

De avances y retrocesos. Políticas y normativas de igualdad de género en ciencia y educación superior en Chile (2015-2023)

Of Advances and Setbacks. Policies and Regulations for Gender Equality in Science and Higher Education in Chile (2015-2023)

Fecha recepción: agosto 2023 / Fecha aceptación: octubre 2023

DOI: <https://doi.org/10.51188/rrts.num30.767>

ISSN en línea 0719-7721 / Licencia CC BY 4.0.

RUMBOS TS, año XVIII, N° 30, 2023. pp. 61-96

rumbos TS

Menara Guizardi

Cientista Social, Doctora en Antropología.

Investigadora Adjunta del Consejo Superior de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina; Investigadora Externa en la Universidad de Tarapacá (Chile).

Correo postal: Calle Estados Unidos, 437, CABA.

Buenos Aires, Argentina. Código Postal: 1101.



menaraguizardi@yahoo.com.br



<https://orcid.org/0000-0003-2670-9360>

Esteban Assmet Nazal-Moreno

Antropólogo. Personal Docente de la Universidad Alberto Hurtado.

Correo postal: Padre Miguel Olivares, 1444, depto.511, Santiago Centro.

Región Metropolitana, Chile. Código Postal: 8330416.



enazalmoreno@gmail.com



<https://orcid.org/0000-0001-7172-7221>

Isabel Margarita Araya-Morales

Antropóloga, Magíster en Antropología. Doctorante de la Pontificia Universidad

Católica de Chile. Correo postal: Chacabuco, Parcela D-35, Colina.

Región Metropolitana, Chile. Código postal: 9340000.



isabel.araya.morales@gmail.com



<https://orcid.org/0000-0002-6616-5225>

Eleonora López-Contreras

Socióloga, Magíster en Sociología. Académica de la Pontificia Universidad Católica

de Chile. Correo postal: República de Cuba, 1489, depto. 301,

Providencia. Región Metropolitana, Chile. Código postal: 7510441.



eleonoralopezcontreras@gmail.com



<https://orcid.org/0000-0003-0820-7391>

Resumen

El artículo presenta una revisión sistemática sobre las políticas y normativas para la igualdad de género en ciencias y educación superior en Chile, entre 2015 y 2023, promovidos por el Estado y universidades del país. Se contextualizarán las desigualdades de género y su relación con la enseñanza superior, desde los noventa, y se ofrecerá una caracterización estadística de las inequidades en estos ámbitos. Luego, se revisarán políticas nacionales y acciones promovidas por las universidades. Finalizamos con los ejes conclusivos, observando la contradicción entre limitaciones y avances en materia de género en las ciencias y educación superior chilenas.

Palabras clave

género; educación superior; ciencias; políticas públicas; Chile

Abstract

This article presents a systematic review of the policies and regulations for gender equality in science and higher education in Chile between 2015 and 2023, promoted by the national State and universities. The text historically contextualizes the gender inequalities and their relationship with Chilean higher education since the nineties and offers a statistical characterization of the inequities in these areas. Then, the national policies and the actions promoted by the universities are reviewed. We conclude by discussing conclusive axes, observing the contradiction between limitations and advances regarding gender in Chilean sciences and higher education.

Keywords

gender; higher education; science; public policies; Chile

Introducción

Este artículo analiza las políticas, normativas y programas para la igualdad de género en las ciencias y en la educación superior implementados en Chile, entre 2015 y 2023. Su objetivo es ofrecer una visión de conjunto de los cambios promovidos por el gobierno nacional (a través de sus distintos ministerios y agencias) y por las universidades del país en esta materia. Se identificarán las metas, los/as destinatarios/as y los modos de implementación de estas políticas y programas.

En los últimos ocho años, el aumento de la sensibilidad social sobre estas temáticas en Chile fue impulsada por al menos tres elementos. Primero, por la organización transnacional de movimientos por los derechos de las mujeres y diversidades sexuales en los países del Cono Sur a partir de la marcha “Ni Una Menos”, en 2015 (Accossatto y Sendra, 2018; Marques, 2019). Segundo, por el incremento de las denuncias por acoso sexual en las universidades chilenas en este mismo periodo (Schuster et al., 2019). Tercero, por las multitudinarias protestas estudiantiles feministas realizadas en Chile en 2018, demandando medidas para erradicar la violencia de género en las universidades de todo el país y por el derecho a una educación superior no-sexista (de Fina y Vidal, 2019; Flores, 2019; Silva-Tapia y Fernández-Ossandón, 2022; Troncoso et al., 2019). Voces académicas también se sumaron a estas demandas, produciendo conocimiento informado sobre el tema (Alvarado et al., 2022a; Canales et al., 2021; Mendoza, 2021; Simmonds et al., 2021). Tras las protestas, Duarte y Rodríguez (2019) apuntaron la urgencia de políticas de equidad en las instituciones de educación superior chilenas para

apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral, garantizar la participación de mujeres y diversidades sexuales en los cuerpos colegiados, implementar indicadores institucionales con enfoque de género e incentivar la presencia femenina en todos los campos del conocimiento. También, instaron a incorporar la perspectiva de género en los distintos niveles institucionales, la creación de “estructuras específicas que velen por la igualdad de oportunidades” y con dotaciones para actuar simultáneamente en la “prevención de acoso sexual, lucha contra toda forma de discriminación” y en la erradicación del “lenguaje sexista en textos y comunicaciones científicas” (Duarte y Rodríguez, 2019, p.66). López y Moreno (2020) también problematizaron la ausencia de políticas públicas en estas materias, alertando sobre la necesidad de programas que no se interrumpan con los cambios de gobierno.

La expresión pública de estas insatisfacciones sociales fue captada por representantes legislativos nacionales (inicialmente de los partidos de izquierda) que presionaron el gobierno para la incorporación del tema en la agenda del Estado. Después de que diversas universidades fuesen tomadas en 2018 (de Fina y Vidal, 2019), las instituciones de educación superior también iniciaron acciones. Considerando que se trata de un contexto de transformaciones sociales recientes, este artículo busca ofrecer un “saldo” de los cambios en esta materia.

La metodología empleada en este estudio consistió en una revisión sistemática. Este concepto alude tanto a un género narrativo científico como una estrategia de investigación que recopila, pone en común y articula los trabajos disponibles sobre un tema para ofrecer una perspectiva de conjunto de la producción sobre el asunto (Sánchez-Meca, 2010, p.53). Se preconiza ofrecer “un estudio detallado, selectivo y crítico” (Torres y López, 2014, p.394) a partir de la revisión secundaria de otras obras, que constituyen la “unidad de análisis” de la investigación (Torres y López, 2014, p.394).

La búsqueda de los textos que conforman el corpus analítico del estudio se realizó en cuatro etapas. Entre marzo y agosto de 2022, recopilamos y revisamos los estudios científicos sobre las desigualdades de género en las universidades y ciencias chilenas¹. Entre septiembre y diciembre de 2022, reunimos y analizamos los informes de agencias supraestatales, incluyéndose la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Instituto de Educación Superior para América Latina y el Caribe (IESALC), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el World Economic Forum (WEF). Entre enero y marzo de 2023, recopilamos las publicaciones de las agencias y ministerios del gobierno chileno que inciden en las políticas de género, científicas y educacionales. Las instituciones consultadas fueron el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MinCiencia), el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio de Educación (MINEDUC), las Subsecretarías de Educación Superior y de Telecomunicaciones, la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), la Comisión Nacional de Educación

¹ Utilizamos cinco palabras clave combinadas, la cuales aplicamos a los motores de la plataforma Google Scholar: “género”, “desigualdades”, “academia”, “ciencias” y “Chile”.

(CNE), la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y el Servicio de Información de Educación Superior (SIES).

Finalmente, entre abril y agosto de 2023, revisamos las publicaciones de las 55 universidades chilenas sobre los programas y medidas para la igualdad de género vigentes desde 2015. Tras este mapeo, elegimos siete universidades sobre las cuales profundizamos la búsqueda. El recorte de esta muestra contempló tres criterios: i) abarcar instituciones de las zonas norte, centro y sur de Chile²; ii) incluir universidades laicas y religiosas; iii) públicas y privadas. En la zona norte, seleccionamos la Universidad de Tarapacá (laica y estatal). En el centro, la Universidad de Chile (laica y estatal), la Universidad Central de Chile (privada y laica) y la Pontificia Universidad Católica de Chile (privada y religiosa). En el sur, la Universidad de Los Lagos (laica y estatal), la Universidad de Concepción (privada y laica) y la Universidad Católica de la Santísima Concepción (privada y religiosa).

Del material recopilado en estas cuatro etapas, el presente artículo recupera y analiza específicamente 74 documentos: 25 artículos científicos, 19 informes (diez del Estado chileno, cinco de agencias internacionales, y cuatro de universidades), cuatro libros, cinco capítulos de libros, tres tesis, 16 sitios web (13 de universidades, dos de organismos del Estado chileno y uno de proyectos), dos noticias de diario electrónico.

Para abordar los resultados del estudio, el segundo apartado contextualiza históricamente los conflictos por la igualdad de género en Chile y su relación con la enseñanza superior y academia chilenas desde la transición democrática de 1990. Además, ofrece una caracterización estadística de la inequidad en estos ámbitos en la actualidad. El tercer apartado revisa las políticas nacionales de igualdad de género en la ciencia y educación superior, mientras, el cuarto aborda las acciones promovidas por las universidades. En las consideraciones finales, presentamos cinco ejes conclusivos del artículo.

Configuraciones histórico-contextuales

Para comprender la relación entre las políticas de género, la educación superior y la investigación científica en Chile conviene considerar que la dictadura cívico militar empezada por Augusto Pinochet (1973-1990) configuró una moralidad ultraconservadora sobre los roles de género, proyectando una visión dicotomista entre los espacios y funciones públicos (“propios” de los hombres) y los privados y domésticos (de las mujeres) (Forstenzer, 2022). Pese a que durante toda la dictadura las mujeres fueron protagonistas en las luchas por recobrar la democracia (Rebolledo, 2014), su presencia en el espacio público se dio “bajo el pretexto de mantener a

² Chile se encuentra dividido en dieciséis unidades territoriales llamadas “regiones”, que están a cargo de un/a gobernador/a regional. Las regiones se subdividen en provincias (a cargo de un delegado presidencial) y estas en comunas (dirigidas por un alcalde). El norte chileno está compuesto por las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo. La zona central incluye las regiones de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, de O’Higgins, Maule y Ñuble. La zona sur corresponde a las regiones de Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes.

sus familias y comunidades, y se justificó también por las bases tradicionales de la feminidad, fuertemente arraigadas en el maternalismo” (Forstenzer, 2022, p.19).

El movimiento feminista chileno sufrió una enorme desarticulación con el golpe militar y la represión que lo siguió (Forstenzer, 2022). Para inicios de los ochenta, algunas jóvenes feministas empezaron a vincularse a las organizaciones de la iglesia católica que encabezaban la defensa por los derechos humanos en Chile (Forstenzer, 2022). Al principio, las agendas desarrolladas por estas jóvenes estuvieron enfocadas en los estudios de las familias, pero el cuestionamiento sobre las perspectivas conservadoras de los roles femeninos prosperó aún en el primer lustro de la década (Forstenzer, 2022). Paulatinamente, se consolidaron en Chile grupos de profesionales feministas que buscaban “dar cuenta de la condición y situación de las mujeres y denunciar el autoritarismo y el patriarcado presentes en la vida nacional y en los espacios privados” (Rebolledo, 2014, p.71). Se configuró así una “identidad generacional” en los movimientos feministas chilenos, con la creación de varias agrupaciones autogestionadas (Ríos et al., 2003, p.108-109)³.

La mayor parte de los debates propulsados por las feministas investigadoras y militantes se dieron fuera de las universidades, en los ochenta, debido a la política represiva dictatorial en las instituciones de enseñanza superior en general, en las áreas humanistas y de ciencias sociales, particularmente. Con el golpe cívico militar de 1973, las Fuerzas Armadas intervinieron las universidades, cerrando varias carreras que solo fueron reabiertas en los noventa (Rebolledo, 2001). Fue solo tras la transición democrática que los debates sobre las mujeres permearon las universidades, con la entrada de las militantes feministas a los cuerpos académicos. La redemocratización significó, simultáneamente, la reapertura de las carreras de ciencias sociales, el mayor ingreso de mujeres a las plantas docentes y una presencia innovadora de pensadoras feministas que, desde los ochenta, desarrollaban sus investigaciones en otras esferas.

Pero la legitimación de la presencia de mujeres en la academia se debió también a grandes transformaciones societarias. En los noventa, Chile presentaba una consolidación de la transición demográfica, con el decrecimiento sostenido de las tasas de fecundidad, que pasaron de 4,6 a 1,9 hijos/as por mujer entre 1950 y 2000 (Arriagada, 2010). Se observaba, además, una ampliación de la esperanza de vida en general y la feminización del envejecimiento. En 1990, la esperanza de vida femenina y masculina eran, respectivamente, de 75,9 y 69,25 años (Arriagada, 2010). Estas circunstancias impactaron al mercado laboral y a la organización de la vida familiar: la significativa disminución de la población joven provocó una reducción de potenciales trabajadores, impulsando una mayor salida de las mujeres al mundo productivo (Arriagada, 2010). Para los noventa, ellas habían aumentado significativamente sus probabilidades de ingresar a funciones remuneradas y expandido los campos de actuación, en contraste con las décadas anteriores (Quilodrán, 2008). Se observaba, también, un aumento de los hogares

³ Se puede hablar de un clima regional o clima de época. El asunto empezó a discutirse más abiertamente en los países del Cono Sur, entre 1980 y 1990, en sus respectivas transiciones democráticas, y también como resultado de las agendas transnacionales de los organismos de defensa de los derechos humanos (con la promoción de distintos instrumentos por las Naciones Unidas) (Rebolledo, 2014).

monoparentales comandados por mujeres que combinaban “precariamente el cuidado de su familia y su trabajo fuera del hogar” (Arriagada, 2010, p.61). La incorporación femenina al mercado laboral, no provocó “un aumento de la participación equivalente de los varones en el trabajo doméstico y de cuidado” (Arriagada, 2010, p.61).

Hubo, además, un cambio sustantivo en el acceso femenino a la educación. A mediados de los ochenta las mujeres computaban 39,5% de las matrículas universitarias en Chile (esta tasa era del 25,1% en 1940) (CEPAL, 1990). En los noventa, las chilenas presentaban un crecimiento sostenido en su ingreso a la escolaridad formal, acumulando logros educativos superiores a los pares masculinos (Parra, 1997). Sin embargo, sus desempeños educacionales favorables no se traspasaron integralmente al mercado laboral. Es decir, la mayor participación de las chilenas en las actividades productivas y en la educación técnica y superior desde los ochenta no favoreció su posición rezagada en las remuneraciones y oportunidades de trabajo (CEPAL, 1990).

Este conjunto de circunstancias aguzó las sensibilidades sociales para las dificultades enfrentadas por las mujeres. Tematizando estas problemáticas, la investigación y capacitación promovidas por las agrupaciones y ONG feministas empezaron a difundir la perspectiva de género en el país (CEPAL, 1990, p.32)⁴. Este activismo se consolidó a lo largo de los noventa y fue fundamental para la apertura (muy tímida al principio) de las universidades a la presencia de las mujeres (como estudiantes y académicas) (Ríos et al., 2003).

Si bien el mundo científico y universitario fue intervenido por el neoliberalismo del Estado dictatorial desde el mismo momento del golpe de Estado, hubo una reconfiguración de este modelo desde el año 2000; especialmente desde 2009, con la entrada de Chile a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (Guizardi et al., 2022). A partir de entonces, las métricas de evaluación de la productividad académica son establecidas según criterios aplicados en el Norte global, incidiendo en los índices de “desarrollo” del país. Dichos parámetros son frecuentemente inapropiados para la promoción de la investigación y su difusión entre las comunidades, y a las propias agencias del Estado, además que han devenido en la exclusión o marginación de los/as académicos/as que no cumplen con estos criterios (Guizardi et al., 2022). Así, desde 2000, la academia chilena se caracteriza por tres directrices neoliberales: es cada vez más individualista, competitiva y basada en la hiperproductividad (Enciso et al., 2021).

Estas lógicas influyeron también en las trayectorias de formación de docentes e investigadores/as (Bernasconi, 2009). Entre 2000 y 2010 las mujeres siguieron aumentando su participación en el mercado laboral remunerado, en la educación formal y salud en Chile (Stevenson, 2012). No obstante, las brechas de desigualdad en puestos de poder y la sobrecarga femenina con relación a los cuidados y a la reproducción social seguían muy elevados (Arriagada, 2010). Estos aspectos

4 Dicha perspectiva propone que las diferenciaciones entre hombres y mujeres no aluden a las particularidades biológicas, sino al complejo de constructos y dispositivos socioculturales creados sobre los sexos y los cuerpos (Montecino y Rebolledo, 1995).

afectaron fuertemente el desempeño de las académicas en esta década (Berríos, 2005a; 2005b).

A inicios del siglo veintiuno, Ríos et al. (2003) explicitaron su preocupación por la desarticulación de las demandas sociales a favor de la igualdad de género, observando que la parcial consecución de derechos a las mujeres y diversidades sexuales habría provocado un enfriamiento de su organización política. Las autoras se preocupaban de que esto significara un nuevo silencio feminista (el primero habría sido provocado por la fuerte represión en los años setenta). En Chile, fue la organización estudiantil secundarista, con la “Revolución Pingüina” del 2006⁵, y la movilización nacional del 2011⁶, lo que permitió romper este “nuevo” silencio, consolidando figuras femeninas clave como liderazgos políticos jóvenes (Silva-Tapia y Fernández-Ossandón, 2022). El cambio en los regímenes de visibilidad de las violencias y desigualdades de género en las universidades y academia chilenas fueron impulsados en las últimas dos décadas por los movimientos estudiantiles feministas (Accossatto y Sendra, 2018; Marques, 2019; Silva-Tapia y Fernández-Ossandón, 2022).

Desde 2015, las estudiantes universitarias y secundaristas de todo Chile convocaron diversas manifestaciones por el derecho a una educación no-sexista y libre de violencia (Schuster et al., 2019). En 2018, el movimiento denominado *Mayo Feminista* estableció un hito de cuestionamiento a la ausencia de políticas de género (tanto del Estado chileno, como de las universidades) con relación a la investigación científica y enseñanza superior (Alvarado et al., 2022a; Flores, 2019; Troncoso et al., 2019). Esta movilización tuvo carácter multitudinario y nacional, culminando con “57 campus universitarios en toma o paro feminista por sus estudiantes, en un total de 26 universidades, públicas y privadas, a lo largo de todo el país, además de algunos liceos” (de Fina y Vidal, 2019, p.57). En síntesis:

Es solo a partir del año 2018 cuando el movimiento estudiantil genera que en las instituciones de educación superior se produzca un proceso de reflexión, instalación, sensibilización, planificación, ejecución y evaluación de una estrategia propia de cada casa de estudios en materia de igualdad de género, para su futuro desarrollo estudiantil,

5 Movilización nacional realizada a lo largo de 2006 por estudiantes secundaristas (apodados/as “pingüinos/as” por los uniformes que usan) a favor del derecho a la educación y en contra del sistema educacional neoliberalizado, establecido por la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) y promulgada por Pinochet días antes de dejar el poder, en 1990. Tras las masivas protestas, la LOCE fue reemplazada por la Ley 20.370, más conocida como “Ley General de Educación”, LGE (Biblioteca del Congreso de Chile, 2009), que no representó cambios sustantivos al modelo pinochetista.

6 En 2011, estudiantes universitarios/as y secundaristas se unieron en una nueva protesta nacional multitudinaria para denunciar la perpetuación de la perspectiva de la educación como mercancía en Chile. En junio, se realizaron numerosas marchas en todo el país, demandando reformas al sistema educacional, con una mayor presencia del Estado como garante del derecho a estudiar. El gobierno del entonces presidente Sebastián Piñera (en su primer mandato, 2010-2014) aceptó negociar las reformas (asumiendo la propuesta de desmunicipalización de la educación secundaria, de cambios legales para la calidad educacional). Los líderes estudiantiles de este movimiento, entre ellos el actual presidente, Gabriel Boric, son representantes políticos importantes hoy día: además de cargos de Gobierno, muchos/as son figuras destacadas en cargos de elección popular en el Congreso, así como en el nivel regional y municipal.

académico, investigativo, de gestión e institucional. (Flores, 2019, p.346)

Entre las varias propuestas que emergieron del movimiento, se destaca, por ejemplo, el cambio de los currículos educativos para la incorporación de bibliografías con paridad de género (Troncoso et al., 2019). Se solicitó, además, la modificación de reglamentos y la creación de capacitaciones (para todos los estamentos del personal universitario y para los cuerpos estudiantiles) en temáticas de género (Alvarado et al., 2022a). A partir de ello, diversas universidades decidieron actuar creando protocolos y políticas de género (Alvarado et al., 2022a; de Fina y Vidal, 2019) que establecen aproximaciones preventivas y sanciones a las violencias sexo-genéricas (Muñoz et al., 2018). El impacto de estas movilizaciones en la opinión pública fue tan transversal que en 2021, tres años más tarde y pandemia de por medio, de las 50 universidades chilenas investigadas por Alvarado et al. (2022a), solo seis no contaban con estos protocolos.

Presionado por la demanda social, el presidente Sebastián Piñera, representante de un partido tradicional de derecha, inició en su segundo mandato (2018-2022) el proceso de diagnóstico y proposición de la primera “Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación” (MinCiencia, 2021b). La política se aprobó en 2021 y está siendo implementada por el gobierno de Gabriel Boric, presidente desde 2022 y representante de una coalición de izquierda.

Ahora bien, el aumento de la visibilidad de las desigualdades de género en la academia no implicó la resolución de esta problemática (Hidalgo, 2021). En 2021, las mujeres representaban 54% de todas las matrículas de pregrado, 51% de magister y 43% de doctorado en todos los campos del conocimiento en Chile (MinCiencia, 2022b). Pero sumaban solo 37% de quienes lograron terminar sus doctorados (MinCiencia, 2022b). Es decir, se registra una disminución progresiva del número de mujeres en los escalones más elevados de la formación. Además, ellas suelen preferir campos del conocimiento que ofrecen menores ingresos: humanidades, artes y ciencias sociales (Baeza y Lamadrid, 2019; Sanhueza et al., 2020).

Actualmente, las mujeres ocupan solo 35% de los cargos de investigación y docencia universitaria chilenos (OCDE, 2022), muy por debajo del índice latinoamericano (49,8%). De hecho, Chile es el tercer país en términos de menor presencia científica femenina en la región, detrás de Perú (28,1%) y México (33%) (Santín y Caregnato, 2020). De todo el mercado laboral chileno, la academia es uno de los campos con menor presencia femenina (MinCiencia, 2022b). Como en la formación universitaria, también se verifica en la inserción laboral académica patrones de *segregación horizontal*, con la persistencia de la feminización de campos que tienen menor remuneración y reconocimiento (Baeza y Lamadrid, 2019). Los académicos con entre 25 y 39 años poseen salarios en promedio 17% superiores a los femeninos (MinCiencia, 2022b). Este porcentaje sube al 23% para los/as profesionales de entre 55 y 70 años (MinCiencia, 2022b). Se verifican también efectos de *segregación vertical*: las mujeres disminuyen su participación relativa

en los cargos académicos de más alta jerarquía: ocupan 44% de los puestos de “profesora ayudante”, 43% de “asistentes”, 29% de “asociadas” y 22% de “titulares” (MinCiencia, 2020). Se observa, asimismo, la subrepresentación femenina en el ejercicio de cargos de dirección. Por ejemplo, en 2020, había cinco mujeres (8%) y 55 (92%) hombres liderando rectorados en Chile (MinCiencia, 2020).

En 2021, las académicas computaron solo 37% del total de autores/as en revistas indexadas por las bases de datos más valoradas en el sistema métrico de productividad chileno (MinCiencia, 2022b). Además, ellas solo lideraron 38% de proyectos adjudicados por ANID a través del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico de Chile (FONDECYT) (MinCiencia, 2022b). Los financiamientos del FONDECYT contemplan tres categorías jerárquicas ascendientes: los “Postdoctorales”, “de Iniciación” y “Regulares”. En las últimas convocatorias, del 2022, las mujeres ganaron, respectivamente, 50%, 36% y 25% de estos financiamientos (MinCiencia, 2022b). A mayor jerarquía académica, menos mujeres representadas (MinCiencia, 2022b).

Según el informe realizado por el Consorcio de Universidades del Estado de Chile, CUECH, hasta agosto de 2022, el 61,2% del personal académico que consideraba que su trayectoria laboral fue afectada por responsabilidades domésticas y de cuidado familiar eran mujeres (CUECH, 2022). En promedio, ellas declararon dedicar el doble de horas semanales que sus pares hombres a estas tareas: 20,3 y 10,7 horas, respectivamente (CUECH, 2022). Además, 64,5% de las académicas consideraban que en las universidades públicas hay discriminación de género (CUECH, 2022). El 27,3% declaró haber sufrido miradas y gestos incómodos en su institución de trabajo, 26,8% piropos, 13% vio carteles y otros elementos sexistas y 18% sufrió bromas sexistas (CUECH, 2022).

Estos datos demuestran que las brechas a ser corregidas por las políticas y programas de igualdad en la ciencia y educación superior en Chile son muy significativas. Pero ¿qué acciones existen a nivel nacional e institucional? ¿Cómo se afrontan los desafíos a la igualdad que estos datos indican? Los dos apartados que siguen abordan estos interrogantes.

Las políticas y programas nacionales

Antecedentes

Para comprender las políticas de igualdad de género en materia científica y de educación superior, vigentes actualmente en Chile, habría que considerar al menos tres antecedentes.

El primero, refiere a influencia de los instrumentos internacionales de derechos humanos promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que Chile firmó y ratificó desde los noventa, comprometiéndose a salvaguardar la protección y no-discriminación de grupos vulnerados. En materia de género, el país adhirió en 2001 al “Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer” (ONU, 1999), que desde 2013 se adoptó

como marco orientativo para las políticas científicas y educacionales (Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile [CONICYT], 2017).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) también instó a los Estados a adoptar medidas en este ámbito a través del “Plan de Acción para la Igualdad de Género (2014-2021)” (UNESCO, 2013), el cual desglosaba orientaciones particulares para cada país. El documento señalaba que Chile debería tomar medidas en materia científica y educacional para relevar “las contribuciones y funciones que cumplen las mujeres como agentes del cambio”, fomentando su “participación equitativa e inclusiva en los procesos de adopción de decisiones, la investigación y el fortalecimiento de las capacidades” (CONICYT, 2017, p.11).

Desde 2015, el Estado chileno también adhirió a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030 (ONU, 2015). El ODS N°5, que preconiza “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (ONU, 2015, p.16), fue asumido desde 2017 como un lineamiento para las políticas científicas nacionales, dotándolas de cinco orientaciones básicas: i) eliminar la discriminación contra mujeres y niñas; ii) reconocer los cuidados y el trabajo doméstico no-remunerados; iii) propulsar la participación de las mujeres como líderes (políticas y públicas); iv) fortalecer sus derechos económicos; v) mejorar la tecnología e información para el empoderamiento femenino (CONICYT, 2017). El ODS N°4, que busca “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida” (ONU, 2015, p.16), se asumió como principio básico para las políticas educacionales chilenas⁷.

El segundo antecedente, alude a conocer en cuáles organismos del Estado tienen incidencia todas estas materias. Entre 1967 y 2020, CONICYT fue el principal organismo de promoción de la ciencia chilena. Entre otras cosas, se encargaba de los proyectos concursables del FONDECYT, los cuales constituyeron uno de los instrumentos estrella de incentivo a la investigación en el país (Berríos, 2005b, p.35). Hasta 2018, CONICYT estaba integrado a la estructura del Ministerio de Educación. Pero, al inicio del segundo mandato presidencial de Sebastián Piñera (2018-2022), y en atención a las demandas históricas de las universidades y de académicos/as, se creó el MinCiencia, que sustituyó a la CONICYT a la vez que englobó. Desde 2020, CONICYT fue reemplazada por ANID, que es un organismo del MinCiencia. A su vez, las políticas universitarias están articuladas centralmente por el MINEDUC, y en particular por la Subsecretaría de Educación Superior.

7 Desde 2009, Chile viene adoptando también las recomendaciones de la OCDE para la entrega de incentivos (monetarios o a-monetarios) con la finalidad de “aumentar la cantidad de mujeres en carreras en las áreas de ciencia y tecnología” (CONICYT, 2017, p.12). Esta indicación de la OCDE no está vinculada a una concepción de los derechos humanos, sino a una noción de que la inequidad de género en ciencias y educación universitaria impide el desarrollo tecnológico de los países.

También inciden en esta materia CNE⁸, CNA⁹ y el SIES¹⁰. Finalmente, el tratamiento de las cuestiones de género en ciencia y educación superior también fue influido por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), creado en 1991 y, desde 2015, por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (que sustituyó a ese servicio).

El tercer antecedente, refiere a la trayectoria de las políticas creadas desde 2010 que provocaron la apertura de la agenda de igualdad de género. Una acción relevante en ámbito fue la puesta en marcha del “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2011-2020)”, propulsado por el SERNAM y asumido desde 2015 por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. El plan estipuló que sería un deber del Estado incorporar transversalmente el enfoque de género, promoviendo la “igualdad y no-discriminación en todos los terrenos del quehacer público” (CONICYT, 2017, p.13). Además, estableció como ejes estratégicos de la administración pública fomentar la corresponsabilidad social del cuidado y prevenir y mitigar la violencia de género (CONICYT, 2017, p.13).

Estos lineamientos impactaron las políticas educacionales y científicas chilenas. El Ministerio de Educación generó un instrumento análogo, el “Plan de Educación para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2015-2018)”, proponiendo la incorporación del enfoque de género a todos los niveles educacionales. La iniciativa presionó las universidades a elaborar los primeros informes sobre el tema y a crear acciones (muy tímidas, no obstante) de difusión del enfoque de género. Asimismo, a partir de este plan, el MINEDUC creó una línea de financiamiento específica, el “Fondo de Iniciativas Estudiantiles”, para impulsar que el alumnado se involucrase en estas actividades (MINEDUC, 2017, p.29).

En términos de política científica, CONICYT lanzó en 2013 sus primeras directrices para la igualdad de género en la investigación (CONICYT, 2017). Cuatro años más tarde, estas fueron expandidas, originando la “Política Institucional de Género 2017-2025” de este organismo, cuyo objetivo principal era “lograr mayor equidad de género en el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación a través de acciones que enfrenten brechas, barreras e inequidades” (CONICYT, 2017, p.25)¹¹. La política estaba dirigida a las instituciones de educación superior y centros científicos, a investigadores/as (formados o en formación de postgrado), académicos/as, y personal inserto en funciones científicas y/o tecnológicas, planteando cinco metas principales (CONICYT, 2017, p.4). Primero, aumentar la

8 Organismo público autónomo, creado en 2012 y conformado por miembros de distintos sectores sociales y del sistema educacional. Su función es revisar y aprobar las bases curriculares, planes de estudio y estándares de aprendizaje, reunir informaciones estadísticas sobre el sistema educacional y promover la investigación sobre educación.

9 Organismo público autónomo, creado en 2006 para verificar y promover la calidad de los programas e instituciones de educación superior chilenos.

10 Organismo público dependiente del MINEDUC, creado en 2006 para entregar información sobre carreras e instituciones educacionales de nivel terciario, tanto al propio Estado como a la comunidad (estudiantes, familias, académicos/as, investigadores/as, autoridades).

11 En el texto, las “brechas” eran definidas como aquellas diferencias en términos de oportunidades y acceso a recursos que merman el acceso de ciertas personas o grupos al “bienestar y desarrollo humano” (CONICYT, 2017, p.16). Las “barreras” serían los factores que limitan o impiden el acceso a estos recursos (CONICYT, 2017).

participación de mujeres en la formación avanzada, en proyectos de investigación científica y en los consejos y comités de evaluación. Segundo, incentivar que la comunidad científica e instituciones implementasen medidas de equidad de género (CONICYT, 2017, p.27). Tercero, repensar el desarrollo científico desde la perspectiva de género, impulsando la producción de conocimiento sobre las desigualdades sexogenéricas en ciencias, la difusión de la política, la sensibilización y conocimiento sobre dicho enfoque en ámbitos institucionales (CONICYT, 2017, p.28). Cuarto, instalar “una cultura de equidad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos y financieros” científicos (CONICYT, 2017, p.29), enfatizándose criterios de igualdad en la contratación de personal investigador/académico. Quinto, promover la diversidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/as investigadores/as (CONICYT, 2017, p.29).

Con estos antecedentes, estamos en condiciones de revisar las políticas más actuales en estas materias.

Las políticas vigentes (2021 en adelante)

En materia científica, rige actualmente en Chile la “Política Nacional de Igualdad de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI)” (MinCiencia, 2021a; 2021b). Dicha política se ampara en el artículo 4º de la Ley 21.105 del 2018, que creó el propio MinCiencia (Biblioteca del Congreso de Chile, 2018), y que señala la función irrevocable del organismo de promover la perspectiva de género y la participación equitativa de las distintas identidades sexo-genéricas (MinCiencia, 2021a).

La elaboración de la política ocurrió mediante un proceso participativo en todas las regiones nacionales, con la presencia de “investigadoras/es, representantes de la academia, del Estado, del sector privado y de la sociedad civil organizada” (MinCiencia, 2021a, p.2). Entre julio de 2019 y marzo de 2020, se realizaron mesas de diálogo en todo el país con la presencia de más de 200 investigadoras que dieron sus perspectivas sobre las brechas de género en CTCI y sobre cómo enfrentarlas (MinCiencia, 2021b). En enero de 2020 se presentó una “Hoja de Ruta” con los cronogramas y lineamientos para la construcción de la política. En junio de 2020 se creó el “Consejo de Igualdad de Género en CTCI”, presidido por la Subsecretaria de Ciencia y compuesto por diez especialistas de distintas áreas (MinCiencia, 2021b). El consejo asesora desde entonces al MinCiencia en el diseño, implementación y seguimiento de la política. En noviembre de 2020, se presentó la “Radiografía de Género en CTCI”, un diagnóstico público de actualización anual (MinCiencia, 2021b)¹². Entre diciembre de 2020 y enero de 2021, se realizó una consulta pública en línea, reuniendo opiniones de 1.550 personas sobre cómo promover igualdad en CTCI (MinCiencia, 2021b). Entre julio y diciembre de 2021, se realizó la “Huella de Género”: la construcción participativa de los indicadores para la nueva política. Este proceso se organizó a partir de mesas de diálogo macrozonales (con la coordinación técnica de una ONG) (Comunidad Mujer, 2021) y, además, con la participación de 74 representantes de 31 universidades

¹² Hay dos versiones de estas radiografías disponibles, la más reciente del 2022 (MinCiencia, 2022b).

y 22 expertos/as en temas de género. En abril de 2021 se ejecutaron mesas de diálogo (organizadas por la “Fundación Tremendas” y la ONG “AMUJI”) con niñas, adolescentes y jóvenes menores de 26 años (135 personas en total), para recoger sus perspectivas (MinCiencia, 2021b).

La política fue aprobada en septiembre de 2021 (a través del Decreto 12/2021, MinCiencia), configurándose, simultáneamente, como una normativa, un plan estratégico y un conjunto de acciones (algunas ya vigentes, otras en vías de implementación). El texto reconoce la urgencia de crear acciones de igualdad de género, explicitando la importancia y envergadura de las manifestaciones feministas, exigiendo una respuesta estatal contundente a la violencia de género y acoso sexual en la educación superior (MinCiencia, 2021a, p.7).

El cuerpo de la política asume que el acceso pleno de las mujeres y diversidades sexuales a las CTCl es parte de la promoción de la “justicia” de la que se debe ocupar el Estado. Esta noción aparece intrínsecamente articulada con la obligación de fomentar la “igualdad ante la ley y la construcción de condiciones para que las personas, independiente de su género, puedan desarrollar plenamente sus talentos y desplegar una carrera en cualquiera de los campos de la CTCl” (MinCiencia, 2021a, p.10). Esta vinculación entre justicia e igualdad, y la descripción de su salvaguardia como una función prioritaria del Estado, altera los principios normativos chilenos en materia científica y educacional que, desde 1973, priorizaron generalmente la “libertad” del mercado por sobre cualquier otro valor. El texto también reconoce que la demanda por una ciencia más inclusiva responde no solo a una casuística chilena, sino a un contexto histórico global en el cual ya no es posible mejorar la calidad de la investigación sin integrar en su producción a la diversidad de sujetos y perspectivas (MinCiencia, 2021a, p.4).

La política establece cuatro ejes de objetivos. El primero, alude a la promoción, desde la educación inicial, de una niñez inclusiva, protegida y con habilidades para el futuro. El segundo, refiere a la creación de sistemas de CTCl inclusivos, transformadores y responsables. Este ámbito incluye velar por el acceso, permanencia y liderazgo de mujeres en las distintas áreas institucionales de producción del conocimiento, implicando al menos tres compromisos: i) enfrentar la violencia, discriminación y acoso; ii) formular y ejecutar planes institucionales para monitorear y resolver las desigualdades de género; y iii) establecer políticas de reconocimiento de las mujeres como productoras de conocimiento, tecnología e innovación (MinCiencia, 2021a, p. 9). El tercero, establece el compromiso con los datos, instrumentos y políticas para la igualdad de género, preconizando fortalecer las capacidades de las instituciones de Investigación, Desarrollo, Transferencia, Innovación y Emprendimiento (I+D+i+e) para el diseño, monitoreo y evaluación de políticas en esta materia. Esto incluye, además, mejorar los sistemas de recolección, análisis y publicitación de datos sobre el tema y la creación de una “institucionalidad pública de CTCl” dotada de “programas, consejos e iniciativas” para la igualdad de género (MinCiencia, 2021a, p.10). El cuarto objetivo, preconiza generar conocimiento e innovación para resolver los impactos sociales de la desigualdad de género. Esto implica financiar estudios para comprender las

brechas de género, mitigar sus efectos y desarrollar herramientas para afrontarlas (MinCiencia, 2021a, p.10).

La implementación de la política viene avanzando de forma asimétrica en las distintas agencias del Estado. En algunas, ya se puede observar cambios importantes. No sería posible recuperar todos estos procesos en el marco de un único artículo, pero conviene abordar al menos un ejemplo, que atañe a la implementación de las directrices de la política en los procesos de evaluación y selección de las becas científicas otorgadas por ANID. En 2021, la agencia estableció medidas para:

(...) reducir las barreras de acceso que las mujeres enfrentan, durante el proceso de postulación y que afectan su participación en los fondos públicos y, también, cada vez con mayor frecuencia, enfocadas a promover un mayor equilibrio de participación entre hombres y mujeres en el sistema nacional de investigación. (ANID, 2022a, p.34)

Entre las “barreras” que menciona la ANID, se citan la maternidad y la sobrecarga de los cuidados, reconociendo su incidencia directa en la merma de la productividad femenina. Las medidas propulsadas contemplan que las investigadoras con lagunas de productividad puedan informar sobre el nacimiento o adopción de hijo/as, gozando así de mayores plazos para cumplir con las metas (ANID, 2022a). Se permite a las investigadoras ampliar en hasta seis meses los plazos de término de los proyectos por licencia pre y posnatal, por cuidado de hijos/as menores enfermos o por adopción. Asimismo, se incluye un criterio de paridad para la evaluación de los equipos de investigación concursantes, y se promueven los liderazgos femeninos en proyectos postulados desde instituciones y centros de investigación. También, se incluyó un criterio de desempate en favor de las mujeres, en casos de postulaciones con evaluación similar. Asimismo, se agrega la posibilidad de que los/as becarios/as reciban una asignación mensual extra cuando tienen a su cargo menores de 18 años y se les incluyen en los seguros médicos. En las becas de intercambio para estancias de investigación se prevé una asignación de manutención mensual por cónyuge o conviviente y pasajes de ida y vuelta, para facilitar la movilidad familiar y la corresponsabilidad parental (ANID, 2022b). En 2022, se establecieron cupos fijos de 450 becas para cada sexo en la convocatoria de becas doctorales nacionales (ANID, 2022b).

En el campo educacional, y también en respuesta a las movilizaciones estudiantiles feministas, fue aprobada en septiembre de 2021 la Ley 21.369 que regula el “Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior” (MINEDUC, 2021). Su objetivo es promover políticas y programas para erradicar, prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las universidades.

El cuerpo del escrito enfatiza particularmente la protección y reparación para las víctimas, buscando “establecer ambientes seguros” para todas “las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual” (MINEDUC,

2021, p.1). Se establece, además, que es obligación de las instituciones desarrollar una política integral de igualdad de género atingente a todos los estamentos que las integran (MINEDUC, 2021). Estos designios tuvieron un efecto importante, al estipular que las universidades que no cuenten con estas políticas “no podrán acceder u obtener la acreditación institucional” (MinCiencia, 2021i, s.p.). En el competitivo espacio universitario chileno, la carencia de la acreditación prácticamente elimina a las instituciones de la competencia por captar estudiantes.

Actualmente, la mayoría de las universidades ya empezaron a establecer políticas de igualdad de género (Angulo, 2022). Según Alvarado et al. (2022b), los protocolos, políticas, planes y acciones existentes a nivel institucional se centran generalmente en cinco elementos: i) creación de principios orientadores; ii) delimitamiento de los ámbitos de aplicación; iii) desarrollo de la organización y funcionamiento de organismos dedicados a la prevención y acompañamiento de víctimas de acoso/violencias; iv) tipificación de las conductas sancionadas, estipulación de sanciones y modo de cumplimiento; v) regulación del procedimiento de investigación y juzgamiento de los/as involucrados/as (víctimas, denunciados/as y testigos) (Alvarado et al., 2022b, p.293). A su vez, Mandiola et al. (2022) problematizan la excesiva burocratización y lentitud de los protocolos para acoso y violencia vigentes, observando que esta realidad desincentiva las denuncias, desprotege a las víctimas y genera disturbios en la vida comunitaria universitaria. El apartado que sigue ahonda en estos temas.

Desde las universidades

Este apartado profundiza en las respuestas de las universidades chilenas a las normativas nacionales sobre igualdad de género en ciencia y educación superior desde 2021. Estudios recientes observan que las instituciones asumen de forma fragmentaria estos nuevos lineamientos, dejando dimensiones desatendidas. Se avanza en la implementación de cursos formativos sobre género, pero la implementación de medidas de equidad laboral es aún tímida:

La Universidad de Aysén es el único plantel universitario que, con ocasión de su protocolo, introduce cambios curriculares de formación obligatoria en género (art. 34) y que recoge la paridad en la distribución de cargos y comisiones. La Universidad Autónoma de Chile dispone la implementación de cursos de formación sobre género en todas sus carreras (art. 31 letra d); la Universidad de Magallanes contempla un catálogo amplio de alternativas, tales como diplomados en Género, asignaturas que aborden temáticas de Género en programas de pregrado, cursos de capacitación (certificados, en modalidad online y presencial, abiertos a la comunidad), entre otros (Título VI letra A); la Universidad Técnica Federico Santa María promueve el desarrollo de capacitaciones, talleres y cursos de formación en materias de género. Por último, la Universidad Diego Portales establece como función de la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente el apoyar la incorporación de contenidos sobre igualdad. (Alvarado et al., 2022b, p.207)

Observando estos procesos, Canales et al. (2021) señalaron la necesidad de superar los supuestos androcéntricos en las instituciones científicas. Denunciaron también la urgencia de promover el ingreso de mujeres a áreas del conocimiento en las que son minoritarias, y de estimular la contratación y el apoyo a la promoción profesional de investigadoras jóvenes. En esta línea, Mendoza (2021) reconoció los esfuerzos de la Universidad de Chile en diagnosticar y fortalecer el acceso a mujeres a través del “Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género” aplicado por la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas¹³. Simmonds et al. (2021) destacan el aumento en la matrícula femenina en ingeniería (de 19% a 30%) en esta misma universidad.

Así, pese a que muchas universidades tomaron algún tipo de medida de equidad de género desde 2021, las asimetrías de criterios y modos de aplicación son notorios y delimitan diferencias entre ciertos campos científicos donde se emprenden más acciones. Buscando investigar de forma atingente este complejo panorama, establecimos tres procedimientos analíticos que estructuraron este apartado.

Primero, nos centramos en el conjunto de las 55 instituciones de educación superior chilenas. Entre ellas, 30 universidades (18 públicas y 12 privadas) que integran el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH)¹⁴. Las 25 instituciones restantes son privadas y consideradas “no tradicionales”. La Tabla 1 sintetiza los resultados de este análisis, desglosando las políticas de género existentes en todas estas instituciones (y el año de su creación), señalando si son públicas o privadas, si están o no en el CRUCH y si se adjudicaron financiamientos públicos para acciones en esta materia.

13 Canales et al. (2021, p.123) identificaron programas similares en otras ocho instituciones chilenas: Universidad Austral de Chile, Universidad de O’Higgins, Universidad de Aysén, Universidad Técnica Federico Santa María, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad de Talca, Universidad de Santiago de Chile y Pontificia Universidad Católica de Chile.

14 Organismo colegiado (con personalidad jurídica), creado en 1954, que reúne a las más prestigiosas instituciones de educación superior del país, que son usualmente conocidas como “universidades tradicionales”. Las 18 instituciones públicas que son parte del CRUNCH integran también otro organismo, el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), una corporación sin fines de lucro, fundada en 1993. Obsérvese que desde 1981 las universidades públicas chilenas son pagadas y muchas tienen aranceles incluso superiores a las privadas.

Tabla 1.

Políticas institucionales de género en las universidades de Chile (con o sin el financiamiento nacional InES-Género)

N	Tipo de institución	Institución	Política de género/ año creación	Nombre de la política	InES-Género/ año adjudicación
1	Estatal CRUNCH	Universidad Arturo Prat	Sí (2022)	Política Integral de Equidad de Género	Sí (2022)
2	Estatal CRUNCH	Universidad de Antofagasta	No		Sí (2021)
3	Estatal CRUNCH	Universidad de Atacama	Sí (2019)	Política Integral de Igualdad de Género	Sí (2022)
4	Estatal CRUNCH	Universidad de Aysén	Sí (2022)	Política Igualdad de Género	No
5	Estatal CRUNCH	Universidad de Chile	Sí (2020)	Política de Igualdad de género	Sí (2021)
6	Estatal CRUNCH	Universidad de La Frontera	Sí (2022)	Política de Igualdad y Equidad de Género	No
7	Estatal CRUNCH	Universidad de La Serena	Sí (2022)	Política Integral de Igualdad de Género que Regula el Acoso, la Violencia y la Discriminación	Sí (2022)
8	Estatal CRUNCH	Universidad de Los Lagos	Sí (2020)	Política de Igualdad de Género Institucional	Sí (2021)
9	Estatal CRUNCH	Universidad de Magallanes	Sí (2020)	Política de Igualdad de Género y Diversidades Sexuales	No
10	Estatal CRUNCH	Universidad de O'Higgins	Sí (2021)	Política de Equidad e Igualdad de Género	Sí (2022)
11	Estatal CRUNCH	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación	Sí (2022)	Política Integral ante el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género y Diversidades Sexo Genéricas al Interior de la UPLA	Sí (2022)

N	Tipo de institución	Institución	Política de género/ año creación	Nombre de la política	InES-Género/ año adjudicación
12	Estatal CRUNCH	Universidad de Santiago de Chile	Sí (2022)	Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago De Chile	Sí (2021)
13	Estatal CRUNCH	Universidad de Talca	Sí (2018)	Política de Igualdad y Equidad de Género	Sí (2021)
14	Estatal CRUNCH	Universidad de Tarapacá	Sí (2022)	Política de Equidad de Género	Sí (2022)
15	Estatal CRUNCH	Universidad de Valparaíso	Sí (2022)	Política Integral contra las Violencias de Género	Sí (2021)
16	Estatal CRUNCH	Universidad del Bío-Bío	Sí (2022)	Política Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación Arbitraria por Razones de Sexo/Género	Sí (2021)
17	Estatal CRUNCH	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación	Sí (2022)	Política de Género	No
18	Estatal CRUNCH	Universidad Tecnológica Metropolitana	Sí (2022)	Política Institucional de Género	Sí (2021)
19	Privada	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Sí (2022)	Política Integral que Regula el Acoso Sexual la Violencia y la Discriminación de Género	No
20	Privada	Universidad Adolfo Ibáñez	Sí (2022)	Política de Prevención de Acoso No Sexual, Acoso Sexual, Violencia de Género, Discriminación de Género y Discriminación Arbitraria	No

N	Tipo de institución	Institución	Política de género/ año creación	Nombre de la política	InES-Género/ año adjudicación
21	Privada	Universidad Adventista de Chile	Sí (2022)	Política y Protocolo para la Prevención, Tratamiento y Reparación ante el Acoso, Abuso, Violencia Sexual y Discriminación de Género	No
22	Privada	Universidad Andrés Bello	Sí (2022)	Política Integral de Convivencia, Inclusión, Promoción del Respeto, y Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género	No
23	Privada	Universidad Autónoma de Chile	Sí (2022)	Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de la Universidad Autónoma de Chile	Sí (2021)
24	Privada	Universidad Bernardo O'Higgins	Sí (2021)	Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión	No
25	Privada	Universidad Bolivariana	Sí (2022)	Política sobre Acoso, Violencia y Discriminación de Género	No
26	Privada	Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez	Sí (2022)	Política de Igualdad de Género y Diversidad	No
27	Privada	Universidad Central de Chile	Sí (2022)	Política de Género y Diversidad	Sí (2021)
28	Privada	Universidad de Aconcagua	Sí (2018)	Política de Prevención de Acoso Laboral y Sexual	No
29	Privada	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación UNIACC	Sí (2022)	Política Integral de Género y Diversidad	No

N	Tipo de institución	Institución	Política de género/ año creación	Nombre de la política	InES-Género/ año adjudicación
30	Privada	Universidad de Las Américas	Sí (2022)	Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.	No
31	Privada	Universidad de Viña del Mar	Sí (2022)	Política Integral de Género	No
32	Privada	Universidad del Alba	Sí (2022)	Política de Equidad de Género	No
33	Privada	Universidad del Desarrollo	Sí (2022)	Política de Equidad de Género	No
34	Privada	Universidad Finis Terrae	Sí (2022)	Política Integral de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria	No
35	Privada	Universidad Gabriela Mistral	Sí (2022)	Política Integral para la Equidad de Género	No
36	Privada	Universidad La República	No		No
37	Privada	Universidad Los Leones	No		No
38	Privada	Universidad Mayor	Sí (2019)	Política de Inclusión	Sí (2022)
39	Privada	Universidad Miguel de Cervantes	Sí (2022)	Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género	No
40	Privada	Universidad San Sebastián	Sí (2022)	Política Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género	No

N	Tipo de institución	Institución	Política de género/año creación	Nombre de la política	InES-Género/año adjudicación
41	Privada	Universidad Santo Tomás	Sí (2022)	Política Integral de Equidad de Género, Inclusión y Diversidad y de Prevención e Investigación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación	No
42	Privada	Universidad SEK	Sí (2022)	Política Integral para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral, la Violencia y/o Discriminación Arbitraria y de Género	No
43	Privada	Universidad Tecnológica de Chile INACAP	Sí (2022)	Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.	No
44	Privada CRUCH	Pontificia Universidad Católica de Chile	Sí (2022)	Política de Formación, Prevención y Apoyo en Materias de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género	Sí (2021)
45	Privada CRUCH	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	No		Sí (2022)
46	Privada CRUCH	Universidad Alberto Hurtado	Sí (2021)	Política Integral de Género, Diversidad y Equidad	No
47	Privada CRUCH	Universidad Austral de Chile	Sí (2022)	Política de Igualdad de Género, Diversidades y Disidencias Sexuales	Sí (2022)

N	Tipo de institución	Institución	Política de género/año creación	Nombre de la política	InES-Género/año adjudicación
48	Privada CRUCH	Universidad Católica de la Santísima Concepción	Sí (2022)	Política Integral Modelo de Prevención y Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género	Sí (2022)
49	Privada CRUCH	Universidad Católica de Temuco	Sí (2023)	Política de Género	No
50	Privada CRUCH	Universidad Católica del Maule	Sí (2022)	Política Integral de Equidad de Género y Diversidad	No
51	Privada CRUCH	Universidad Católica del Norte	No		No
52	Privada CRUCH	Universidad de Concepción	Sí (2022)	Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual	Sí (2021)
53	Privada CRUCH	Universidad de Los Andes	Sí (2022)	Política en contra del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género	No
54	Privada CRUCH	Universidad Diego Portales	No (2017). Normativa no política	Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género	No
55	Privada CRUCH	Universidad Técnica Federico Santa María	Sí (2022)	Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género	Sí (2021)

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Ciencia Tecnología, Conocimiento e Innovación (MinCiencia, 2021b:2021p: 2022a).

En todo este universo, únicamente seis universidades no contaban con políticas institucionales de igualdad de género hasta agosto de 2023. Entre estas, encontramos cuatro del CRUCH: tres privadas (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad Católica del Norte, Universidad Diego Portales) y una pública (Universidad de Antofagasta). Las otras dos son privadas, pero no están en el CRUCH (Universidad La República y Universidad Los Leones).

De las 49 universidades que tienen políticas de igualdad de género, 26 son del CRUCH (17 estatales y nueve privadas), mientras las demás 23 son instituciones privadas no tradicionales. La mayor parte de las universidades promulgaron sus políticas en los últimos dos años: diez lo hicieron entre 2018 y 2021, 38 en 2022 y una en 2023. Estas fechas dan muestras de la importancia de las protestas feministas del 2018 en la apertura institucional a las cuestiones de género.

Nuestro segundo paso fue detenernos en las universidades que se adjudicaron fondos públicos para la igualdad de género entre 2021 y 2022. Desde 2020, el MinCiencia implementó un financiamiento concursable nacional para la Innovación en Educación Superior en Género (InES-Género) basado en dos objetivos centrales. Primero, la reducción de brechas de género en los ámbitos de producción de conocimiento científico-tecnológico y en instituciones de educación superior. Segundo, la generación de capacidades para la implementación de un “Plan de Desarrollo” enfocado en la reducción de estas brechas (MinCiencia, 2023). Las universidades públicas y privadas pueden competir por estos recursos presentando proyectos para la ejecución de diagnósticos, programas, acciones o para la creación de servicios institucionales. Hasta el momento hubo tres convocatorias. Nos centramos en las de 2021 y de 2022 porque la de 2023 se encontraba aún en evaluación cuando trabajamos este estudio. Las dos primeras convocatorias otorgaron un monto máximo 450.000.000 de pesos chilenos (558.000 dólares) para cada universidad, para que desarrollaran proyectos de 36 meses. Las instituciones podían usar estos recursos para gastos en personal, de operación, equipamiento, infraestructura y mobiliario (MinCiencia, 2023). En estos dos años, 23 universidades se adjudicaron este concurso. Entre ellas, 20 son del CRUCH (14 estatales y seis privadas) y tres son privadas “no tradicionales” (ver Tabla 1). Solo dos de las universidades que se adjudicaron el concurso (Universidad de Antofagasta y Pontificia Universidad Católica de Valparaíso), no cuentan aún con políticas institucionales de género.

Nuestro tercer paso, fue ahondar en las acciones implementadas por siete universidades en el norte, centro y sur del país seleccionadas entre aquellas que tenían políticas de género y que se adjudicaron los fondos InES-Género¹⁵. En ellas, las medidas adoptadas varían muchísimo, dependiendo de aspectos contextuales y de los consensos construidos desde 2018 para la salida de las tomas universitarias.

En el norte de Chile, la Universidad de Tarapacá (UTA) (institución pública y laica) acordó en 2018 con las estudiantes realizar un diagnóstico triestamental, con una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) para levantar información sobre las desigualdades y violencias de género en los espacios universitarios. El

¹⁵ En la introducción explicamos cómo operamos la selección de estas universidades.

estudio se realizó en 2019 y fue publicado al año siguiente (UTA, 2020). A partir de este diagnóstico, se establecieron los lineamientos para resolver los problemas identificados y establecer nuevos principios institucionales. Estas ideas fueron plasmadas en un documento publicado en 2021 (UTA, 2021), que establece la igualdad de género como derecho humano en la educación superior (UTA, 2021) y como un valor central para la democracia. Además, postula a la educación no-sexista e inclusiva como vector orientador del proceso de enseñanza (UTA, 2021). Como parte de las acciones a realizar, se delinearon cinco ejes. Primero, el diseño e implementación de actividades formativas para profesores/as sobre la prevención del acoso sexual o laboral y la no-discriminación (UTA, 2021). Segundo, la creación de programas de acompañamiento para estudiantes y sus familiares y/o cuidadores/as. Tercero, el reconocimiento del derecho al pre y postnatal de estudiantes (madres y padres), académicas/os e investigadoras/es. Cuarto, la realización de un diagnóstico sobre las demandas de sala cuna para hijos/as de estudiantes. Quinto, la implementación de mesas de trabajo triestamental para el desarrollo de políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (UTA, 2021). En 2022, la universidad promulgó su “Política de Equidad de Género” y adjudicó el InES-Género. Creó, además, la “Dirección de Equidad de Género” que, con el mandato de difundir las normativas vigentes en esta materia, inició las capacitaciones comprometidas en el documento de 2021 (UTA, 2022).

En el centro del país, la Universidad de Chile (pública y laica) inició varios cambios institucionales en respuesta a las tomas feministas. En 2019, se firmó el convenio del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), implementándose las acciones del “Sello Genera Igualdad” (Universidad de Chile, 2021). Se trata de un conjunto de medidas controladas por indicadores estándares (establecidos por el PNUD) y a realizarse según un cronograma previamente establecido (Universidad de Chile, 2023a). De cumplir con estas acciones, la universidad recibe el sello de reconocimiento. El proceso permitiría “mirar de forma integral la cultura institucional y analizar críticamente aquellas prácticas y procedimientos necesarios de intervenir” (Universidad de Chile, 2023b, p.11). En 2020, la universidad promulgó su “Política de Igualdad de Género” y en 2021 se adjudicó el fondo InES-Género.

En 2023, se publicó un documento de evaluación de los avances en estos ámbitos. Sobre la institucionalización de una perspectiva de género en la gestión, el informe señala la elaboración y aprobación de la ya mencionada política de igualdad, la instalación de unidades/direcciones dedicadas a la temática en 84% de las facultades y la implementación del “Plan de Sensibilización en Temáticas de Género” para autoridades, cuerpo académico y equipos profesionales (Universidad de Chile, 2023b, p.87). Asimismo, proclama la puesta en marcha del “Observatorio de Violencias e Igualdad de Género” (DIGEN), cuyo propósito es generar información para el diseño y seguimiento de las políticas públicas nacionales (Universidad de Chile, 2023b, p.88).

Sobre la docencia y formación, el informe detalla nueve avances concretos (Universidad de Chile, 2023b). Se menciona la incorporación de la perspectiva de género en las orientaciones curriculares, de prácticas educativas, y la inclusión de

actividades de sensibilización en el “Plan de Formación Docente” (Universidad de Chile, 2023b, p.85). Se crearon dos diplomados en estos ámbitos¹⁶ y se incrementó el porcentaje de los cursos de formación general con perspectiva de género (incorporándose formalmente dicha perspectiva en las “Bases para el Reconocimiento de Actividades Curriculares”). Se incluyeron indicadores de género en la “Encuesta de Evaluación Docente” y se aprobó un “Protocolo de Prevención contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y/o Maltrato” específico para actividades deportivas universitarias, con orientaciones para promover la participación igualitaria de los sexos en los “Programas Institucionales de Actividad Física” (Universidad de Chile, 2023b, p.85).

Sobre la investigación, el informe apunta que la universidad avanzó en la generación y socialización de autodiagnósticos sobre desigualdades de género en la producción y transmisión del conocimiento, que se crearon y/o articularon núcleos de estudios transdisciplinarios con perspectiva de género y que se implementaron criterios de equidad sexo-genérica en bases y difusión de fondos internos de financiamiento a la investigación (Universidad de Chile, 2023b, p.85).

Sobre la participación y representación de las mujeres y diversidades sexuales en la docencia e investigación, se destaca la publicación de un nuevo “Reglamento General de la Carrera Académica”, que busca reconocer a todas las formas de labores, para incluir tareas que hasta el momento no se computaban (y que son mayormente feminizadas). Se publicó también un “Instructivo de Buenas Prácticas y Acciones para el Fomento de la Equidad de Género” que promueve la contratación de mujeres, la paridad sexo-genérica en la composición de los cuerpos académicos, medidas para que la maternidad no frene la carrera de las académicas y la creación de mentorías para apoyarlas en su desarrollo profesional (Universidad de Chile, 2023b, p.86).

En lo que atañe a la corresponsabilidad social en el cuidado, el informe indica que se creó una beca de apoyo preescolar y que el 99% de estudiantes madres/padres que aplicaron y que cumplían los requisitos a ella fueron adjudicados/as. También indica la generación de infraestructura y/o equipamiento para el cuidado de menores en 74% de las unidades académicas, la realización de una campaña de difusión de la “Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado” y la incorporación de criterios de corresponsabilidad en la calificación y jerarquización académicas (Universidad de Chile, 2023b, p.87).

El informe señala, además, la aprobación de la “Política de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género”, con la creación de un modelo de atención integral con diversas instancias institucionales (la “Red de Primera Acogida”, en facultades/institutos; la “Oficina de Atención Socio-jurídica”, la “Unidad de Investigaciones Especializadas”, la “Unidad de Género” y el “Servicio Médico”). Esta política también explicita plazos para la atención socio-jurídica y psicológica especializada (en casos de denuncia), planes de capacitación

¹⁶ Denominados “Género en la Academia: Desafíos para el Cuerpo Académico” y “Gestión Universitaria con Perspectiva de Género”.

del personal y de sensibilización de estudiantes, académicas/os y personal de colaboración (Universidad de Chile, 2023b, p.86).

En conjunto, estas informaciones transmiten una idea de enorme eficacia en la gestión de las desigualdades y violencias de género. Pero habría que asimilar este lenguaje de los informes institucionales con precaución. Pese a que sí pueden ser tomadas como un indicio de un esfuerzo de cambio, la creación de estas medidas no apunta a la solución de los problemas. Por ejemplo, cuando el informe desglosa que el 99% de estudiantes que fueron padres y madres, y que cumplían los requisitos estipulados por la universidad, aplicaron a la beca de apoyo al cuidado de hijos/as, no indica en qué consiste esta beca, y en qué medida suple las necesidades de quienes aplicaron. Tampoco se indica cuáles eran los requisitos para postulación, y cuál el universo de quiénes quedaron fuera de bases debido a estos mismos requisitos. Este es tan solamente un ejemplo de un ejercicio crítico que puede ser sistemáticamente repetido para cada elemento. En síntesis, hay que tomarse con prudencia el exitismo del lenguaje institucional e indagar con cautela sobre los límites y posibilidades de las acciones implementadas.

Aún en el centro del país, la Universidad Central de Chile (privada y laica) creó en septiembre de 2019 una “Unidad de Género y Diversidad”, atendiendo al acuerdo firmado entre las autoridades institucionales y las representantes de las “Asambleas de Mujeres e Identidades No-Heterosexuales”, en la movilización feminista de 2018. Esta unidad se encarga de la capacitación de dirigentes sociales, de la organización de una sala de lactancia para trabajadoras de todos los estamentos, del servicio de atención psicológica para casos de discriminación, acoso y violencia y del “Curso Transversal de género y sociedad”, ofrecido al cuerpo estudiantil de todas las carreras (Universidad Central de Chile, 2023). Además, la universidad se adjudicó el InES-Género en 2021 y promulgó la “Política de Género y Diversidad” en 2022. Desde 2019, se publicaron siete documentos institucionales y de gestión orientadores en materia de género (Universidad Central de Chile, 2023)¹⁷.

También, en respuesta a las movilizaciones estudiantiles, la Pontificia Universidad Católica de Chile (privada y religiosa) promulgó en 2019 el Decreto 149, declarando las directrices y compromisos para la igualdad de género y la atención a la violencia y acoso sexuales. En este mismo año, la institución creó su “Consejo Asesor de la Dirección de Equidad de Género”, un órgano consultivo compuesto por académicas/as de diversas áreas, profesionales y representantes estudiantiles. El consejo tiene por mandato proponer orientaciones en materia de igualdad de género para las unidades académicas, contribuir en la institucionalización de la equidad y asesorar en la implementación del Decreto 149.

17 A saber: i) “Reglamento de Género y Actuación ante Todo Tipo de Violencia de Género”; ii) “Protocolo de Cambio de Nombres”; iii) “Protocolo de Nombres Registrales”; iv) “Protocolo para Estudiantes en Calidad de Madre, Padre, Tutor(a) o Curador(a) legal”; v) “Manual Docente para una Práctica Formativa No-sexista”; vi) “Modelos de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación”; y vii) “Orientaciones sobre Violencias de Género para el Equipo Directivo” (Universidad Central de Chile, 2023).

En 2020, siguiendo los acuerdos y compromisos plasmados en este mismo decreto, la universidad creó la “Dirección de Equidad de Género”. Además de estar a cargo de las políticas institucionales, esta dirección también vela por el cumplimiento de las normativas nacionales del 2021, orientándose a partir de cinco directrices: i) aumentar la proporción de mujeres académicas en la Planta Ordinaria y Especial; ii) promover la igualdad de oportunidades entre los sexos en instancias decisorias y cargos de autoridad; iii) asegurar el desarrollo adecuado de la carrera académica femenina; iv) integrar el principio de igualdad de oportunidades en el perfil de egreso y prácticas pedagógicas; v) promover la conciliación entre trabajo, familia, y vida personal (Pontificia Universidad Católica de Chile [PUC-Chile], 2023a)¹⁸. Asimismo, esta dirección también responde por el “Observatorio de Equidad de Género”, entidad que sistematiza y monitorea la equidad de género institucional en las trayectorias académicas, en los proyectos educativos, en la conciliación de las funciones productivas y reproductivas y responsabilidades de hombres y mujeres en la educación y enseñanza superior a nivel institucional y nacional (PUC-Chile, 2023c).

En 2022, la universidad promulgó la “Política de Formación, Prevención y Apoyo en Materias de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género” y se adjudicó al InES-Género. Como parte de las acciones implementadas con los recursos de este fondo, se desarrolló el concurso para el “Apoyo en Docencia o Investigación para profesores/as con labores de cuidado”. Su objetivo era ayudar académicas/os con contratos de media jornada (22 horas semanales) o menos a cumplir con labores de cuidado a niños/as menores de 12 años, de personas mayores y/o familiares con enfermedades crónicas/discapacidades (PUC-Chile, 2023d).

En el sur del país, la Universidad de Los Lagos (pública y laica) acordó con los liderazgos estudiantiles la apertura en 2019 de la “Dirección de Igualdad de Género” y de una “Comisión de Acoso Institucional”. En 2020, la institución promulgó la “Política de Igualdad de Género Institucional”, estableciendo como objetivo lograr igualdad sustantiva y erradicar brechas, discriminaciones y sesgos de género (Universidad de Los Lagos, 2020). Se establecieron como ejes prioritarios: i) valorar el aporte de las mujeres al conocimiento y funciones; ii) generar un ambiente libre de violencia, discriminación, abuso y maltrato de género; iii) fomentar la representación y participación de las mujeres; iv) promover la conciliación productiva y reproductiva; v) transversalizar el enfoque de género en la docencia e investigación y en la cultura organizacional; vi) fomentar la igualdad de género y los derechos de la diversidad sexual en el territorio (Universidad de Los Lagos, 2020).

Las actividades en estas líneas se iniciaron desde 2019, con la implementación del “Diplomado en Perspectiva de género para la formación universitaria” y con un ciclo de charlas sobre “Políticas para una educación no-sexista” (Universidad de Los Lagos, 2022). En 2020, se realizó un segundo ciclo de charlas y se publicó la

¹⁸ Desde 2020, la dirección publicó dos instrumentos orientativos en estas líneas: “Construyendo Relaciones Corresponsables en la UC” y “Recomendaciones para Resguardar la Conciliación entre la Vida Académica y Personal-familiar” (PUC-Chile, 2023b).

“Guía Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en la docencia”. Además, se creó un espacio virtual para la difusión de cuentos con reflexiones de género y un concurso de investigaciones sobre violencias en espacios laborales. Se inició el diplomado virtual en “Género y Diversidad, Nuevas Miradas de la Enseñanza”, el “Programa de Liderazgo” para directoras de carreras, un curso de capacitación en materias de género para profesionales del Estado y un taller virtual de investigación con enfoque de género (Universidad de Los Lagos, 2022). En 2021 la universidad se adjudicó el concurso InES-Género, implementando 15 acciones, entre las cuales seis de carácter formativo¹⁹, otras seis institucionales²⁰ y tres de difusión y vinculación con la comunidad²¹.

También en el sur, la Universidad de Concepción (privada y laica) creó en 2020 su “Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual” que está encargada de fomentar el lenguaje no-sexista e inclusivo, eliminar estereotipos de género en el sistema educacional, prevenir la violencia contra las mujeres y diversidades sexuales, promover buenas prácticas de equidad y relaciones libres de violencia (Universidad de Concepción, 2021). Esta dirección se encarga de recibir y tramitar las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, y presta apoyo psicológico ante estas situaciones. Además, debe gestionar el reconocimiento del nombre social escogido por cada persona en concordancia con su identidad sexo-genérica (Universidad de Concepción, 2023b). La universidad se adjudicó el InES-Género en 2021 y promulgó su “Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual” en 2022, cuando también inició el proceso de certificación del “Sello Genera Igualdad” del PNUD (Universidad de Concepción, 2023a).

La Universidad Católica de la Santísima Concepción (privada y religiosa) promulgó su “Política integral modelo de prevención y modelo de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género” y se adjudicó InES-Género en 2022. Creó recientemente su “Comité de Género” y la “Dirección de Género”, organismos que deben desarrollar estrategias y acciones para la equidad. El comité está compuesto por representantes de todos los estamentos

19 A saber: i) el curso a académicos/as “Enfoque de género en la docencia universitaria”; ii) el diseño e implementación del “Diplomado en Investigación con Enfoque de Género”; iii) el curso al personal administrativo y autoridades sobre el “Abordaje de Sesgos de Género en la Institución”; iv) el ciclo de talleres virtuales “Enfoque de género para el cambio cultural en nuestras escuelas”; v) la inclusión de un electivo de Formación Integral (para todas las carreras) en “Violencia de Género en contextos laborales”; y vi) un segundo electivo de formación integral en “Nuevos enfoques de género para la transformación cultural” (Universidad de Los Lagos, 2022).

20 Entre las cuales: el desarrollo del “Diagnóstico Cualitativo de Género” de la universidad, la implementación de un servicio de acompañamiento a mujeres investigadoras y del “Programa Habilitación en competencias de género para la docencia”, la estipulación de carácter obligatorio de la incorporación del enfoque de género en la docencia, la implementación de una beca para tesis de pregrado sobre temas de género y la puesta en marcha del “Programa de Autoliderazgo Femenino” (Universidad de Los Lagos, 2022).

21 Con la realización del “Encuentro de mujeres de la Educación Superior en la Patagonia”, del encuentro para “Reflexiones y desafíos para mujeres en la postulación de proyectos ANID”, del “Conversatorio Abordar los sesgos de género en la institución” y la conmemoración del “Mes de la No-Violencia contra las Niñas y las Mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales, trans, queer” (Universidad de Los Lagos, 2022).

de la comunidad universitaria (académicos/as, administrativos/as, estudiantes de pre y postgrado y autoridades) (Universidad Católica de la Santísima Concepción, 2022). La dirección, a su vez, constituye un organismo con cargos designados por las autoridades universitarias y que se encargará de producir un “Modelo de Prevención” (mediante protocolos, manuales, capacitación, formación y difusión) y un “Modelo de Sanción” (conformado por investigación y un sistema de apoyo jurídico a las denuncias) (Universidad Católica de la Santísima Concepción, 2022). Así, la dirección es la catalizadora de todas las denuncias de la comunidad universitaria, y debe proporcionar también apoyo médico, psicológico y social (Universidad Católica de la Santísima Concepción, 2022).

Consideraciones finales

Este estudio ofreció una visión de conjunto de los cambios recientes en las normativas y políticas aplicadas por el Estado y por las universidades chilenas en materia de igualdad de género en la ciencia y educación superior. En estas consideraciones finales, quisiéramos señalar cinco ejes reflexivos que este panorama.

Primero, se observa que la creación e implementación de estas políticas y normativas sufrió un salto cualitativo y cuantitativo en los últimos cinco años. Esta constatación permite concluir que las movilizaciones estudiantiles, particularmente el *Mayo Feminista de 2018*, tuvieron una incidencia fundamental en este ámbito, inaugurando un nuevo momento de la institucionalidad nacional y universitaria en lo que concierne a la perspectiva de género. Este proceso también es deudor de una trayectoria de implementación en las políticas públicas chilenas de diversos instrumentos de derechos humanos suscritos por el Estado desde los años noventa, los cuales provocaron una paulatina socialización de las agencias estatales a los principios y directrices de no-discriminación, equidad y diversidad sociocultural. Los cambios observados en políticas nacionales para las ciencias y tecnologías, desde 2013, muestran cómo la promoción de la igualdad de género fue siendo incluida entre las obligaciones de las instituciones que producen y/o difunden conocimiento.

Segundo, las universidades parecen haber adoptado un sentido de urgencia en la implementación de medidas de igualdad de género multidimensionales y multiestamentales (es decir, que impactan en todos los ámbitos y en las condiciones de desempeño de estudiantes, académicas/os, investigadoras/os, personal de apoyo y profesional y autoridades). Es un cambio bastante vertiginoso, si consideramos, por ejemplo, que en 2018 ninguna universidad del país contaba con políticas de igualdad de género y/o protocolos para el acoso sexual y la violencia, y que ahora, de las 55 instituciones existentes, solo seis no los tienen. Pese a ello, sería equivocado suponer que los cambios implementados hasta aquí son suficientes: si bien podemos dar cuenta de un proceso de transformación en curso, quedan aún muchos aspectos por atender. Por otra parte, el impacto de las medidas que se están tomando de forma más contundentes desde 2021 será progresivo; habrá que evaluarlos en los próximos años para tener una dimensión más realista de sus límites y avances.

Tercero, se observa un incremento importante de las medidas adoptadas por las universidades hacia la igualdad de género a partir de la adjudicación de fondos del concurso nacional InES-Género. El financiamiento directo del Estado es clave para el desarrollo de los cambios normativos e institucionales en los espacios universitarios. Habría que observar, no obstante, qué pasará con estas iniciativas institucionales con el final del periodo de financiamiento (de tres años) de parte del fondo. En otras palabras, está por verse si estas medidas serán asumidas como compromisos institucionales permanentes, o si su existencia oscilará al calor de los cambios de gobierno y de las posibles reducciones de las posibilidades de financiamiento público en estas materias.

Cuarto, las resistencias institucionales parecieran indicar también los límites valóricos que las distintas universidades tienen a la hora de aplicar la perspectiva de género que las políticas y leyes nacionales homologan. Estos marcos connotan que las instituciones deben no solo considerar como imperativo a la igualdad de género entre hombres y mujeres, sino que deben contemplar también las diversidades sexogenéricas. En nuestra revisión, se observa que las universidades con un enfoque confesional católico tienden a establecer políticas y protocolos a partir de una perspectiva dicotomista de los sexos, concibiendo solamente a las mujeres y hombres como destinatarios de las acciones, sin contemplar a las diversidades sexogenéricas.

Quinto, también habría que prestar la atención a la distancia entre las transformaciones en la experiencia de mujeres y diversidades sexuales en las universidades y espacios científicos, y el exitismo del lenguaje de los informes institucionales (usualmente orientados a blindar cualquier crítica y a convertir en logros acciones que, en la práctica, no significan grandes avances en términos de equidad). Quizás el retroceso más preocupante en estos casos sea precisamente la institucionalización de un lenguaje burocrático que termine por esconder las desigualdades, en vez de medirlas y actuar en su solución.

Así, en términos generales, este estudio permite observar que las transformaciones en materia de género enfrentan aún resistencias sociales y políticas importantes, muy vinculadas a la reproducción sostenida de prácticas institucionales de larga duración y asentadas en principios de desigualdad y privilegio de los hombres sobre las mujeres y géneros no masculinos. En este sentido, el estudio contribuye a enunciar la contradicción entre los lineamientos progresistas de las nuevas políticas y normativas chilenas, y la inercia machista de los marcos relacionales y culturales que se reproducen institucionalmente en los ámbitos científicos y universitarios del país. Esta reproducción de la desigualdad de género amenaza los avances, inclina ciertas instituciones a construir soluciones cosméticas sin grandes resultados o transformaciones, tan solo para cubrir requisitos y evitar penalidades. Este cuadro complejo también aumenta el coste social, emocional y político que deben enfrentar las víctimas al denunciar situaciones de inequidad y violencia. En conjunto, estas situaciones llaman a una mayor organización de las mujeres –no solo las estudiantes, sino también las profesoras universitarias e investigadoras– en la denuncia permanente de las situaciones abusivas y en fiscalización del cumplimiento de las leyes y programas.

Referencias bibliográficas

- Accossatto, R. y Sendra, M. (2018). Movimientos feministas en la era digital. Las estrategias comunicacionales del movimiento Ni una Menos. *Encuentros*, 8, 117-136.
- Alvarado, A., Rivera, F. y Suazo, F. (2022a). Educación no sexista en los protocolos de género en las universidades chilenas: Evaluación diagnóstica y perspectiva crítica. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 9(2), 291-322. <https://doi.org/10.5354/0719-5885.2022.68257>
- Alvarado, A., Rivera, F. y Suazo, F. S. (2022b). Protocolos de género y Ley N° 21.369: hacia “una educación feminista” en las universidades chilenas. *Revista de ciencias sociales*, 80, 183-251. <http://dx.doi.org/10.22370/rcs.2022.80.3341>
- Angulo, C. (2022). *Análisis y percepciones de las comunidades académicas sobre Ley 21.369 de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior* [Tesis de maestría]. Universidad del Desarrollo. <https://repositorio.udd.cl/items/676c9423-9487-4e06-bea0-aeba7f55e030>
- Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile. (2022a). *Informe estadístico de la participación de hombres y mujeres en los fondos de investigación administrados por ANID. Período 2017-2021*. <https://s3.amazonaws.com/documentos.anid.cl/cti/Informe-Participacion-2022.pdf>
- Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile. (2022b). *Ministerio de Ciencia y ANID adjudicaron Doctorado Nacional con paridad de género*. <https://www.anid.cl/blog/2023/02/16/ministerio-de-ciencia-y-anid-adjudicaron-doctorado-nacional-con-paridad-de-genero/>
- Arriagada, I. (2010). La crisis de cuidado en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 27, 58-67.
- Baeza, A. y Lamadrid, S. (2019). ¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1-17. <https://doi.org/10.7764/pel.56.1.2019.9>
- Bernasconi, A. (2009). *Gestión del cuerpo académico en las universidades chilenas: la institucionalización de la profesión académica en un contexto de mercado*. UNAB.
- Berríos, P. (2005a). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico. *Calidad en la Educación*, 23, 349-361. <https://doi.org/10.31619/caledu.n23.301>
- Berríos, P. (2005b). *Las profesoras universitarias de género: Percepciones a partir de su experiencia académica* [Tesis de maestría]. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113467>
- Biblioteca del Congreso de Chile (2009). Ley 20.370. Establece la Ley General de Educación. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>

- Biblioteca del Congreso de Chile (2018). Ley 21.105. Crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e innovación. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1121682>
- Canales, A., Cortez, M.I., Sáez, M. y Vera, A. (2021). Brechas de género en STEM. En I. Irrazábal, E. Piña e I. Casielles (eds.), *Propuestas para Chile. Concurso políticas públicas 2021* (pp. 115-150). PUC-Chile.
- Centro Económico para América Latina y el Caribe. (1990). *Undécima Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe*. CEPAL.
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile. (2017). *Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología, 2017-2025*. https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Politica-Institucional-Equidad-de-Genero-en-CyT-Periodo-2017_2025.pdf
- Comunidad Mujer. (2021). *Huella de género*. <https://comunidadmujer.cl/huella-de-genero/>
- Consortio de Universidades del Estado de Chile. (2022). *Tendencias de brechas en las 18 Universidades del CUECH*. https://www.uestatales.cl/cue/banners/INFORME%20EJECUTIVO%20BRECHAS%20ETHOS_CUECH.pdf
- de Fina, D. y Vidal, F. F. (2019). Nuevos “campos de acción política” feminista: Una mirada a las recientes movilizaciones en Chile. *Revista Punto Género*, 11, 51-72. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2019.53880>
- Duarte, C. y Rodríguez, V. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena. *Rumbos TS*, 19, 41-72.
- Enciso, G., González, M. y Chiappini, F. (2021). Resistencias y reproducciones de mujeres académicas: Estrategias de supervivencia en la academia patriarcal/neoliberal. *Quaderns de Psicologia*, 23(2), 1-25. <https://doi.org/10.5565/rev/psicologia.1603>
- Flores, R. (2019). Políticas de educación superior sobre acoso sexual en Chile. *Educación y Educadores*, 22(3), 343-358. <https://doi.org/10.5294/edu.2019.22.3.1>
- Forstenzer, N. (2022). *Políticas de género y feminismo en el Chile de la postdictadura 1990-2010*. LOM.
- Guizardi, M., González, H. y Stefoni, C. (2022). The Shoemaker and Her Barefooted Daughter: Power Relations and Gender Violence in University Contexts. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 43(1), 32-67. <https://doi.org/10.1353/fro.2022.0001z>
- Hidalgo, C. (2021). Mujeres y Ciencia: una visión desde el territorio. En M. A. González y P. Oyarce (eds.), *Nuevos mapas para la diplomacia* (pp. 51-108). Ministerio de Relaciones Exteriores.

- López, V. y Moreno, M. (2020). *Políticas públicas de educación: Análisis crítico desde la perspectiva de género para una educación no sexista en Chile* [Tesis de Grado]. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/5394/TPADPU%2008.pdf?sequence=1>
- Mandiola, M., Ríos, N. y Eridani, A. (2022). El género administrado: lecturas feministas y críticas a la reorganización de la academia y las universidades en Chile. En GEDIS (ed.), *Mucho género que cortar: Estudios para contribuir al debate sobre género y diversidad sexual en Chile* (pp. 73-102). GEDIS.
- Marques, B. (2019). A atuação do movimento Ni Una Menos como rede (feminista) de ativismo transnacional na luta contra a violência de gênero na Argentina (2014-2016). *Frontera: Revista de iniciação científica em Relações Internacionais*, 18(35), 62-87.
- Mendoza, M. A. (2021). Igualdad de género en la docencia, situación de universidades públicas en Argentina, Chile, España y México. *Revista Cambios y Permanencias*, 12(2), 475-515.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile. (2020). *Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/02/Radiograf%C3%Ada-de-G%C3%A9nero-CTCI.pdf>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile. (2021a). *Adjudicación Concurso de Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en el Ámbito de la I+D+I+E en Instituciones de Educación Superior InES-Género 2021*. https://s3.amazonaws.com/documentos.anid.cl/rec/2021/InES-Genero/Resex9682_AdjudicaConcursoInESGenero2021.pdf
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile. (2021b). *Aprueba Política Nacional de Igualdad de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Decreto 12, Ley 21.105*. Diario Oficial de la República de Chile. www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165397.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile. (2021i). *Información sobre la Ley 21.369*. [https://educacionsuperior.mineduc.cl/informacion-sobre-la-ley-21-369/#:~:text=Ley%20N%C2%BA%2021.369%20Regula%20el,de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20\(2022\)](https://educacionsuperior.mineduc.cl/informacion-sobre-la-ley-21-369/#:~:text=Ley%20N%C2%BA%2021.369%20Regula%20el,de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20(2022))
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile. (2021p). *Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl*. MinCiencia.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile. (2022a). *Fallo Concurso de Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en el ámbito de la I+D+I+E en instituciones de educación superior InES-Género 2022*. https://s3.amazonaws.com/documentos.anid.cl/rec/2022/InEsGenero/REX8773-2022_adjudicaConcursoInESGenero2022.pdf

- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile. (2022b). *Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. MinCiencia.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile. (2023). *Concurso de Innovación en Educación Superior (InES)*. <https://www.minciencia.gob.cl/ines/>
- Ministerio de Educación de Chile. (2017). *Educación para la igualdad de Género. Plan 2015-2018*. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>
- Ministerio de Educación de Chile. (2021). Ley 21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. *Diario Oficial de la República de Chile* (43.055). www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023
- Montecino, S. y Rebolledo, L. (1995). *Mujery género: Nuevos saberes en las universidades chilenas*. Universidad de Chile. <https://doi.org/10.5354/0365-7779.1995.2001>
- Muñoz, A. L., Follegati, L. y Jackson, L. (2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. *CEPPE*, 20, 1-6.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. ONU.
- Organización de las Naciones Unidas. (1999). *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/default-title>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2013). *Plan de acción de la UNESCO para la prioridad Igualdad de género: 2014-2021*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227222_spa
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2022). *Main Science and Technology Indicators (MSTI)*. OCDE.
- Parra, M. E. (1997). Las Desigualdades según el Género y su Relación con los Ámbitos Público y Privado. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 1, 61-76.
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2023a). *Dirección de Equidad de Género*. <https://equidaddegenero.uc.cl/>
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2023b). *Documentos de Equidad de Género*. <https://equidaddegenero.uc.cl/documentos/>
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2023c). *Observatorio de Equidad de Género*. <https://equidaddegenero.uc.cl/observatorio/indicadores/>
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2023d). *Concursos*. <https://direcciondesarrolloacademico.uc.cl/otros/apoyo-en-docencia-o-investigacion->

para-profesores-as-uc-con-labores-activas-de-cuidado-en-contexto-pandemia-sars-cov2

- Quilodrán, J. (2008). ¿Un modelo de nupcialidad postransicional en América Latina? En G. Binstock y J. Melo (eds.), *Nupcialidad y familia en la América Latina actual* (pp. 14-34). UNFPA.
- Rebolledo, L. (2001). Impacto de los estudios de género en la democratización de las instituciones de Educación Superior. *La ventana*, 2(13), 75-93.
- Rebolledo, L. (2014). Aportes de los estudios de género a las ciencias sociales. *Antropologías del Sur*, 1(1), 65-80. <https://doi.org/10.25074/rantros.v1i1.771>
- Ríos, M., Godoy, L. y Guerrero E. (2003). *¿Un nuevo silencio feminista? La transformación de un movimiento social en el Chile postdictadura*. Cuarto Propio.
- Sánchez-Meca, J. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un metaanálisis. *Aula Abierta*, 38(2), 53-64.
- Sanhueza, L., Fernández, C. y Montero, L. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis*, 55, 1-22.
- Santín, D. y Caregnato, S. (2020). Concentración y desigualdad científica en América Latina y el Caribe a principios del siglo XXI. Un estudio cuantitativo. *Información, Cultura y Sociedad*, 43, 13-30. <https://doi.org/10.34096/ics.i43.8131>
- Schuster, S., Santos, A., Miranda, L., Roque, B., Arce-Riffo, J. y Medel, E. (2019). Una mirada al movimiento feminista en Chile del año 2018. *Iberoamericana*, 19(72), 223-246.
- Silva-Tapia, A. y Fernández-Ossandón, R. (2022). Feminist Movements in Chile: New Configurations and the Intensification of Their Critical Power. En A. Shirley y E. Gutiérrez (eds.), *The Palgrave Handbook of Critical Race and Gender* (pp. 265-283). Palgrave. https://doi.org/10.1007/978-3-030-83947-5_14
- Simmonds, J., Bastarrica, M. y Hitschfeld-Kahler, N. (2021). Impact of Affirmative Action on Female Computer Science/Software Engineering Undergraduate Enrollment. *IEEE Software*, 38(2), 32-37. <https://doi.org/10.1109/ms.2020.3044841>
- Stevenson, L. (2012). The Bachelet effect on gender-equity policies. *Latin American Perspectives*, 39(4), 129-144. <https://doi.org/10.1177/0094582x12441518>
- Torres, A. y López, D. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. *Revista de especialidades médico-quirúrgicas*, 19(3), 393-399.
- Troncoso, L., Follegati, L. y Stutzin, V. (2019). Más allá de una educación no sexista: Aportes de pedagogías feministas interseccionales. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-15. <https://doi.org/10.7764/pel.56.1.2019.1>

- Universidad Católica de la Santísima Concepción. (2022). *Dirección de Género*. <https://ley21369.ucsc.cl/direccion-de-genero/>.
- Universidad Central de Chile. (2023). *Unidad de género y diversidad*. <https://www.ucecentral.cl/genero-y-diversidad>
- Universidad de Chile. (2021). *Certificación en estándares de igualdad de género*. <https://sellogeneraigualdad.uchile.cl/>
- Universidad de Chile. (2023a). *Dirección de igualdad de género*. <https://direcciondegenero.uchile.cl/>
- Universidad de Chile. (2023b). *Modelo de certificación universitaria en estándares de igualdad de género, Sello Genera Igualdad*. <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2023/03/Libro-Sello-Genera-Igualdad-final-para-web.pdf>
- Universidad de Concepción. (2021). *Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción 2020-2021*. https://degyd.udec.cl/wp-content/uploads/2023/06/Manual_de_Buenas_Practicas.pdf
- Universidad de Concepción. (2023). *Dirección de equidad de género y Diversidad sexual*. <https://degyd.udec.cl/>
- Universidad de Concepción. (2023b). *Sello Genera Igualdad*. <https://degyd.udec.cl/sello-igualdad/>
- Universidad de Los Lagos. (2020). *Dirección de Igualdad de Género*. <https://direcciondegenero.ulagos.cl/politicasyplandeigualdaddegenero/>
- Universidad de Los Lagos. (2022). *Actividades y Acciones Formativas*. <https://direcciondegenero.ulagos.cl/actividades/>
- Universidad de Tarapacá. (2020). *Diagnóstico de relaciones de género en la Universidad de Tarapacá*. <https://www.uta.cl/wp-content/uploads/2021/12/Diagnostico-Genero-V3-Sangrado-corregido-Final.pdf>
- Universidad de Tarapacá. (2021). *Modelo institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá*. <https://www.uta.cl/wp-content/uploads/2021/10/Resolucion-aprueba-modelo-INSTITUCIONAL.pdf>
- Universidad de Tarapacá. (2022). *Dirección de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá*. <https://www.uta.cl/index.php/direccion-de-equidad-de-genero/>

Agradecimientos

Las/os autoras/es agradecen a la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile, ANID, que financia el presente estudio a través del Proyecto FONDECYT 1230017.