

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. BALANCE DE POLÍTICAS E INICIATIVAS EN UNIVERSIDADES CHILENAS

INSTITUTIONALIZATION OF THE GENDER PERSPECTIVE. BALANCE OF POLICIES AND INITIATIVES IN CHILEAN UNIVERSITIES

Wendolin Suárez Amaya^I 

Rebeca del Pino Peña^{II} 

Elizabeth Troncoso Ahúes^{III} 

^I Universidad Tecnológica
Metropolitana, Chile. E-mail:
wsuarez@utem.cl

^{II} Universidad Pedagógica
Nacional, México. E-mail:
rebecadelpino@yahoo.com.mx.

^{III} Universidad Tecnológica
Metropolitana, Chile. E-mail:
elizabeth.troncoso@utem.cl

Resumen: El objetivo de este trabajo es caracterizar el estado de avance en materia de políticas públicas e iniciativas para fomentar la institucionalización de género en universidades chilenas. Para ello se hace una revisión de documentos oficiales, normativos y de literatura especializada en la temática. Los resultados revelan que se han desarrollado una serie de acontecimientos que han favorecido la creación de políticas con perspectiva de género, que ha permitido generar cambios en las instituciones que se evidencian en la creación de instancias de decisión, la incorporación de instrumentos de gestión estratégica, el registro periódico que permita mostrar brechas de género, la revisión de reglamentos y estatutos para erradicar prácticas discriminatorias y desarrollar actividades formativas con miras a generar un cambio de cultura. Se concluye que en el sistema universitario chileno contar con políticas y acciones afirmativas con perspectiva de género ha pasado a convertirse en un factor de sobrevivencia en el sistema, dado su carácter determinante en la acreditación institucional y en la cualidad que otorga como espacio seguro y libre de discriminación para todas las personas.

Palabras-clave: Carreras científicas. Igualdad. Equidad. Académicas. Universidades.

Abstract: The objective of this work is to characterize the state of progress in public policies and initiatives to promote gender institutionalization in Chilean universities. To do this, a review of official, regulatory documents and specialized literature on the subject is carried out. The results reveal that a series of events have developed that have favored the creation of policies with a gender perspective, which has allowed generating changes in the institutions that are evident in the creation of decision-making bodies, the incorporation of strategic management instruments, the periodic registry that makes it possible to show gender gaps, the review of regulations and statutes to eradicate discriminatory practices and develop training activities with a view to generating a change in culture. It is concluded that in the Chilean university system having affirmative policies and actions with a gender

DOI: <https://doi.org/10.31512/vivencias.v20i40.1270>

Autores convidados



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons
Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.

perspective has become a survival factor in the system, given its determining nature in institutional accreditation and the quality it grants as a safe and free space. of discrimination for all people.

Keywords: Scientific careers. Equality. Equity. Academics. Universities.

El desafío de la institucionalización de Género en la educación superior

La institucionalización hace referencia tanto a los objetivos y actividades de las propias organizaciones como al conjunto de reglas formales (leyes, regulaciones, acuerdos, convenios) e informales (ética, confianza) y sus mecanismos de ejecución. (BRAVO; RICO, 2001). En palabras de Reyes (2007) para institucionalizar la perspectiva de género se requiere desplegar estrategias y acciones en cuanto a distribución del poder, decisiones económicas, sociales, reconocimiento de derechos de mujeres y hombres, con la finalidad de transformar los mecanismos culturales que han creado y reproducido condiciones de inequidad.

De manera complementaria señala Cerva (2017) que involucra incluir el principio de la igualdad de género en las prácticas y estructuras que organizan la vida universitaria, de manera que se genere un sistema de creencias que redunden en prácticas favorables a la igualdad, el cambio en la orientación de las políticas dentro de la institución universitaria y la adopción de prácticas organizativas explícitas que se asienten en mandatos institucionales permanentes. La concepción que entrega el CRUCH (2022a) acerca de la institucionalización del enfoque de género “involucra un conjunto de acciones y estrategias para incorporar un cambio global en la cultura institucional universitaria a través de la articulación de distintos mecanismos de gestión estratégica institucional”.

Lo anterior demanda una revisión de políticas que contribuyan al fortalecimiento de prácticas que eviten toda forma de violencia, así como la perpetuación de estereotipos y discriminación de género, y adoptar medidas para promover la inclusión y la diversidad. Según el informe sobre violencia laboral (ANDRÉS et al, 2022), en Chile, afecta al 76% de las personas y, en mayor medida, a las mujeres, siendo la violencia psicológica, la económica y la simbólica son las más frecuentes. Del mismo modo, en una encuesta piloto realizada por UNESCO/ IESALC (2023) en instituciones de educación superior en América Latina y el Caribe, revela que, el 53% de los participantes reveló haber experimentado algún tipo de violencia psicológica o emocional en las IES; un porcentaje similar percibe hostilidad por parte de profesores o colegas hacia las mujeres y el 46% declaró haber oído a personas de sus instituciones insultar, ridiculizar o burlarse de las mujeres en general.

Desde el gobierno nacional, Chile ha ratificado recientemente (2023) el acuerdo 190 de la OIT sobre violencia y acoso del año 2019, lo cual representa un avance la materia, dado su carácter tripartito que involucra al Estado, las organizaciones empleadoras y los sindicatos en la lucha por la erradicación de estas prácticas en el lugar de trabajo. Esto involucra un compromiso de revisión del cuerpo normativo en la materia, así como enviar informes sobre su situación, lo

cual permite dar a conocer datos concretos sobre la situación en la materia y proponer acciones concretas para revertir sus efectos.

En lo que respecta al ordenamiento jurídico, se encuentra la definición de acoso laboral o mobbing en la Ley N° 20.607 (2012) como una conducta contraria a la dignidad de las personas trabajadoras. En el ámbito académico se encuentra la ley 21.369 (2021) que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior.

En este sentido, generar espacios libres de violencia y discriminación por razones de género es parte importante de la problemática, adicionalmente se requiere ofrecer espacios para el desarrollo y la participación para que las mujeres puedan ejercer cargos de decisión. Según el informe sobre de brechas en universidades estatales (CUECH, 2022), la brecha entre hombres y mujeres que ocupan cargos directivos o direcciones centrales es considerable: los hombres ocupan el 66,2% de tales cargos, ahora bien, cuando se fija la mirada en cargos académicos como las decanaturas, la brecha se amplía, pues los hombres ocupan un 74% y las mujeres el 26% de tales cargos.

Desde el ámbito académico, propuestas como la de Buquet (2011), Zaremborg (2013) advierten la necesidad de revertir este tipo de situaciones a partir de políticas y programas debidamente gestionadas y que las mismas estén acompañadas de un liderazgo comprometido, con recursos asignados y con una normatividad acorde con los lineamientos internacionales vigentes. De manera complementaria, (MONTES-DE-OCA-O'REILLY, 2019; CIFUENTES, GUERRA, 2021, TRONCOSO, et al., 2023) destacan como la transversalización del enfoque de género forma parte de los cambios estructurales que han experimentado las IES, y que inciden en la cultura, en el proceso educativo, lo normativo, organizativo y en la toma de decisiones.

Bajo esa óptica, la desigualdad de género continúa siendo un problema universal en la educación superior (UNESCO/IESALC, 2021; GALÁN-MUROS, et al., 2023) a pesar de que en los últimos años se presentó un incremento en la presencia de las mujeres en este nivel educativo. Es decir, no hay evidencia suficiente de su integración a la vida institucional universitaria en igualdad de circunstancias, por diversas razones, entre las que destaca la cultura institucional androcéntrica presente en las IES desde su origen hasta la actualidad. Esta situación demanda un mayor empuje de todos los actores sociales educativos involucrados para contrarrestar esta condición que afecta principalmente a la comunidad femenina, así como a otros agentes educativos vulnerables que han sido discriminados también en las IES.

La brecha de representación de mujeres se hace más grande cuando se introduce el análisis en las carreras denominadas STEM, es decir, de las ciencias exactas y las tecnologías. La subrepresentación femenina en carreras STEM ocurre por motivos diversos: prejuicios, discriminación, estereotipos, sexismo, supuestas incapacidades o estructuras científicas esencialmente masculinas (CANNING, et al, 2019; MORALES, MORALES, 2020).

Lo anterior constituye un marco de referencia para analizar el avance de políticas públicas y las iniciativas que, en distintos niveles y ámbitos, han emergido para posicionar la institucionalización de la perspectiva de género en IES chilenas, luego se destacan las estrategias que se han impulsado desde el ámbito de la ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, áreas fundamentales para el desarrollo económico, inclusivo y sostenible de un país, y que pueden ser herramientas que sirvan de matriz o caso comparado para que en otras latitudes se avance hacia sociedades más justas y democráticas.

Iniciativas desde el sector educativo chileno

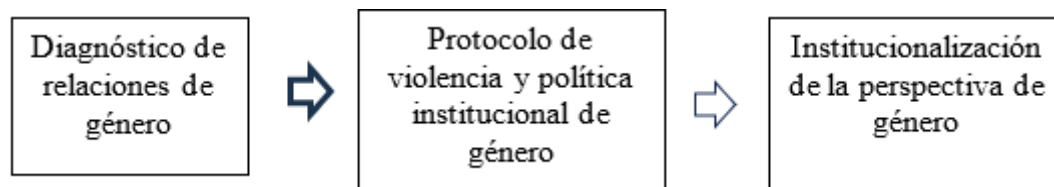
La institucionalización de la perspectiva de género ha pasado a ser, más que una consigna, un factor estratégico para la gestión universitaria en Chile. Hay una serie de hechos que han marcado pauta en el contexto global y local. Uno de ellos es la influencia de lineamientos internacionales que propugnan estos cambios, siendo el más reciente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2017) que proponen la igualdad para niñas y mujeres en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.

Desde los movimientos sociales se generaron numerosas y masivas manifestaciones feministas en todas las partes del planeta e, indicadores, que hacen posible hablar de la existencia de la Cuarta Ola feminista Aguilar (2020) se basa en la lucha contra las formas de violencia hacia la mujer. En Chile, este movimiento tomó expresión en el denominado mayo feminista encabezado por estudiantes universitarias. Las reivindicaciones feministas, a lo largo y ancho del país, tenían como objetivo incluir distintos asuntos, como combatir al patriarcado de las universidades chilenas, la creación y puesta en marcha de protocolos contra el acoso y la generación de una educación no sexista, la reivindicación y visibilización de las mujeres en las distintas disciplinas del conocimiento -como la ciencia y las artes-, así como desmitificar la sexualidad femenina (PONCE, 2021).

Todo este panorama ha servido como impulsor para la creación de espacios de decisión y de representación, soportados en normativas que velan por ofrecer igualdad de oportunidades.

Las iniciativas que se han desarrollados desde las IES se pueden resumir así:

Figura 1- Hitos de institucionalización de la perspectiva de género en universidades chilenas



Fuente: Elaboración propia (2023).

En el año 2018 el Ministerio de Educación inició un catastro sobre la existencia de protocolos contra el abuso y acoso sexual en las IES, el cual arrojó que sólo 52 de las 149 entidades sondeadas contaban con protocolos en esta materia (33 universidades, 12 institutos profesionales y 7 centros de formación técnica). Estos datos revelaron la imperiosa 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 (MINEDUC, 2018 a).

A partir de estos resultados, desde el Ministerio de Educación se entregó a todas las instituciones de educación superior un manual para elaborar protocolos contra el acoso sexual que sirvió de antesala a la formulación de la ley 21369 (2021) que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, desde el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH) se presentan al Ministerio de Educación (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 21369 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, aunado 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.

Asimismo, con la formulación de la Ley sobre Universidades del Estado, queda expresada 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” (LEY 21094) todas estas instancias han desarrollado diagnósticos y documentos de soporte en la temática que han servido para visibilizar la situación actual en relaciones de género, avances y desafíos.

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 (MCTCI, 2021). Adicionalmente, generan información de soporte para dar a conocer la realidad de las relaciones de género en ciencias (MCTCI, 2022a) un modelo de diagnóstico para ser aplicado en unidades creadoras de conocimiento denominado huella de género, el cual es un manual para la Gestión de la I+D+i con igualdad de género y un modelo de madurez, que permite la medición y aporta una hoja de ruta para el cierre de las brechas identificadas, está matriz cuenta con siete dimensiones e indicadores en el ámbito de la I+D+i que proporcionan elementos cuantitativos, cualitativos (MCTI; 2022b).

Adicional a ello, el CRUCH ha desarrollado diversos diagnósticos y estudios macro, meso y micro que reafirman el impacto de las desigualdades en la trayectoria académica, entre los que destaca la persistencia de desigualdad y percepciones estereotipadas de hombres y mujeres,

siendo la más visible la sobrerrepresentación masculina en espacios de decisión estratégica y en la cúspide de la carrera académica. Entre los documentos más representativos se puede destacar el modelo caleidoscopio (CRUCH, 2022a), que estipula el reconocimiento de planos de violencia de género, niveles y líneas de intervención, así mismo ofrece una serie de lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las universidades del consejo de rectoras y rectores, en los cuales se incluyen una serie de estrategias y acciones para establecer una política de género (ver tabla 1).

Cuadro 1: Estrategias y acciones para establecer una política de igualdad género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores (CRUCH).

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

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

Fuente: CRUCH (2022b).

Otro aporte destacable de la Comisión de género del CRUCH es el documento denominado: Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior. (CRUCH,2022c). En este documento se conciertan 5 componentes para la implementación de la política:

- Unidades responsables para la implementación de los instrumentos de prevención
- Instrumentos de planificación y gestión, a través de políticas, planes, protocolos y reglamentos.
- Participación paritaria según género en los diferentes estamentos o grupos integrantes de la comunidad.
- Mecanismo de monitoreo y evaluación de política y los modelos de implementación.
- Estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.

Vale decir que ambos documentos sientan las bases para la formulación e implementación de políticas de género que permitan dar cumplimiento a la ley 21369 sobre violencia de género. En este sentido, la política integral de género tiene como componentes transversales un modelo de prevención y un modelo de sanción y reparación para la víctimas por violencia de género.

Las universidades han tenido que asumir toda una serie de cambios para adaptar sus estructuras, procesos, mecanismo de participación y evaluación para adecuarse a exigencia de la institucionalización con perspectiva de género. Con ello se ha logrado la institucionalidad, cumplir con la normativa. Queda un largo camino por recorrer para hacer que la perspectiva de género produzca cambios en la cultura. El *leitmotiv* de la política actual es el cumplimiento de la ley 21369 contra la violencia, pero con ello, se abre la posibilidad de generar una serie de condiciones que contribuyan al desarrollo de las personas en igualdad de condiciones.

Consideraciones finales

En el contexto chileno se ha suscitado una serie de acontecimiento globales y locales que han impulsado el desarrollo políticas y estrategias que permiten afirmar que en líneas generales se cuenta con institucionalidad de género en las universidades.

Con la promulgación de la ley 21069 que regula la violencia, marcó un antes y un después, su carácter de obligatoriedad con plazos establecidos para la promulgación, implementación y evaluación ha llevado a las universidades a activar a todos los actores y mecanismos en torno al cumplimiento de estos condicionamientos. Aunado a ello, contar con esta política forma parte de los criterios de acreditación universitaria establecidos por la CNA. Así las cosas, contar con instrumentos de política con perspectiva de género ha pasado a convertirse en un factor de supervivencia, dado que, en el sistema universitario chileno una institución sin política de género y no acreditada, es una clara señal de fracaso, dado no puede garantizar calidad, ni espacios seguros ni libres discriminación para su comunidad.

Actualmente se está ejecutado el primer año de la política, por lo que aún es pronto para hacer una evaluación que mida el verdadero impacto de la misma más allá del cumplimiento de lo formal. Cada universidad tiene ante sí el reto de adecuar estrategias particulares desde sus diagnósticos y especificades para identificar líneas de desarrollo. Algunas ya están avanzando en proyectos dirigidos hacia áreas específicas como promover la participación y visibilización de mujeres cargos de dirección y en la proyección de carreras científicas, el reconocimiento y respeto a la diversidad, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la formación sensibilización en las temáticas de género, entre otros.

Referencias

ANDRÉS, Marisol; BELAIEFF, Celina; ARDISSONE, Tatiana. **La violencia laboral en Chile en el marco del convenio 190 de la OIT**. Grow género y trabajo. Chile: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2022. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19883.pdf>

AGUILAR BARRIGA, N. Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. **FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género**, vol. 5, n 2, p. 121-146, 2020. Disponible em: <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5387>

BRAVO, L.; RICO, M. Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina. **Informe del seminario Regional**, Santiago de Chile, 2001. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5878/1/S01030269_es.pdf

BUQUET, A. Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. [número especial] **Perfiles Educativos**, XXXIII, 211-225, 2011. Disponible en: <https://www.iisue.unam.mx/perfiles/numeros/2011/e>

CANNING, E.; MUENKS, K.; GREEN, D.; MURPHY, M. STEM faculty who believe ability is fixed have larger racial achievement gaps and inspire less student motivation in their classes. **Science Advances**, vol. 5, n. 2, eaau4734, 2019.

CERVA, Daniela. Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género*, 8: 20 – 38, 2017. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2017.48399>

CIFUENTES, P.; GUERRA, P. **Transversalización del enfoque de género en la legislación**. Aspectos teóricos y compromisos internacionales. Santiago, Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2021. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/30359/1/BCN_Transversalizacio__n_de_ge__nero_en_la_legislacio__n_Final.pdf

CUECH. Consorcio de Universidades del Estado de Chile. **Tendencia de brechas de las 18 universidades del CUECH**. 2022. Disponible en: <https://genero.uestatales.cl/reel/tendencias-de-brechas-en-las-18-universidades-del-cuech/>

CRUCH. Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. **Modelo caleidoscópico**. 2022a. Disponible en: <https://www.consejodirectores.cl/publicaciones/libros/>

CRUCH. Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. **Lineamientos para establecer una política de igualdad género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores (CRUCH)**. 2022b. Disponible en: <https://www.consejodirectores.cl/publicaciones/documentos/>

COMUNIDAD MUJER. MCTCI Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2022b). **Huella de género**. Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades. Disponible en: <https://shorturl.at/djOXZ>

GALÁN-MUROS, Victoria; BOUCKAERT, Mathias; ROSER, Jaime. **Informe de política**: La representación de la mujer en el mundo académico y en los puestos directivos de la educación superior. IESALC/UNESCO, 2023.

LEY 20607. Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. 31 de julio de 2012. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042709>

LEY 21094. **Sobre universidades estatales**. 05 de mayo de 2018. Disponible en: <https://bcn.cl/2s0n6>

LEY 21.369. **Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior**. 30 de agosto de 2021. Disponible en: <https://bcn.cl/2rhez>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE. **Brechas de género en educación superior 2020**. Disponible en: https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/16821/Brechas%20Genero%20EdSup_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE. **Protocolos contra el acoso sexual en educación superior**. Sugerencias para su elaboración. 2018. Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/protocolo-c-cambios-spag.pdf>

MORALES INGA, S.; MORALES TRISTÁN, O. ¿Por qué hay pocas mujeres científicas? Una revisión de literatura sobre la brecha de género en carreras. **STEM Revista Internacional de Investigación en Comunicación**, nº 22, vol. 22, Monográfico especial, marzo 2020, p. 118 a 133. Disponible en: <https://doi.org/10.7263/adresic-022-06>

MCTCI. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. **Política Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, y Plan de Acción de la Política Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación**. 2021. Disponible en: <https://www.minciencia.gob.cl/politicactci/>

MCTCI. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. **Radiografía de género**. 2022a. Disponible en: https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer_public/9a/c4/9ac46c03-ecb0-473c-a070-34e3f6488df5/radiografia_genero_2022.pdf

MCTCI. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. **Huella de género**. 2022b Disponible en: <https://www.minciencia.gob.cl/genero/>

MONTES-DE-OCA-O'REILLY, Alejandra. Dificultades para la Transversalización de la Perspectiva de Género en una Institución de Educación Superior. **Revista latinoamericana de educación inclusiva** [online]. 2019, vol.13, n.1, pp.105-125. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782019000100105>

PONCE, C. El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales. **Izquierdas**, vol. 49, 2021. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100280>

REYES, C. La institucionalización de la perspectiva de género. **Hitos de ciencias económico-administrativas**, vol. 15, n. 41, 2007. Disponible en: <https://doi.org/10.19136/hitos.a15n41.4269>

TRONCOSO, E.; SUÁREZ-AMAYA, W.; ORMAZÁBAL, M.; Sandoval, L. Does the Faculty's Perception of Gender Discrimination Relate to Its Assessment of Organizational

Democracy?. **Behavior Sciences**, vol. 13, n. 450, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/bs13060450>

UNESCO/IESALC. **Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?** 2021. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

UNESCO. **UNESCO prepara una investigación global sobre la violencia de género en la educación superior.** 2023. Disponible en: <https://www.iesalc.unesco.org/2023/11/22/unesco-prepara-una-investigacion-critica-sobre-la-violencia-de-genero-en-la-educacion-superior/>

ZAREMBERG, G. **El género en las políticas públicas.** Redes, reglas y recursos. México: FLACSO, 2023.