

Sobre la institucionalización y la transversalización de género en la política universitaria chilena

Wendolin Suárez

RESUMEN:

La incorporación de la perspectiva de género tiene un carácter estratégico en la política y gobierno universitario, no solo por ser un tema de derechos humanos, sino también porque involucra el cumplimiento normativo y el reconocimiento de aseguramiento de calidad ante los diversos grupos de interés. En tal sentido, el propósito de ese trabajo es valorar los avances que presentan las universidades chilenas en materia de institucionalización y transversalización de género a partir de investigaciones previas sobre el tema. Se realiza una aproximación conceptual desde la perspectiva de la ciencia política, se muestran los factores globales y locales que han promovido la incorporación del problema de la desigualdad de género en la agenda universitaria y se señalan acciones concretas para dar cuenta de los avances del proceso y sus desafíos.

PALABRAS CLAVES:

gobernanza universitaria; política educativa; género en la academia.

Institucionalización y transversalización de género. una precisión necesaria.

La institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género son procesos estrechamente ligados y que han generado transformaciones en la cotidianidad universitaria, particularmente en el ámbito chileno por razones de índole sociopolítico que ayudan a entender esta problemática. Sin embargo, conviene precisar las sutiles diferencias que existe entre la institucionalización, la transversalización del género y su aplicación en la política educativa.

Si vemos el fenómeno con la mirada del institucionalismo y la formación de políticas públicas, se puede decir que cuando se institucionaliza se crean, se modifican o se transforman las instituciones, entendidas éstas como el conjunto de procesos, normativas y estructuras. Estos cambios devienen por la identificación de un problema (en este caso la perspectiva de género) que se vuelve lo suficientemente prioritario, bien sea de manera espontánea o por presión de ciertos grupos de interés, para ser considerado como parte de la agenda de decisión de los poderes públicos. La institucionalización implica establecer de manera formal y permanente unidades responsables, asignar recursos y dotar, en este caso la perspectiva de género, como un carácter estratégico que se convierta en un compromiso de gestión y un marco de referencia para las políticas. Lo anterior genera un cambio en el comportamiento de los actores, por ende, pasa a ser parte de las prácticas y las relaciones sociales.

Por su parte, la transversalización permite integrar la perspectiva de género en todas las etapas del proceso de toma de decisiones, así como gestionar y monitorear los resultados obtenidos a través de indicadores que permitan medir avances, brechas y promover la mejora continua. Lo antes señalado, permite sugerir que son procesos interdependientes, en tanto, la institucionalización sin transversalización puede acarrear la discontinuidad de las iniciativas, o que lo establecido en la política termine por convertirse sólo en

intenciones y no en resultados concretos.

La institucionalización de la perspectiva de género

La agenda de género es un tema que ha alcanzado la prioridad suficiente para convertirse en tema estratégico en la gobernanza universitaria. Entender su origen y evolución implica tener una mirada de conjunto, donde confluye lo global y lo local. A escala global destaca la influencia del movimiento feminista, que se ha desarrollado en diversas “olas” cada una con consignas y contextos, por ejemplo: los derechos reproductivos, la diversidad sexual y la interseccionalidad, forman parte del espectro de las necesidades no cubiertas aun en nuestros días. Vale decir que el asidero político-ideológico de estos movimientos toma expresión en una serie de lineamientos de larga data que se han venido generando desde organismos internacionales.

Cuando se realiza una búsqueda de los orígenes de la incorporación de la perspectiva de género en la política pública es referencia obligada la Plataforma de Acción de Beijing. A treinta años de esta declaración son notables los avances en materia de protección a mujeres y niñas en contextos de violencia y en el empoderamiento femenino. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer. De manera complementaria, hace más de una década, las áreas de acción de Beijing se rescatan en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de ONU, particularmente en el objetivo 5 sobre igualdad de género. Estos condicionamientos multilaterales han influido directamente en las políticas públicas al convertirse en un marco para orientar el diseño, implementación y evaluación de planes de desarrollo, reformas legislativas, creación y fortalecimiento de instituciones con enfoque de diversidad e inclusión y también ha permitido la creación de indicadores de seguimiento. Son reflejo de estos avances en la realidad chilena la conversión del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) a la categoría de Ministerio en el año 2015, con lo cual se realiza el compromiso con la política de género.

El movimiento contemporáneo “me too” en 2017, ha tenido gran cobertura debido al uso de plataformas digitales. El lema que hizo coincidir a actrices y estudiantes universitarias fue el anhelo de convertir los espacios laborales y académicos, en lugares libres de violencia y discriminación. La influencia de los movimientos globales y la visibilización de casos de abuso y acoso sexual en Chile, dieron lugar a las “funas” de estudiantes a compañeros o profesores en colegios y universidades, en lo que se ha denominado en Chile como el “mayo feminista”, impulsando la reacción del gobierno y de las instituciones universitarias para promover acciones en torno a una agenda de género.

Los avances en la institucionalización de género en las universidades chilenas

En el año 2018, el Ministerio de Educación (MINEDUC) inició un catastro sobre la existencia de protocolos contra el abuso y acoso sexual en las instituciones de educación superior, lo cual reveló la necesidad de que estas instituciones contaran con un protocolo dirigido a promover relaciones respetuosas e igualitarias, y también, medidas para la prevención del acoso, la recepción de denuncias, el desarrollo de investigaciones, la definición de sanciones y los mecanismos de reparación a víctimas. El MINEDUC entregó a todas las instituciones de educación superior un manual para desarrollar protocolos contra el acoso sexual.

El Consejo de Rectores de las Universidades del Estado de Chile (CUECH) presentaron al MINEDUC un paquete con siete medidas de equidad de género aplicables a todo el sistema de educación superior y desde el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) se crea la “Comisión de género”, lo cual otorga representatividad a todas las unidades que forman parte de este Consejo, con la finalidad de impulsar el diseño e implementación de políticas institucionales y promover la cooperación interuniversitaria en la materia.

Con la formulación de la ley 21.369 se eleva el impacto del cumplimiento de estas medidas, al establecer de manera obligatoria la adopción de una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Sumado a ello, se establece como consecuencia la imposibilidad de acceso u obtención de la acreditación. Lo anterior representa un avance, al menos desde lo formal, para que las universidades estatales asuman el compromiso con la comunidad académica y con la sociedad en general.

Por su parte, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MCTCI) presenta la política de género, la cual contempla más de 30 acciones para alcanzar la paridad de género en el sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación para el año 2030, incluyendo la plena participación de las mujeres en la nueva economía digital. Adicionalmente, se han desarrollado diversos diagnósticos y estudios macro, meso y micro desde el propio MCTCI, como es la Radiografía de Género; desde el CUECH el informe de brechas, y desde el CRUCH el modelo caleidoscopio, por citar algunos ejemplos donde se reflejan un compromiso para visibilizar la existencia de brechas en los espacios universitarios.



Reflexiones finales

REFERENCIAS SUGERIDAS

1. DiMaggio PJ. & Powell WW (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, Vol. 48 (2): 147-160. <https://www.jstor.org/stable/2095101>
2. ONU-Mujeres (2025). Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing. Disponible en <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-04/womens-rights-in-review-30-years-after-beijing-es.pdf>
3. Suárez-Amaya W.;Ganga-Contreras, F; Freire Pérez M., Villegas, F. (2024). Percepción de Barreras de Género para el Ejercicio del Liderazgo en una Universidad Estatal de Chile. *Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 13(3):185-203.
4. Troncoso E.; Suárez-Amaya W.; Ormazabal, M., Sandoval, L (2023). Does the Faculty's Perception of Gender Discrimination Relate to Its Assessment of Organizational Democracy in the University?. *Behavior Sciences*,13(6), 450; <https://doi.org/10.3390/bs13060450>.

Mirando lo que se ha generado en los últimos años en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género desde las universidades chilenas, el avance ha sido vertiginoso. Actualmente la perspectiva de género ha alcanzado un estatus estratégico en la agenda de decisiones universitarias. Se ha convertido en un mecanismo de acreditación, y por ende, de legitimación y de supervivencia. Esta suerte de isomorfismo institucional a la usanza de Di Maggio y Powell, bien sea por reacción o proacción, las universidades han desarrollado mecanismos de colaboración para demostrar avances en creación de una institucionalidad, en la realización de diagnósticos, manejo de indicadores, protocolos de actuación, contratación de personal especializado y han asegurado la participación en espacios de toma de decisiones como el CRUCH y el CUECH. Complementariamente, han participado en el desarrollo de proyectos institucionales con financiamiento externo como es el caso de los “InES Género” y han desplegado acciones afirmativas para promover la igualdad en el ingreso, mantenimiento y desarrollo de la carrera académica y en el desarrollo estudiantil.

Si bien los avances en materia de institucionalización son evidentes y está en pleno desarrollo, aún se está transitando la etapa de evaluación de la política de género y el impacto de las iniciativas. Investigaciones recientes demuestran que hay bastante más por hacer para que la perspectiva de género forme parte de la conciencia del colectivo, y que se genere el esperado “efecto cascada”, en el cual se haga verdaderamente transversal en el quehacer universitario la perspectiva de género por concientización y no por imposición.



Wendolin Suárez. Doctora en Ciencias Sociales, Magíster en Gerencia Pública, Licenciada en Administración. Académica del Departamento de Gestión Organizacional, Facultad de Administración y Economía Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile, Docente invitada por la Universidad del Bío Bío, por la Universidad de Tarapacá y por la Universidad de la Salle (Brasil). Más de ochenta publicaciones en revistas científicas arbitradas e indexadas. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3825-5781>

correo de contacto: wsuarez@utem.cl