



Ethos de las Universidades Estatales de Chile

PLAN DE FORMACIÓN DE AGENTES CLAVES DE LAS UE EN LAS MATERIAS DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO: TALLERES DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO A DIRECTIVOS/AS

MESA DE GÉNERO

Antecedentes

Los Rectores integrantes del Consorcio de Universidades del Estado de Chile en la sesión plenaria del 27 de marzo 2019, suscribieron el documento “Equidad de Género para Instituciones de Educación Superior” del Ministerio de Educación, entendiéndolo como un primer paso que debiera complementarse con políticas de igualdad de género elaboradas participativamente con las comunidades universitarias, y que aborden integralmente la marcada desigualdad de género que existe en la sociedad y en la educación superior.

La Ley sobre Universidades del Estado releva la equidad de género como uno de los principios vinculantes que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones (Art.Nº5).

Siguiendo estas orientaciones los Rectores del CUECH suscribieron el año 2019 un compromiso público con 7 medidas:

- 1) Política de igualdad de género dirigida a transversalizar el enfoque en el quehacer universitario;
- 2) Establecer unidades o direcciones de género encargadas de proponer, coordinar y hacer seguimiento a las políticas y acciones antidiscriminatorias;
- 3) Establecer una política de prevención y erradicación de la violencia y la discriminación arbitraria;
- 4) Reconocer el nombre social de las personas trans de la comunidad universitaria en las gestiones y documentos universitarios;
- 5) Implementar una política de educación no sexista, en las prácticas y en los contenidos educativos, abordando, entre otras cosas, los modelos educativos de las universidades;
- 6) Instalar estándares de formación inicial docente con enfoque de género;
- 7) Implementar una política de corresponsabilidad social en el cuidado.

Frente a estos compromisos, las Universidades del Estado han desarrollado diversas iniciativas tales como: creación de direcciones o unidades de género, desarrollo de actividades formativas con perspectiva de género, reglamentos de pre y post natal estudiantiles, convenios o instalación de jardines infantiles y salas cuna en campus universitarios, diagnóstico de relaciones de género, procesos de construcción de políticas de género y planes de acción, reconocimiento del nombre social y creación de Protocolos de Actuación frente al acoso sexual, violencia y discriminación de género en todas las Universidades.

En el año 2021 se promulga la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que mandata la elaboración de Políticas integrales en materia de igualdad de género y establece la promoción de las relaciones igualitarias de género como

El Proyecto “*Construcción del Ethos Identitario del Sistema de Universidades del Estado de Chile*” (RED 20991) entre sus planteamientos se propuso tres líneas de acción: la caracterización del estado de las relaciones de género en las universidades a través de los diagnósticos de brechas de género; la realización de una campaña audiovisual de difusión y promoción de la igualdad de género y no discriminación; y trabajar colaborativamente en generar marcos conceptuales y metodológicos como aporte al diseño y establecimiento de políticas de igualdad de género en las universidades, para lo cual se propone la formación de agentes claves por medio de distintas actividades formativas.

Propósito

Fomentar el trabajo colaborativo, entre las UES, en la generación de marcos conceptuales y metodológicos que aporten a la elaboración e implementación de las políticas de igualdad de género situadas.

Objetivo de la formación

Generar un espacio de diálogo sobre el enfoque de género en la formación, en la investigación, creación e innovación universitaria, en los cuidados y corresponsabilidad social y en la gestión institucional de las universidades del CUECH.

Resultado formativo

Dialoga sobre el enfoque de género en la formación, en la investigación, creación e innovación universitaria, en los cuidados y corresponsabilidad social y en la gestión en base a su experiencia institucional.

Indicadores comprometidos (OE6):

Objetivo específico o asociado	Nombre del indicador	Fórmula de Cálculo	Línea base	Metas			Medios de verificación
				Año 1	Año 2	Año 3	
6	Talleres de capacitación en Igualdad ¹	Número de UES con talleres impartidos	0	11	18		Informe de registro de talleres
6	Total de Directivos capacitados en el total de SUE	Total de directivos UE capacitados	0	0	126		Nómina de asistencia

¹ Es importante señalar que respecto del indicador Talleres de capacitación de igualdad, la comisión de trabajo de género, con la intencionalidad que se generasen aprendizajes entre pares propició el diálogo entre directivos de unidades análogas con la participación de estos en los 5 talleres con las 18 Universidades, en vez de un taller en cada universidad. Lo planteado permitió el diálogo en los trabajos grupales interuniversidades, los que se realizaron posterior a que dos Universidades presentaron sus experiencias y avances en igualdad de género y no discriminación.

Metodología

- Con el fin de avanzar en el cumplimiento del resultado, se definió un trabajo en comisiones de la mesa técnica de género, quienes abordaron los diferentes resultados asociados al objetivo (6), tal como se muestra en la siguiente tabla:

Comisiones de trabajo mesa técnica de género	
COMISIONES	INTEGRANTES
Comisión 1: Diagnóstico	MESA TÉCNICA GÉNERO AMPLIADA
Comisión 2: Manual Metodológico	UTEM, UTALCA, UOH, UA, ULAGOS
Comisión 3: Campaña audiovisual	USACH y MESA TÉCNICA GÉNERO.
Comisión 4: Plan de formación de agentes claves	UMCE, ULAGOS, UCH

Diseño metodológico taller

- La comisión número 4 se encargó del diseño e implementación del plan de formación de agente claves de las UES en materia de equidad e igualdad de género, el cual contempló a 5 talleres sobre el tema dirigidos a directivos/as de las 18 universidades. Es importante mencionar que se implementaron 5 talleres y no 18 como lo que comprometía el proyecto original, esto dada la rigidez de las estrategias de implementación declaradas en el proyecto inicial y con el objetivo de dar cumplimiento del resultado comprometido se decidió por la mesa técnica realizar 5 talleres para lograr un mayor alcance y representación de las Ues.
- La metodología definida, estuvo orientada al fortalecimiento del trabajo articulado y colaborativo entre las 18 universidades que componen al SUE, convirtiéndose este trabajo articulado en un desafío en materia de coordinación.
- Para lo anterior, se contó en cada uno de los talleres con un panel inicial, en el que dos universidades compartieron su experiencia (avances y dificultades) en la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de formación, investigación, institucionalización, gestión institucional y cuidados con corresponsabilidad. Es importante señalar que las exposiciones de experiencias consideraron las particularidades de cada institución y el estado de desarrollo respecto de su política de género.
- Posteriormente, se desarrollaron trabajos grupales y plenarios que permitieron intercambiar los avances (qué, cómo, quiénes han participado), aprendizajes, reflexiones, tensiones y dificultades en la implementación de las políticas de igualdad de género en los ámbitos respectivos.

Resumen estructura de los talleres:

- Presentación del Taller y bienvenida
- Experiencias de igualdad de género a cargo de 2 Universidades según ámbito y tema de cada taller
- Trabajo grupal facilitado por 4 universidades
- Plenario y cierre facilitado por 1 universidad.

Talleres con autoridades y equipos directivos:

Nombre taller	Fecha	Participantes
Taller N°1 Alcances de políticas de igualdad de género	26 octubre en Valdivia. (presencial)	Rectoras y rectores, profesionales del CUECH y Mesa de Género.
Taller N°2 Enfoque de género en la formación universitaria.	17 de octubre (virtual)	Vicerrektorías académicas y direcciones de docencia
Taller N°3 Perspectiva de género en la investigación, creación e innovación universitaria.	24 de octubre (virtual)	Vicerrektorías/Direcciones de investigación, creación e innovación.
Taller N°4 Cuidados y Corresponsabilidad social en educación superior	17 de noviembre (virtual)	Vicerrektorías/direcciones de asuntos estudiantiles. Vicerrektorías/Direcciones de administración y finanzas (Gestión y desarrollo de personas)
Taller N°5 Enfoque de género en la gestión institucional.	28 de noviembre (virtual)	Vicerrektorías/Direcciones de Planificación. Vicerrektorías/Direcciones de aseguramiento de la calidad.

Descripción de avance de los resultados generales:

- Elaboración de programa de capacitación y metodologías de los cinco talleres, a cargo de la comisión de trabajo de género y equipo de gestión del proyecto.
- Organización de equipos de trabajo de cada uno de los 5 talleres: selección de experiencias de Universidades que mostraron sus avances en igualdad de género, y no discriminación y facilitadoras para la conducción de los trabajos grupales y plenario.
- Convocatoria de parte de la coordinación del Proyecto Ethos y de la Mesa de Género e implementación de los cinco talleres dirigidos a directivos de las 18 Universidades.
- Realización de informe síntesis considerando resultados de los 5 talleres.

Número de participantes:

Participaron en los 5 talleres un total de 154 personas² directivas y profesionales de las vicerrektorías/direcciones/unidades invitadas y de Direcciones de Género. Como fue señalado anteriormente, se implementaron estos encuentros de forma interuniversitaria con la intencionalidad que los directivos y profesionales de las mismas áreas compartieran las experiencias a cargo de su gestión y los avances en materia de igualdad de género y no discriminación en las Universidades, así también los obstáculos y tensiones que se identifican para llevar a cabo dichas acciones. Esta metodología que potencia el aprendizaje entre pares permite a las 18 Universidades en cada uno de los talleres contar con una mirada global sobre las iniciativas de igualdad de género que se están llevando a cabo en las universidades estatales.

Nombre taller	Fecha	Destinado a:	N° participantes	Universidades exponen	Universidades facilitan trabajo grupal y plenario
Taller N°1 Alcances de políticas de igualdad de género	26 octubre en Valdivia.	Rectoras y rectores, profesionales del CUECH y Mesa de Género.	23	UCH ULAGOS	UCH UMCE
Taller N°2 Enfoque de género en la formación universitaria.	17 de octubre (virtual)	Vicerreorías académicas y direcciones de docencia	40	UOH UCH	UOH JAYSEN UTEM UDA UMCE

² Algunas personas participaron en más de un taller. Para efectos del número de participantes total se cuentan 1 vez. Se adjunta Excel con la nómina de participantes.

Taller N°3 Perspectiva de género en la investigación, creación e innovación universitaria.	24 de octubre (virtual)	Vicerreorías/Direcciones de investigación, creación e innovación.	38	UTALCA ULAGOS	UNAP UTA ULagos UTalca UMCE
Taller N°4 Cuidados y Corresponsabilidad social en educación superior	17 de noviembre (virtual)	Vicerreorías/direcciones de asuntos estudiantiles. Vicerreorías/Direcciones de administración y finanzas (Gestión y desarrollo de personas).	39	UAYSEN UFRO	UFRO UMAG UBIOBIO ULS UMCE
Taller N°5 Enfoque de género en la gestión institucional.	28 de noviembre (virtual)	Vicerreorías/Direcciones de Planificación. Vicerreorías/Direcciones de aseguración de la calidad	47	UV USACH	UPLA UANTOF UV USACH UMCE

Respecto de los resultados por taller, se presenta una síntesis producto del diálogo entre las Universidades, desarrollo en grupos y plenarios.

1.-TALLER N°1: ALCANCES DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, DESTINADOS A RECTORAS Y RECTORES

Importancia de las políticas de género que promuevan la igualdad efectiva que se traduzca en cambios en el currículum, cambios en la carrera académica, en la forma en la que se conceptualiza la investigación y la vinculación con el medio.

Se plantea el rol relevante que han tenido las direcciones de género y sus equipos de trabajo en este proceso de generación de políticas y de instalación de la perspectiva de género.

Se reforzó la necesidad que las comunidades universitarias avancen en contar con un lenguaje común, una conceptualización, en temas de género por medios de curso y talleres interactivos implementados en grupos pequeños para facilitar el diálogo e intercambio de saberes.

Se reconoce que la totalidad de las universidades cuenta con políticas destinadas a sancionar conductas para erradicar como el acoso sexual o la violencia y que el desafío es el cambio cultural en las universidades. Finalmente, se señala la falta de recursos para implementar la Ley 21.369 como un obstáculo para avanzar con mayor celeridad.

2.- TALLER N°2: ENFOQUE DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA: LOS PRINCIPALES AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

¿Cómo la universidad incorpora el principio de igualdad de género y no discriminación en la formación universitaria?

En los avances generales, señalan la creación de las direcciones de género, la constitución de equipos de trabajo para incorporar la perspectiva de género en la IES, fiscalías de género, generación de diagnósticos de relaciones de género y Política de Igualdad.

Enfatizan que se requiere mirar la universidad de manera global, incluida las carreras profesionales desde el acceso hasta el egreso.

Específicamente en formación, quienes participan de los trabajos grupales plantean que se observan diferentes niveles de incorporación del principio de igualdad y no discriminación, en las universidades. Si bien se observan avances de la transversalización de género en el currículo y el modelo educativo, aún se percibe que es necesario instalar la temática de manera integral, en las metodologías, contenidos, prácticas, entre otros.

Destacan la capacitación de los diferentes actores de la comunidad universitaria, sensibilización, cursos y diplomados a nivel de docentes para que incorporen una mirada de género y D.D.H.H. en el aula.

Con directivos y funcionarios realización de capacitación para manejar un lenguaje común en temáticas de género.

Con estudiantes, se están revisando los planes de estudio de las carreras para la incorporación de asignaturas sello en que se incluye la temática de género. Se realizan asignaturas de formación integral y cursos electivos en la temática de género. La incorporación de paridad de género en bibliografía, uso de lenguaje inclusivo y aspectos teóricos. En cursos de nivelación se considera una unidad alusiva a equidad de género. Algunas carreras lo han incorporado en asignaturas de especialidad. Se reconoce dificultad de incorporar la perspectiva de género en asignaturas específicas.

Si bien se identifican experiencias de universidades en que las políticas de posgrado y formación continua fueron revisadas por la unidad de género para resguardar la transversalización del enfoque, este enfoque aún no se ha integrado.

En carreras muy masculinizadas, las IES han hecho un esfuerzo por incorporar a más mujeres en las áreas STEM.

¿Cuáles son los obstáculos y/o tensiones que han encontrado para que esto se lleve a cabo?

- Se menciona en primer lugar las resistencias en la academia para la implementación y actualización del currículo desde el enfoque de Género y D.D.H.H. Se visualiza la libertad de cátedra como obstaculizador, en el sentido que se argumenta de forma recurrente por parte del cuerpo académico que incorporar perspectiva de género puede afectar esta libertad de cátedra.

- Se observa resistencia en la implementación del lenguaje inclusivo y no sexista en el área administrativa y en el área de la academia.
- Los recursos asociados a las oficinas y/o direcciones de género para la implementación de la transversalización de la perspectiva de igualdad de género son insuficientes.
- En algunas universidades afecta que carreras no se han integrado al rediseño del Modelo educativo.
- Reticencia de personas a incorporarse en capacitaciones ya que señalan que las metodologías son exigentes.
- Algunas comunidades señalan sentimiento impositivo del feminismo (se refieren “más bien por la forma que por el fondo”).

Como parte de los desafíos plantean que se requieren mecanismos de “vigilancia” de los avances. Incorporar la igualdad de género y no discriminación en las competencias sellos institucionales e instalar el género según disciplina, como por ejemplo en pedagogía, ingeniería, etc. Finalmente, respecto de los modelos educativos institucionales aún existe el desafío de la incorporación del enfoque de género, aunque en algunas universidades están en proceso.

3.-TALLER N°3: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN, CREACIÓN E INNOVACIÓN UNIVERSITARIA.

¿Cómo la universidad incorpora el principio de igualdad y no discriminación en la investigación, creación e innovación universitaria?

Quienes participan expresan que las universidades presentan avances normativos y de institucionalización de la perspectiva de género en la gestión universitaria, tales como:

Protocolo y reglamentos contra la violencia de género, instalación de Direcciones u Oficinas de igualdad de género que han impulsado campañas y sensibilización; Políticas de Género construidas de manera participativa.

Además, algunas universidades manifestaron avances en la incorporación del enfoque de género en el Plan estratégico, en los convenios de desempeño y en la paridad en el gobierno universitario.

Se compartieron experiencias en formación con docencia y estudiantado; de la existencia de comisión interdisciplinaria en estudios de género para transversalizar el enfoque en pregrado con algunas experiencias exitosas. Desarrollo de Diplomado de género y políticas públicas y se mencionan ejemplos de departamentos que fomentan la incorporación del enfoque.

Los avances en la incorporación de la igualdad de género en la investigación son diversos. Un grupo de universidades plantea que, si bien no hay política específica de investigación que impulse la igualdad de género, sí se realizan una serie de acciones que favorecen esta mirada. En algunas están en proceso de elaboración y en las menos ya existe un diagnóstico en el área y una Política en I+D+i+e.

Al compartir las iniciativas realizadas por las universidades es posible identificar: realización de concursos públicos en los que establecen criterios de género en bases e incorporación del criterio de paridad; apoyo económico para publicación en revista open Access; apoyo técnico a investigadoras activas, con la contratación de asistentes de investigación; concursos para mujeres en áreas STEM; fondo de investigación en temas de género; participación en proyecto Redes STEM; postulaciones a InES Género, acortar brechas en carreras de ingeniería; iniciativa de fomento a la investigación, tales como mentorías para estudiantes mujeres y mentorías para fomentar la producción científica de mujeres. En innovación concurso de proyectos para desarrollar prototipos.

Entre los desafíos se plantea incorporar más mujeres en los Doctorados. Actualizar y ajustar reglamentos.

¿Cuáles son los obstáculos y/o tensiones que han encontrado para que esto se lleve a cabo?

- Manifiestan que existe un tema cultural, androcentrismo en la investigación, en la ciencias y tecnología y las políticas públicas, estructura de poder androcéntrica se reproduce; grupos patriarcales que no permiten un cambio.
- No se entiende que hay iguales derechos entre hombres y mujeres (resistencia al cambio) y que, por ejemplo, en la revisión de base de concurso con enfoque de género se genera un obstáculo cuando no se entienden las disparidades, brechas y las medidas afirmativas; existe baja concientización, falta profundizar la reflexión sobre el tema y ausencias de políticas. Presencia de carreras masculinizadas, tales como ingenierías.
- En áreas de investigación en terreno (recursos naturales) se les ha complicado a mujeres el desarrollo de investigación por temas asociados a la maternidad y cuidado. Sobrecarga de gestión y labores dificultan la participación de las mismas académicas en múltiples actividades. Se complementa señalando que son pocas las mujeres que están en cargos de representación, y que es necesario el apoyo en su desarrollo de carrera del cómo se es directiva, investigadora, madre, etc. la necesidad de mayor trabajo en red para apoyarse y aumentar más mujeres.
- Se señala una situación ocurrida en una universidad donde no se comprenden las dificultades vividas por las investigadoras y cómo en la postulación queda afectada y perjudicada por no incorporar medidas afirmativas en las bases. Falta espacios de convergencia entre mujeres e invisibilización de las diversidades en su amplio espectro.

- Existen académicas que señalan que no quieren “sentir que les ayudan” o que les dan “ventajas” y que ven el problema en que las mujeres están propiciando el machismo.
- Se señala entre los desafíos la definición de indicadores y que las bases incorporen en su diseño criterios de género en consenso con las investigadoras.

4.- TALLER N°4: CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR

¿Cómo la universidad incorpora el principio de igualdad y no discriminación en los cuidados y corresponsabilidad social?

Existen normativas e iniciativas generales que favorecen que la igualdad y no discriminación se incorporen en los cuidados y corresponsabilidad social. Entre ellos, políticas de género, reglamento o instructivos de uso de nombre social, dirección de género y fiscalías especializadas.

Se plantea que las iniciativas de conciliación y corresponsabilidad se han ido desarrollando paulatinamente en las universidades, el nivel de avance y formalización es diverso. Algunas surgieron previo a las movilizaciones feministas 2018, aunque hubo un gran impulso en ese momento y de forma posterior. A saber:

- Un grupo importante señaló que la conciliación y responsabilidad actualmente es parte de las líneas de las políticas de género de las universidades. Se plantea que hay más medidas para estamento de estudiantes que para académicos y administrativos.
- En el caso de funcionarios/as no habría mayores acciones salvo las señaladas en la Ley, entre las iniciativas se destaca el pago de jardín infantil para sus hijos/as. Con respecto a los estudiantes, algunas universidades cuentan con un servicio de jardín infantil en convenio con la JUNJI, salas de lactancia para estudiantes, proceso de instalación de mudadores en baños de hombres y mujeres, acciones que cautelan la responsabilidad de madre o padre frente a su carga académica y cuentan con posibilidad que postulen para flexibilizar la asistencia presencial. Algunos ejemplos en la materia son protocolos de garantías académicas y reglamento de pre grado, que apoyan a estos estudiantes.
- Encuestas para conocer situaciones de cuidados más allá de la maternidad o paternidad.

¿Cuáles son los obstáculos y/o tensiones que han encontrado para que esto se lleve a cabo?

- Uno de los obstáculos que se mencionan en los distintos diálogos se refiere a la falta de conciencia sobre la importancia del tema. No todas las personas entienden cuáles son las labores de cuidado. En ese sentido, falta sensibilización para definir exactamente de qué se está hablando y porqué es necesario implementar estas políticas. No sólo es un tema de mujeres, aunque son las que mayoritariamente ejercen labores de cuidado, sino que se relaciona con quienes estén a cargo de otras personas y esto no tendría porqué afectar el rendimiento en el trabajo. Existe preocupación por la aplicación de medidas dirigidas a estudiantes porque podría afectar rendimientos académicos y también puede afectar la calidad del trabajo y tiempos de desempeño
- Las universidades señalan que en servicios de cuidado tales como sala cunas y jardines infantiles, cuando estos existen, las problemáticas que se han presentado es que las y los estudiantes les gustaría que la extensión horaria fuera mayor o que su hijo o hija vaya solo en el horario que la madre o padre tenga clases. Existe en algunos/as estudiantes un malentendido del rol del jardín infantil.
- En cuanto a implementación de infraestructura para el cuidado: en una universidad la sala de amamantamiento se ocupó para otros fines y se tuvo que recuperar para los fines previstos.
- Se enfoca la corresponsabilidad en niños y niñas, pero no en personas mayores o en situación de discapacidad, por ejemplo.
- Otro obstáculo, no hay presupuesto -sensible a género- que esté disponible para generar permisos u otras medidas. Esto limita las acciones tendientes a conciliación y corresponsabilidad.
- Finalmente, se menciona que la normativa no es flexible a la realidad actual de estos temas de conciliación. Se observa una tensión con la aplicación estricta del estatuto administrativo. Por ejemplo, trabajo remoto para el sector privado está normado. Falta revisar y actualizar reglamentos y que conversen con políticas de corresponsabilidad. Las universidades responden a una cultura tradicional que no entrega flexibilidad en las jornadas laborales.

5.- TALLER N°5: ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

¿Cómo la universidad incorpora el principio de igualdad de género y no discriminación en la gestión institucional?

Se observan avances con la creación de Direcciones/Unidades de igualdad de género. Desde dichas instancias se han impulsado las políticas de género en que la igualdad de género y no discriminación son parte de sus principios. Los planes de Igualdad que operacionalizarán la transversalización de género tendrán dichos principios como marco orientador.

En lo normativo hay protocolos para abordar los casos de violencia y acompañando en la prevención.

Por otra parte, un grupo de universidades plantea que se ha incorporado cuota de paridad, principalmente en cargos directivos, en direcciones, en facultades, incluso en los proyectos de investigación realizando grupos paritarios. En posgrado se mencionan los cupos especiales para las carreras (STEM).

En la gestión se releva que el Plan de Desarrollo estratégico cuenta con planes prioritarios y uno de ellos se refiere a género, el que se espera desarrollar a corto, mediano y largo plazo, con indicadores, en articulación con los diferentes procesos de la universidad: docencia y distintas líneas académicas.

Se proyecta en algunas universidades acciones específicas en los planes de mejora en postgrado y desarrollar indicadores de género a través de proyecto InEs adjudicado el presente año.

¿Cuáles son los obstáculos y/o tensiones que han encontrado para que esto se lleve a cabo?

- Se identifican resistencias culturales, cada vez menos explícitas al interior de las universidades. En especial desde la academia y no sólo es un tema desde un grupo aislado. A veces se mezclan temas etarios, religiosos, o éticos. También se plantea que la pandemia hizo ajustar los procesos o que se detuvieran procesos en curso, la gente se siente sobrecargada.
- Esta temática requiere un cambio cultural, que requiere un tiempo para internalizarlo, “el principal obstáculo es la conducta cultural lo que tenemos por la formación en nuestras familias”, aunque al estar en un momento de implementación incipiente, cuesta todavía ver con claridad los obstáculos, aunque se mencionan que lo son, ciertas tradiciones, culturas, estereotipos y poderes. También se observan diferencias generacionales.
- Falta pasar desde la etapa inicial de una sensibilización que tiene que ser trabajado en talleres a cómo se instala a través de una estructura con indicadores, procesos, normas, y formación en temática de género. Necesidad de internalizar lo conceptual, “que transversalice la columna vertebral institucional”.

- Se identifica que aún se relaciona el enfoque de género solo con violencia y sanciones. Aunque aún cuesta identificar las formas de violencia en el contexto académico, aquellas que emergen de manera más invisibilizada, cotidiana o “micro”.
- Otro obstáculo son los estados financieros de las universidades estatales, permanente estado de déficit. Lo que se suma a una Ley que no tiene presupuesto nuevo para implementarse (se refieren a la Ley 21.369). Los presupuestos no siempre están en los momentos que se requieren. Se plantean experiencias de universidades en que el tema de género es prioridad en asuntos académicos, para lo cual se ha generado plan operativo anual participativo.
- Un obstáculo puede ser que una política de género incide en las cuotas de poder y por tanto se tensiona la política.
- Finalmente, se señala que la voluntad política para transversalizar el enfoque de género existe en las instituciones, no obstante, como desafíos se requiere que se traduzca técnicamente y se operativice, se mida el impacto de las políticas de género. Esto tiene que estar mediado por una articulación entre todos los actores, este es un tema contingente que tiene sus sesgos y prejuicios en una comunidad con muchas diversidades.



Ethos de las Universidades Estatales de Chile

