivel individual, sino también como un régimen político y social (Chappell y Waylen, 2013, p. 602). Las instituciones no son neutrales al género (Buquet, 2011; Waylen, 2014), muy por el contrario, reproducen sesgos en su gestión.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Plataforma de Acción de Beijing son instrumentos que establecen la necesidad de institucionalizar las políticas de igualdad de género. El Acuerdo de Beijing plantea en su punto H recomendaciones específicas para fortalecer los mecanismos institucionales a favor de las mujeres, fundamentalmente la creación y fortalecimiento de organismos nacionales y otras instancias gubernamentales; y en la letra H2 resalta que se ubique en el nivel más alto del gobierno que sea posible, pero también que se asegure financiamiento suficiente, capacidades institucionales y competencias para el diseño de planes y políticas, así como para su seguimiento (Plataforma de Acción de Beijing, 1995). Las definiciones que entrega este documento constituyen una guía orientadora en torno a la institucionalización de la gestión para la igualdad de género en nuestras universidades.

En este contexto Ana Buquet (2011) sostiene que tres son los pilares para la institucionalización de género en la educación superior: la instalación de la perspectiva de género en las estructuras universitarias, la instalación de centros de pensamiento y desarrollo de producción científica de las temáticas de género y, la incorporación del enfoque de género en la formación de las y los estudiantes. De las tres trayectorias que propone Buquet, la institucionalización del enfoque de género en la estructura universitaria se muestra más rígida, más afectada por una cultura androcéntrica.

Siguiendo esta línea, para la instalación del enfoque de género en educación superior es necesario la conformación de grupos de trabajo con capacidad para realizar diagnósticos de brechas, elaborar propuestas, establecer acciones estratégicas y plasmar medidas de seguimiento de los avances en materia de igualdad de género; asimismo, se requiere la revisión y adecuación de normas y estatutos universitarios, con el fin de que el enfoque de género se instale en el conjunto del quehacer de la institución, desde la toma de decisiones, la gestión administrativa, la gestión académica, las labores docentes y formativas, las actividades de investigación y el área de vinculación con el medio.

Entendemos que la **institucionalización del enfoque de género involucra un conjunto de acciones y estrategias para incorporar un cambio global en la cultura institucional universitaria a través de la articulación de distintos mecanismos de gestión estratégica institucional**. Este proceso es complejo, pues encuentra en su implementación una cultura fuertemente arraigada con un conjunto de imaginarios sexistas, tanto individuales como colectivos, expresados también en las prácticas

institucionales y en la toma de decisiones. Por lo tanto, se requiere transformar la cultura, los valores y los roles tradicionales prevalecientes en la educación superior (Ruiz-Bravo y Sánchez, 2019).

Para avanzar hacia la igualdad de género en el espacio universitario hay que considerar de manera específica la promoción del acceso de las mujeres a todos los niveles, referidos tanto a áreas de conocimiento como en la gestión académica y toma de decisiones, para lo cual es preciso incidir en la eliminación de las formas sutiles de discriminación relacionadas con los procesos de captación, promoción y condiciones de trabajo. Sin duda que una de las expresiones de la asimetría imperante en las universidades es la permanencia de la división sexual del trabajo y la distribución del tiempo, lo que ha determinado el rol social de las mujeres y han condicionado su autonomía personal, reflejado en las tareas que ellas realizan en el espacio universitario, las áreas de desarrollo académico, las carreras que eligen, o las tensiones derivadas de la doble presencia y las responsabilidades del cuidado, además de las limitaciones impuestas para la toma de decisiones (Arango Restrepo y Corona-Vargas, 2016).

La institucionalización de la gestión para la igualdad de género contempla su instalación en la estructura institucional y a partir de ahí se despliega de manera transversal en todos los mecanismos e instrumentos de la gestión universitaria. Integrar el enfoque de género a la estructura institucional requiere la instalación de una Dirección de Género en la estructura organizacional, vale decir, la orgánica, la gestión y los mecanismos a través de los cuales se implementarán las acciones de la política de igualdad. De esa manera, será posible materializar el posicionamiento estratégico y transversal de la política. Es relevante contar con un conjunto de voluntades personales y colectivas, sin embargo, es fundamental disponer de una estructura organizacional con capacidad de articulación directiva para permitir una mayor incidencia y avanzar en esta materia.

La gestión universitaria está dotada de diversos instrumentos que articulan las políticas hacia el cumplimiento de su misión y visión. Por ello es fundamental que la política de igualdad de género se acople con los instrumentos de la gestión estratégica institucional, mediante la incorporación de ejes estratégicos en el Plan de Desarrollo Institucional, de acciones concretas en los planes directivos y un planteamiento transversal en el Modelo Educativo Institucional. En el nivel de las acciones operativas es fundamental la incorporación del enfoque de género en los indicadores institucionales y considerar la disminución de las brechas de género existentes como indicador de calidad de la gestión universitaria. Teniendo en cuenta estas consideraciones, se hace imprescindible disponer de diagnósticos de brechas de género, que analicen a fondo las situaciones de desigualdad en la universidad, pues la feminización de la matrícula, la creciente incorporación de mujeres en la academia y labores administrativas, son un argumento que ha sido utilizado para sostener la existencia de relaciones equitativas,

Actualmente existen diferentes propuestas institucionales que contienen indicadores de equidad vinculados a la esfera de la educación pero se limitan al análisis de tres aspectos: matrícula, becas y áreas de estudio (...) la atención a la equidad en las instituciones del nivel superior debe incluir a las diferentes poblaciones que participan en el quehacer universitario y los diversos aspectos relacionados con sus funciones, como nombramientos, áreas disciplinarias, niveles educativos, puestos, estímulos, capacitación, formación y políticas de acción afirmativa (Buquet, 2010, p. 2).

Disponer de un diagnóstico de género es el punto de partida para dimensionar las brechas de género en la universidad. El diagnóstico contribuye, además, a la sensibilización sobre la importancia de trabajar con un enfoque de género en distintos planos del quehacer universitario, otorgándole mayor sustancia y argumentación a la política y/o a los lineamientos estratégicos que se definan sobre la base de la identificación de brechas. La definición de indicadores permite operacionalizar, monitorear y dar seguimiento a los avances de las instituciones de educación superior en materia de igualdad de género. Esto constituye un pilar fundamental para la claridad y la calidad de la política de igualdad de género y para los lineamientos que se elaboren en ese sentido. Además, es relevante considerar la articulación con la política pública de género, tanto con el MINEDUC, el MINMUJERYEG, el MiNCiencias, y otras agencias públicas que entregan directrices en esta materia vinculadas a la educación superior, ya que las políticas públicas proponen estándares mínimos para monitorear los avances.

La transversalización del enfoque de género tiene que expresarse en la normativa universitaria. Los reglamentos, estatutos y las comunicaciones que definen las normas que orientan la gestión universitaria deberán cautelar el principio de no discriminación, de tal modo que la norma aprobada no tenga, en la práctica, efectos discriminatorios o que obstaculicen la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. El reconocimiento de la identidad de género en la expedición de títulos y grados, junto con el uso del lenguaje no sexista en la documentación institucional, contribuirán a construir una cultura inclusiva.

Una política de igualdad de género debiera invitar a una reflexión respecto de la transformación cultural, ya que, de lo contrario, se corre el riesgo de transformar la política en una declaración de buenas intenciones difícil de materializar. En ese sentido, la política se plantea acciones hacia el cambio organizacional, con atribuciones para incidir en la cultura institucional y promover las relaciones de igualdad al interior de la comunidad universitaria. Por ello la perspectiva de género no puede quedarse en el nivel de la retórica, sino materializarse en acciones concretas (Palomar Vereá, 2005).al que sean un soporte-guía para la implementación de acciones que faciliten y resguarden las normativas nacionales e internacionales en relación a la igualdad de género.

1.2 Objetivo de la institucionalización de políticas de igualdad de género en educación superior.

La instalación del enfoque de género en la estructura orgánica y en la gestión estratégica de las instituciones de educación superior obedece a la construcción de una plataforma operativa hacia una cultura de igualdad, respeto y cultura libre de violencia, que establezca las bases institucionales para la necesaria transformación de las universidades como núcleo del desarrollo social.

Para ello se propone:

- Fortalecer la institucionalidad de género en la estructura universitaria
- Incorporación del enfoque de género en los instrumentos de Gestión Estratégica Institucional
- Realización de diagnósticos e informes de brechas de género.
- Incorporación de los principios y valores de la igualdad de género y la inclusión en la normativa y documentación institucional.
- Impulsar la transformación de la cultura institucional hacia la igualdad de género, la no discriminación y los valores del respeto y la tolerancia
- Establecer medidas para conciliación del desempeño laboral de funcionarias y académicas con el desarrollo de la vida personal, familiar y social
- Establecer procedimientos con enfoque de género en el reclutamiento y selección de cargos administrativos y académicos

1.3 Estrategias y acciones posibles para la institucionalización de políticas de igualdad de género en las universidades.

Se sugieren 7 estrategias de institucionalización de las políticas de igualdad de género expresadas en un conjunto de acciones posibles.

ESTRATEGIAS	ACCIONES POSIBLES
1. Fortalecer la institucionalidad de género en la estructura universitaria	<p>a) Instalar la Dirección/Unidad de igualdad de género, tras su aprobación en las instancias de decisión superior.</p> <p>b) Asegurar recursos humanos necesarios para el óptimo funcionamiento de la Dirección/Unidad de Igualdad de Género.</p> <p>c) Garantizar financiamiento para la ejecución del Plan de Igualdad.</p> <p>d) Asegurar la articulación de la Dirección de Igualdad de Género con la estructura de gestión directiva y órganos del gobierno universitario.</p>
2. Incorpora el enfoque de género en los instrumentos de Gestión Estratégica Institucional	<p>a) Incluir la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Institucional.</p> <p>b) Integrar el enfoque de género en el Modelo Educativo Institucional y en cualquier otro instrumento de desarrollo curricular.</p> <p>c) Introducir el enfoque de género en los Planes de Gestión Directiva y Proyectos de Desarrollo Institucional.</p> <p>d) Establecer indicadores de género, poniendo a disposición estadísticas desagregadas por género en los sistemas de información institucional.</p>
3. Realizar diagnósticos e informes de brechas de género.	<p>a) Realizar de diagnóstico de relaciones de género (cuantitativo y cualitativo).</p> <p>b) Actualizar periódicamente informe de brechas de género en la institución (seguimiento)</p> <p>c) Elaborar informes sectoriales de brechas de relaciones de género (docencia, investigación, recursos humanos, acoso y violencia de género, etc.)</p>
4. Incorporar los principios y valores de la igualdad de género y la inclusión en la normativa y documentación institucional.	<p>a) Revisar y actualizar los reglamentos, estatutos y toda aquella normativa emanada de los cuerpos colegiados u otras unidades directivas para incluir el principio de igualdad de género.</p> <p>b) Erradicar las prácticas discriminatorias a través del lenguaje. Revisar y corregir las comunicaciones y documentos institucionales.</p> <p>c) Gestionar que los títulos y grados académicos emitidos por la Universidad consideren la identidad de género.</p>

5. Impulsar la transformación de la cultura institucional hacia la igualdad de género, la no discriminación y los valores del respeto y la tolerancia.	a) Diseñar y ejecutar un programa de capacitación y desarrollo de habilidades directivas en temáticas y con enfoque de género.
	b) Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las comunicaciones institucionales.
	c) Ajustar el sistema de evaluación del desempeño funcionario y calificación académica para incluir la variable género en la valoración del desempeño o productividad laboral/académica.
	d) Promover la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todos los cargos de representación, liderazgo y toma de decisiones.
6. Establecer medidas para conciliación del desempeño laboral de funcionarias y académicas con el desarrollo de la vida personal, familiar y social	a) Promover el enfoque de género en la gestión y administración de Recursos Humanos con el fin de evitar sesgos en materia de movilidad, administración del personal, capacitación, desarrollo y salud ocupacional, entre otros.
	b) Propiciar medidas que aseguran una adecuada calidad de vida a los y las integrantes de la comunidad universitaria a través de incentivar el uso del tiempo y promover la flexibilidad horaria que permita a hombres y mujeres conciliar la vida laboral y personal.
7. Establecer procedimientos con enfoque de género en el reclutamiento y selección de cargos administrativos y académicos	a) Establecer normativas que garantice un reclutamiento y selección de personal resguardando el principio de no discriminación.
	b) Propiciar medidas especiales o de carácter temporal en el procedimiento de selección y reclutamiento de personal que permita superar los sesgos y brechas de género detectadas en la Institución.

2. Incorporar el enfoque de género en procesos formativos y de investigación en instituciones de educación superior.

2.1 ¿En qué consiste la transversalización de género?

En Chile, desde 1990 existe un compromiso tanto con la superación de las desigualdades entre los sexos como en garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo a mujeres y hombres (Valdés, 2013). Se han realizado reformas educativas, tanto curriculares como pedagógicas, orientadas a generar cambios en las prácticas que producen y reproducen discriminación a partir del sexo y del género. Sin embargo, actualmente existen otro tipo de desigualdades en el aula, que no responden necesariamente al acceso a la educación, sino a los aprendizajes, áreas de interés y resultados obtenidos por las y los estudiantes (CPCE, 2016).

Las desigualdades actuales en la educación no solo responden a factores socioeconómicos y políticos, sino también de igualdad cultural o simbólica asociada a políticas de reconocimiento y afirmación de grupos como las mujeres y las minorías sexuales (Fraser, 1997). En este sentido, diversos estudios (Valdés, 2013; Flores, 2005; Parra 1997; en CPCE 2016) dan cuenta de la jerarquización de lo masculino sobre lo femenino. Otras investigaciones reconocen las expectativas disímiles de los y las docentes respecto a las características de los hombres y las mujeres en los diversos contextos educativos, reconociendo afirmaciones que comprometen supuestos saberes científicos que vinculan uno y otro género a características naturales, normalizando de este modo roles y caracterizaciones persistentes sobre los géneros (CPCE, 2016).

En el contexto educativo, la equidad puede asumirse como un elemento deseable en la docencia, en las interacciones de aula, en el uso del lenguaje y en las actividades que se proponen para los y las estudiantes. En estos espacios se reproducen estereotipos y se observan sesgos que transmiten categorías que discriminan a las mujeres (Parra, 1997). Los estereotipos se comprenden en este marco como creencias que parecen de sentido común y que se han expandido asignando modelos o atributos que caracterizan a un determinado grupo poblacional, sobre los que hay un acuerdo básico en relación a sus aspectos físico, mentales o de comportamiento (Arengo-Restrepo et al., 2015 en CPCE, 2016). De esa manera se naturalizan, normalizan y asignan características diferenciadas a hombres y mujeres, que reproducen y fomentan estructuras educativas sexistas. Es por ello que estimular la participación de todos y todas, visibilizar la producción de conocimiento de las mujeres en las distintas áreas disciplinares y utilizar ejemplos y expresiones contra estereotípicas, entre otras, constituyen acciones fundamentales en esta materia.

En consecuencia, se considera relevante desarrollar instrumentos que permitan observar con mayor especificidad los sesgos y la reproducción de estereotipos de género en el aula, identificando diferencias de estímulos y oportunidades a las que son expuestos los y las estudiantes de educación superior. Aunque se reconoce la paridad en la matrícula de hombres y mujeres en los distintos niveles educativos, la igualdad en educación debería apuntar a ofrecer el acceso pleno y equitativo a las oportunidades pedagógicas que potencien las fortalezas de cada persona, sin discriminación. Hablamos entonces de docencia con enfoque de género. La docencia con enfoque de género es aquella que considera al género como variable transversal para planificar, diseñar e implementar una práctica pedagógica inclusiva y concientizadora, que contribuya a erradicar la desigualdad en los procesos de enseñanza aprendizaje (UNESCO, 2016).

Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria, para Mora y Pujal (2009) significa someter los distintos aspectos que la componen a un análisis reflexivo que identifique posibles sesgos de género y los elimine. Asimismo, se requiere examinar desde una mirada crítica el diseño curricular, la planificación de las asignaturas, el desarrollo de los contenidos de unidades de aprendizaje, el tipo de ejemplo utilizados, el lenguaje y las fuentes usadas y las formas de interacción con el estudiantado, para configurar una docencia exenta de estereotipos, que incluya la diversidad y el respeto por las personas.

En consecuencia, de acuerdo con Buquet (2011), la incorporación de los estudios de género en los currículos es considerada como un factor que favorece el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior, porque impacta de manera directa en la preparación académica de las y los jóvenes en proceso de formación al proporcionarles nuevos elementos teóricos y metodológicos para la comprensión de la realidad social. Asimismo, la discusión en aula de los temas con perspectiva de género aporta a la formación de las y los jóvenes universitarios elementos para la deconstrucción de las diversas formas de discriminación imperantes en nuestras sociedades y les transmite valores de equidad y respeto a las diferencias.

La docencia es un factor clave en la formación de personas y profesionales, de ahí la importancia y las implicaciones que tiene la perspectiva de género en el estudiantado, como señalan Donoso y Velasco (2012): adquisición de una nueva conciencia de la realidad y de nuevos marcos de interpretación, para pasar al cuestionamiento que tiene la juventud sobre el movimiento feminista, quien ha sustentado los conceptos de género como elemento no solo descriptivo de las relaciones sociales sino también subversivo del orden social.

Por otro lado, investigar desde una perspectiva de género requiere revisar, en primera instancia, las concepciones desde la cual se han construido los modelos de investigación, la noción de éxito investigativo y el lugar desde donde se ha

instaurado la noción de conocimiento que hoy validamos. Este proceso lleva a reconocer el androcentrismo propio de las ciencias y su recorrido a través de los procesos de investigación. Investigar desde una perspectiva de género implica dos procesos. El primero sería el de adoptar las críticas que hace el pensamiento feminista y la teoría del género para repensar las formas de hacer investigación en general. Esto alude al cómo y desde dónde se investiga. El segundo, implica invitar a estudiar temas relacionados con el género, analizando variables, causas y sus efectos para ver cómo incide la construcción de sexo y género en las relaciones humanas. Esto alude al qué investigar. De igual manera, se debe aclarar que no por estudiar temas de mujeres, masculinidades, LGTBIQ+ se está exento de las críticas que el pensamiento feminista ha realizado respecto a las prácticas sexistas en investigación y se deben cuidar tanto la conformación de grupos y las jerarquías como el criterio de éxito androcéntrico.

Investigar desde una perspectiva de género entonces, requiere poner énfasis en los aspectos epistemológicos, ontológicos, metodológicos y éticos de un estudio, que analicen críticamente elementos sexistas y androcentristas, que permitan que los análisis bibliográficos, armados de grupos y formas de trabajo, diseño de investigación, vínculo con informantes y proceso de análisis sean promovidos desde la equidad, interseccionalidad, sin sesgos de género e interdisciplinariedad.

Para el caso de las Universidades Chilenas del CRUCH, en el año 2018 del total de publicaciones realizadas, solo el 26,7% fueron realizadas por mujeres y en lo relacionado a la participación o dirección en centros de investigación, la representatividad femenina fue del 27% (Santos, 2018).

Un estudio realizado en el 2016 (Buchon, Molina, Martínez-Baena), da cuenta que en 15 revistas analizadas en el ámbito de las ciencias de la actividad física y del deporte (CAFDE) indexadas en la Web of Science, Scopus o con sello de calidad la FECYT, para el periodo 2016-2015, del total de los 3482 artículos publicados en el período analizado sólo 56 corresponden a estudios de género. Esta cifra corresponde al 1.61% del cómputo total de artículos publicados en estas revistas, lo cual evidencia que aún es preciso fortalecer la transversalización de género en el ámbito de la investigación académica.

Por otra parte, el estudio que considera 1.5 millones de autores entre 1955 y 2010 (Huang et al, 2020), para todos los años y disciplinas, las mujeres representan el 27% de las autorías, un número que esconde tendencias importantes: mientras que en 1955 las mujeres representaban solo el 12% de todos los autores activos, esa fracción aumentó constantemente durante el siglo pasado, alcanzando el 35% en 2005. Sin embargo, estos números agregados esconden diferencias disciplinarias considerables, ya que la fracción de mujeres es tan baja como 15% en matemáticas, física e informática y alcanza 33% en psicología, lo cual evidencia que la segregación horizontal aún es un ámbito en el cual persisten brechas de

género. También se observan variaciones significativas por país, descubriendo que la proporción de mujeres científicas puede ser tan baja como 28% en Alemania y alcanzar la paridad con 50% en Rusia.

2.2 Objetivo de la transversalización de género en docencia e investigación

Incorporar el enfoque de género en los procesos académicos de pregrado, postgrado y educación continua, así como en la actividad de investigación que se impulse desde la institucionalidad universitaria, para la promoción de procesos de enseñanza, aprendizaje y prácticas cotidianas basadas en la igualdad, el respeto de los derechos humanos y una cultura libre de violencia, que contribuya a la transformación cultural de la universidad y su impacto en la sociedad.

Para alcanzar este objetivo se proponen acciones estratégicas en dos dimensiones:

a) Dimensión de docencia y procesos formativos

- Implementación de programas de capacitación para una docencia con perspectiva de género
- Incorporar enfoque de género en los lineamientos curriculares de pregrado y postgrado
- Incorporar el enfoque de género en programas de postgrado.

B) Dimensión de Investigación

- Impulsar la producción científica de las mujeres de la comunidad universitaria
- Promover acciones vinculadas a la investigación con enfoque de género
- Promover grupos de investigación sobre temas de género

2.3 Estrategias y acciones posibles para la transversalización del enfoque de género en la universidad.

La propuesta se compone de dos dimensiones: docencia y procesos formativos, e investigación, en cada una de ellas se establecen estrategias de acción y sugerencias de intervención.

ESTRATEGIAS	ACCIONES POSIBLES
1) Dimensión de docencia y procesos formativos	
1. Implementar programas de capacitación para una docencia con perspectiva de género	<p>a) Diseñar cursos, talleres, diplomados u otros que entreguen herramientas y contenidos básicos en materia de género al cuerpo docente.</p> <p>b) Incorporar contenidos mínimos de género en programas de inducción a la docencia universitaria.</p> <p>c) Diseñar orientaciones para la incorporación de estrategias metodológicas y didácticas con enfoque de género que permitan reducir los sesgos implícitos</p> <p>d) Incorporar criterios de género en todos los procesos de evaluación de la docencia (estudiantil e institucional).</p>
2. Incorporar enfoque de género en los lineamientos curriculares de pregrado y postgrado	<p>a) Generar lineamientos y competencias curriculares con enfoque de género en el Modelo Educativo de cada institución.</p> <p>b) Elaborar perfiles de egreso que incorporen perspectiva de género en procesos de renovación y ajuste curricular</p> <p>c) Incorporar contenidos de género en los planes de estudio y mallas curriculares de la institución.</p> <p>d) Revisar los programas de asignatura para incluir bibliografías paritarias.</p>
3. Incorporar el enfoque de género en programas de postgrado.	<p>a) Crear programas de postgrado en estudios de género</p> <p>b) Incorporar el enfoque de género en programas de postgrado existentes.</p> <p>c) Incorporar criterios de género en la normativa de acceso a los programas de postgrado.</p> <p>d) Incorporar en los comités académicos de posgrado académicas o académicos con estudios de género.</p>

2. Dimensión de Investigación

1. Impulsar la producción científica de las mujeres de la comunidad universitaria	a) Incorporar criterios de género en normativas y bases de los fondos concursables de investigación.
	b) Capacitar a mujeres en la postulación de proyectos de investigación internos y externos donde las mujeres vayan como investigadoras responsables.
	c) Capacitar y acompañar a mujeres en el desarrollo de publicación de artículos científicos, donde vayan como primeras autoras.
	d) Promover la participación de mujeres en actividades de divulgación científica.
2. Promover acciones vinculadas a la investigación con enfoque de género	a) Diseñar guía o manual sobre incorporación de la perspectiva de género en la investigación.
	b) Realizar cursos, talleres y/o asesoramientos que promuevan la perspectiva de género en investigación.
	c) Realizar concurso interno de investigación sobre temas de género.
	d) Desarrollar fondo de concurso interno "beca de apoyo a la finalización de tesis de pregrado y posgrado" sobre temas de género.
3. Promover grupos de investigación sobre temas de género	a) Desarrollar estudios sobre las temáticas de género.
	b) Diseñar e implementar un Observatorio de Género.
	c) Promover la asociatividad de grupos/anillos nacionales e internacionales en el desarrollo de investigaciones sobre género.

3. Erradicación de las violencias de género en los espacios universitarios

3.1 ¿En qué consiste la erradicación de las violencias de género?

La violencia de género se ha instalado fuertemente como un problema en nuestra sociedad. Las universidades chilenas no han estado exentas de este debate ni de las demandas por su erradicación, especialmente desde abril del 2018. Es allí cuando se inició un movimiento de estudiantes en la Universidad Austral (Valdivia), el cual se expandió rápidamente a otras instituciones del país y mantuvo a muchas universidades paralizadas.

El levantamiento feminista universitario tuvo gran apoyo ciudadano, fortalecido por el enérgico resurgimiento de las demandas feministas en la calle y en el debate público. Con un promedio de 19 manifestaciones anuales entre 2012 y 2017, estas se vieron fuertemente incrementadas a partir de lo que fue también el movimiento #NiUnaMenos del año 2015 en Argentina. Ese año la marcha contra la violencia hacia las mujeres que se realiza cada 25 de noviembre en Chile, congregó entre 50.000 y 80.000 adherentes según lo informado por diferentes medios de comunicación (Lamadrid, 2019). Cabe señalar que el año 2018, hubo 151 manifestaciones feministas en diversas ciudades chilenas (Reyes Householder y Roque, 2019).

Si bien estos movimientos se han hecho más fuertes en momentos en que han existido casos de gran impacto público como lo ha sido, por ejemplo, el femicidio frustrado de Nabila Riffo en la región de Aysén, las demandas de las mujeres han apuntado a la transformación cultural y al derecho de una vida libre de violencias para todas las mujeres en todos los espacios. Estas demandas históricas no sólo tienen que ver con anhelos personales y colectivos de igualdad manifestados en movimientos sociales, sino que responden a la necesidad de hacer efectiva la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación, principios consagrados en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado de Chile.

Los principios de igualdad y de no discriminación están consagrados tanto a nivel nacional como internacional y son fundamento integrante de los Derechos Humanos. Específicamente, la Igualdad de Género está consagrada a nivel internacional en la ya mencionada anteriormente Convención para la Eliminación de todas formas de discriminación (CEDAW). Esta Convención promulgó "los principios aceptados universalmente y las medidas que deben adoptar los Estados y determinados actores privados, para conseguir que las mujeres gocen de iguales derechos, permitiendo con ello avanzar hacia el reconocimiento y principio de no discriminación" (Varela, 2019).

A su vez, el Comité CEDAW en su recomendación general número 19, ha señalado que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Sumado a lo anterior, ha señalado su preocupación para que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde un primer momento y que dispongan de un entorno que les permita conseguir la igualdad de resultados. Por tanto, refiere en sus recomendaciones que no es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre, sino que se deben considerar las diferencias biológicas que existen entre ambos sexos, así como las diferencias sociales y culturales. La igualdad debe alcanzarse a través de una igualdad sustantiva, es decir igualdad real, que se traduzca efectivamente en el goce pleno de derechos por parte de las mujeres y no sólo en una igualdad formal, declarativa. Alcanzar este objetivo hace necesario establecer estrategias de acción eficaces por parte de los Estados, encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer, sumado a una redistribución de los recursos y el poder entre hombres y mujeres (Comité CEDAW, Recomendación General N° 25).

En concordancia con lo anterior, la Declaración y la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, establece que “la violencia hacia las mujeres es un obstáculo para alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. A su vez, se ratifica que la violencia hacia las mujeres viola y anula libertades fundamentales en relación al disfrute pleno de sus derechos, por tanto, los Estados deben asumir la responsabilidad política de proteger y promover los derechos de las mujeres” (Varela, 2019).

Respecto del ámbito regional, la *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem do Pará*, establece que los países firmantes deben reconocer el derecho de cada mujer a vivir una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado, además de comprometerse a intervenir activamente a través de políticas públicas que garanticen sus derechos. En la misma línea, la Recomendación General N° 36 del Comité CEDAW sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, recomienda establecer leyes, políticas y procedimientos adecuados para prohibir y combatir la violencia contra las niñas y las mujeres en los centros de enseñanza, y también establecer mecanismos de denuncia confidenciales e independientes, emprendiendo acciones penales cuando proceda, imponiendo sanciones adecuadas a los autores y prestando servicios a las víctimas/sobrevivientes.

Asumiendo el compromiso con los principios declarados en ambas Convenciones y considerando los principios declarados en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (ONU, 1995), nuestro país ha ratificado estos Convenios, CEDAW y Belem do Pará, además de consagrar el principio de igualdad en la Constitución Política de la República, y como Estado ha asumido el compromiso de avanzar hacia la igualdad de Género, a través de sus políticas públicas y el actuar de sus órganos

públicos. Por tanto, declaramos el respeto de los Derechos Humanos de todas, todos y todes, y en coherencia con ello, creemos necesario incorporar como base los principios de Yogyakarta. Dichos principios establecen la normativa internacional de Derechos Humanos y su aplicación en las temáticas de orientación sexual e identidad de género. Específicamente, obligan a los Estados a la implementación de los Derechos Humanos, garantizando la efectiva protección de todas las personas contra toda discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta).

A nivel nacional, la recientemente sancionada Ley N°21.360 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, establece criterios mínimos que todas las instituciones de educación superior deben cumplir en el plazo de un año.

Con la intención de proponer una definición de violencia de género que abarque las complejidades del problema para su análisis y abordaje desde las Direcciones de Género, Unidades o Departamentos, de las distintas universidades, se propone la siguiente definición:

La violencia de género se expresa como violencia estructural, violencia simbólica y violencia directa, ya que incluye las condiciones socioeconómicas e institucionales (violencia estructural), los mandatos (violencia simbólica) y las acciones (violencia directa), que provocan daños y/o perjuicios a personas, grupos o pueblos. Dicha violencia tiene como justificación mantener un orden naturalizado de las relaciones de género basado en la dominación masculina y la heteronormatividad. Esto último implica una direccionalidad de la violencia de género, en contextos diversos, principalmente hacia mujeres y/o disidencias sexuales.

Es, por tanto, un deber de todas las Universidades, trabajar por la erradicación de la violencia de género en todas las áreas de su quehacer, en conformidad con su misión de formar personas, de garantizarles el pleno respeto a sus derechos y con su potencial como agente transformador de la sociedad.

3.2 Objetivos para la atención y erradicación de la violencia de género en las universidades

Contribuir a la erradicación de la violencia de género de los espacios universitarios, mediante intervenciones institucionales de promoción, prevención, atención y reparación a afectadas/os, medidas sancionatorias y mecanismos que permitan construir un ambiente educativo seguro, sustentado en relaciones igualitarias, libres de toda manifestación de violencia, desigualdad y discriminación.

Para contribuir a la erradicación de la violencia en el espacio universitario se deberían articular un conjunto de acciones estratégicas como:

- Promover una cultura universitaria basada en la igualdad de género y la no discriminación.
- Generar un sistema de prevención, basado en cambios institucionales, culturales y relacionales, que concientice sobre la problemática de la violencia de género.
- Establecer un modelo de atención, protección y resignificación de las historias de violencia de las personas afectadas.
- Generar un modelo institucional de reeducación de personas que ejercen violencia.
- Generar conocimiento y difusión en torno a la violencia de género en instituciones de educación superior.
- Promover estados de bienestar y autocuidado en los equipos de trabajo relacionados con violencia de género.

3.3 Estrategias y Acciones para atender y erradicar la violencia de género en las universidades.

Las estrategias y acciones sugeridas, se agrupan en 3 áreas: Primero, desde el modelo de abordaje; segundo, desde la observación y generación de conocimiento en torno a la violencia de género; y, por último, se considera la importancia de autocuidado de los equipos de trabajo.

ESTRATEGIAS	ACCIONES POSIBLES
Modelo de Abordaje	
<p>1. Promover una cultura universitaria que se manifieste en prácticas e imaginarios basada en la igualdad de género y no discriminación.</p>	<p>a) Realizar manifestaciones Públicas por la Igualdad de Género y no discriminación en los espacios universitarios, contenidas en Declaraciones Públicas (comunicados), Decálogos, Documentos marco (PEDI, Modelo Educativo, Estatutos Orgánicos; así como en actividades académicas de carácter pública (conversatorios, seminarios, etc).</p> <p>Incorporar los principios de igualdad de género y no discriminación en documentos estratégicos institucionales, actividades académicas y visibles en los espacios públicos.</p> <hr/> <p>b) Implementar manuales de buenas prácticas, a través de repositorio en espacio de acceso público institucional y comunitario.</p> <hr/> <p>c) Realizar actividades comunicacionales que aborden la igualdad de género y no discriminación: Campañas, Productos Gráficos, Productos audiovisuales, Intervenciones en espacio público, Actividades de reflexión y discusión, Conmemoración de fechas significativas: 8 Marzo, 21 de junio Día Internacional por una Educación No Sexista, Día Internacional del Orgullo LGBT, entre otra. Considerar temáticas como educación no sexista (implementar uso de lenguaje inclusivo y no sexista, y eliminación de sesgos de género); respeto a las identidades de género, orientaciones sexuales, expresiones de género y disidencias; salud sexual y reproductiva.</p> <p>Impulsar una política comunicacional que promueva la igualdad de género y no discriminación, junto con un plan de actividades académicas y de VCM para promover la no violencia de género.</p>

2. Generar un sistema de prevención, basado en cambios institucionales, culturales y relacionales, que concientice sobre la problemática y evite la ocurrencia de la violencia de género directa, simbólica y estructural.

a) Difundir e informar sobre la conceptualización de la violencia de género, sus causas, magnitudes, tipos y consecuencias. Posibles acciones: Proceso de inducción de funcionarios/as, charlas, conversatorios, entre otros; Campañas de prevención de la violencia (por ejemplo: acoso sexual, violencia en espacios virtuales, violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género, violencia sexual, violencia en relaciones sexoafectivas); Fechas conmemorativas tales como: el 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 17 de mayo Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, 19 de diciembre Día Nacional contra el Femicidio, entre otras.

Promoción de programas de formación, capacitación y difusión respecto de la conceptualización de la violencia de género, causas, magnitudes, tipos y consecuencias para la convivencia institucional y social.

b) Sensibilizar con miras a la concientización respecto a la violencia de género y sus manifestaciones en el medio universitario:- Talleres y actividades grupales de reflexión; -Conversatorios y seminarios; Capacitación para fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas para el abordaje de la VG con personas claves, unidades estratégicas y abierto a la comunidad universitaria; -Curso de monitores/as en prevención de la VG; Capacitación continua de formación de formadores; Cursos básicos abiertos a la comunidad universitaria; En actividades curriculares, inclusión de contenidos de prevención de la VG.

Impulsar programas de sensibilización respecto de la violencia de género y sus manifestaciones en el medio universitario.

3. Elaborar e Implementar un modelo de atención, protección y resignificación de las historias de violencia de las personas afectadas.	a) Definir procedimientos de acogida y primeros auxilios psicológicos en situaciones de violencia de género y discriminación arbitraria.
	b) Implementar un sistema de acompañamiento psico sociojurídico.
	c) Denuncia formal en el marco de la aplicación de Protocolos, Reglamentos universitarios y/o administrativos: Derivación de denuncia a autoridad competente para la instrucción del procedimiento; Seguimiento del proceso de investigación.
	d) Implementar un sistema de Protección, reparación y resignificación a víctimas de violencia de género en lo individual y colectivo.
4. Generar un modelo institucional de reeducación de personas que ejercen violencia que no ameriten la expulsión.	a) Diseñar un modelo de responsabilización y reeducación socioeducativa en unidades internas (estudiantiles, o recursos humanos de funcionarios), u otras instancias externas.
	b) Establecer mecanismos para la reinserción en la vida universitaria a quienes han sido sancionados por ejercer violencia, sean estudiantes, funcionarios(as) o académicos(as).
Observación y generación de conocimiento	
1. Generar conocimiento en torno a la Violencia de Género en establecimiento de educación superior.	a) Crear espacios de reflexión y generación de conocimiento para la convivencia y gestión universitaria, tales como estudios, Investigación-Acción; Sistema de indicadores; Observatorio, entre otros.
	b) Fomentar líneas de investigación académica sobre la violencia de género.

Autocuidado de los Equipos de Trabajo

1. Promover estados de bienestar en los equipos de trabajo previniendo déficit en salud física y mental.

a) Asegurar condiciones físicas, contractuales y psicológicas adecuadas para el desempeño óptimo del equipo de trabajo, que contemple acceso o facilidades para la actualización en la temática; Espacios estructurados de vaciamiento emocional y descompresión.

b) Promover la articulación de las políticas de prevención y atención a situaciones de violencia de género a nivel interdisciplinar y de las distintas unidades institucionales que promueva redes profesionales y de apoyo social.

c) Acciones a nivel grupal: Claridad de roles y funciones en el equipo; Desarrollo de criterios comunes con profesionales de la misma u otras disciplinas que trabajan en la universidad en temáticas afines; Contar con espacios y fomentar vínculos de confianza para compartir y reflexionar sobre la práctica; Dar a conocer lo realizado en instancias externas; Generar redes profesionales y de apoyo social.

d) Asegurar la realización de acciones a nivel individual o autocuidado profesional de integrantes de los equipos de trabajo.



REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buquet Corleto, Ana., Cooper, J., Rodríguez Laredo, H., (2010) "Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior", México.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos [online]*, 33, n.spe, 211-225. ISSN 0185-2698.
- CEM (1998). Argumentos para el Cambio: ¿Por qué son necesarias las políticas de género?
- Cerva, Daniela (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género* (8): 20-38. doi:10.5354/0719-0417.2017.48399.
- Chappell, Louise y Waylen, Georgina (2013). Gendered and the hidden life of institution. *Public Administration*. Volumen 91, Issue 3. PP. 521-793.
- Donoso-Vasquez, T. & Velasco-Martínez, A. (2012) ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario?. *Profesorado. Revista de currículum formación del profesorado*, 17 (1).
- Fraser, Nancy (1997), *Iustitia Interrupta*. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista". Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Uniandes". *Revista de Estudios Sociales*, nº 2 (1998): 150-151. <https://doi.org/10.7440/res2.1998.29>
- García Prince, Evangelina (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y *Gender Mainstreaming* ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Guzmán, Virginia (2001). La Institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis. Serie Mujer y Desarrollo. Cepal. Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Lamadrid, S., Benitt, A. (2019). Cronología del movimiento feminista en Chile 2006-2016. *Revista Estudios Feministas*, Vol.27, Nº 3.
- Mora, E. & Pujal, M. (2009) Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria.
- Palomar Vereá, Cristina (2005). "La política de género en la educación superior". *Revista de Estudios de Género, La Ventana* Nº 21: 7-43. Universidad de Guadalajara. México.

- Parra, M.E. (1997). Las Desigualdades según el Género y su Relación con los ámbitos público y privado. Una perspectiva desde lo educacional. *Cinta de Moebio*, 1, 61-76.
- Pastor, Inma y Acosta, Ana (2016). "La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española". *Avances y retos. Investigaciones Feministas*. Volumen 7 N° 2: 247-271.
- Palomar Vereza, Cristina., (2005), "La política de género en educación superior", *La Ventana*, Núm 21. Ciudad de México, México.
- Reyes-Housholder, Catherine; Roque, Beatriz. (2019). Chile 2018: desafíos al poder de género desde la Calle hasta la Moneda. *Revista de Ciencia Política*, Volumen 39, N°2, 191-215.
- Rodríguez Jaume, María José (2019). "Transversalización de la Política de Género en las universidades". Ponencia presentada en Seminario Políticas y prácticas de igualdad de género en la Educación Superior. Comisión de Igualdad de Género Consejo de Rectores. Concepción, Chile
- Ruiz-Bravo, Patricia y Sánchez, Ximena (2019). "Políticas de igualdad de género en Instituciones de Educación Superior". Pastor, Inma (coord.). *Quaderns de la Igualtat. Igualdad de género en Europa y América Latina*. Tarragona, Publicacions URV: 35-50.
- Santos, Antonia (2018), "Relaciones de género en las universidades chilenas. Reflexiones sobre la (des)igualdad".
- UNESCO (2011). "Compendio mundial de la educación 2010: comparación de las estadísticas de educación en el mundo".
- UNESCO (2016), *Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente*.
- Valdés, Teresa (2010). *¿Construyendo Igualdad? 20 años de políticas públicas de género*. Santiago: LOM Ediciones.
- Valdés, T. (2013). Género en la escuela, o la porfiada desigualdad. *Revista Docencia*, 49 (21), 46-61. Chile.
- Waylen, G. (2014). "Informal Institutions, Institutional Change, and Gender Equality". *Political Research Quarterly*, 67(1), 212-223. doi: 10.1177/1065912913510360.
- ——— (2008). "Transforming Global Governance Challenges and Opportunities". En: Shirin, M. Rai and Giorgina Waylen (eds.). *Global Governance, feminist perspective*. Virginia: Palgrave.

