

**TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
FORMACIÓN:
AVANCES Y TENSIONES EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE**

GABRIELA MARTINI
UNIVERSIDAD DE CHILE
gabriela.martini@u.uchile.cl

VIVIANA SOBRERO
UNIVERSIDAD DE CHILE
vsobrero@u.uchile.cl

INTRODUCCIÓN DEL PROBLEMA

La Universidad de Chile (UCH), en tanto la principal y más antigua universidad pública del país, históricamente ha asumido un rol pionero en los debates y transformaciones relevantes para la sociedad chilena y su propia comunidad educativa. Uno de los desplazamientos significativos ha sido la problematización de la Universidad como un espacio generizado (Díaz, 2020), reconociendo que sus estructuras, culturas y prácticas no son neutras, sino que se inscriben en matrices históricas patriarcales y androcéntricas que contribuyen a la reproducción de desigualdades de género (Buquet, 2016). La incorporación de la perspectiva de género en la Universidad se inicia en 2014 con la creación de orgánicas que impulsaron la problematización de estas temáticas. En 2018, las movilizaciones feministas marcaron un punto de inflexión al instalar el sexismo como un problema estructural en la educación superior, impulsando a iniciar transformaciones normativas, organizacionales y formativas (Ponce, 2020).

Comprendiendo que las prácticas formativas en general – y la docencia en particular – impactan en la creación e institucionalización de normas y valores que legitiman roles y estereotipos de género, y asumiendo que la discriminación estructural y cultural que sufren las mujeres y las disidencias implica un déficit democrático que contradice la misión y valores fundantes de la UCH, se planteó la necesidad de transformar las



prácticas formativas integrando la perspectiva de igualdad de género y no discriminación de manera transversal en los procesos formativos.

En esta comunicación compartimos el análisis del proceso de transversalización de la perspectiva de género en la formación en la UCH, considerando sus fundamentos, condiciones de desarrollo, estrategias de implementación y tensiones en sus resultados.

DESARROLLO

Tras las movilizaciones feministas de 2018 la comunidad universitaria consensúa que la estrategia para transversalizar la perspectiva de género era la actualización del Modelo Educativo (ME), para incidir directamente en los contenidos, prácticas y metodologías educativas que constituyen los principales ámbitos de reproducción de las desigualdades de género, con miras a la erradicación del sexismo con proyección institucional y social. En paralelo, factores externos impulsaron la integración de la perspectiva de género en la formación universitaria, particularmente la Ley N° 21.369 (2021) y las nuevas exigencias en el sistema de acreditación que vinculan la calidad institucional con la existencia de mecanismos de equidad y ambientes libres de violencia. De este modo, la igualdad de género deja de ser un compromiso meramente declarativo para constituirse en un criterio de gestión que incide en la evaluación de la calidad universitaria ante el Estado.

A nivel institucional, en 2022, junto al PNUD, la Universidad inicia la implementación del Sello Genera Igualdad que derivó en la creación de mecanismos de evaluación y certificación con criterios de igualdad de género para toda la institución, a partir de un plan de acción que involucró a todas las áreas del quehacer universitario.

En este marco, el proceso de actualización del ME fue realizado por una comisión transversal, coordinada por la Vicerrectoría de Asuntos Académicos (VAA) en colaboración con la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN), integrada por académicas/as, estudiantes, funcionarias/os, en diálogo con actores claves de las Unidades Académicas locales. Entre los acuerdos alcanzados, destacan:



- **Referentes normativos:** consideración del *Plan de Desarrollo Institucional* y del *marco nacional e internacional de DDHH*, en coherencia con el carácter estatal de la UCH.
- **Enfoque conceptual:** entender la igualdad de género como “igualdad sustantiva” (CEDAW) y definir la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género desde los *Principios de Yogyakarta*.
- **Formación del perfil de egreso:** desarrollar la competencia sello “igualdad de género y no discriminación” como una manera de incidir tanto en el tipo de ciudadano/a, egresado/a o profesional y su ejercicio en el campo laboral, como en los posibles sesgos androcéntricos presentes en las profesiones. De este modo, se busca que los aprendizajes logrados en los diversos planos de la vida institucional permitan al estudiantado constituirse como agentes críticos del sexismo, generando un efecto amplificador y transformador del desarrollo histórico de las profesiones y sus campos de acción a nivel país.
- **Estrategia de implementación:** orientar la implementación del ME mediante un plan de acción que incorpore tres ámbitos:
 1. **Curricular:** ámbito clave, en tanto define los contenidos, orientaciones y marcos de sentido de la formación, incidiendo directamente en la producción o cuestionamiento de desigualdades de género en el proceso formativo. Abarca:
 - La incorporación de una competencia sello
 - La oferta de cursos de Formación General sobre género y/o feminismos y diversidades sexuales.
 - El desarrollo de documentos de orientaciones para la gestión curricular con perspectiva de género.
 2. **Docencia y aprendizaje:** buscan incidir en las prácticas docentes y en los tipos de interacciones que predominan entre el cuerpo académico y el estudiantado dentro del aula y de los procesos formativos en general, mediante:



- Cursos de formación para docentes, estudiantes y tutores.
- Desarrollo de orientaciones para la docencia con perspectiva de género y no discriminación.
- Incorporación de perspectiva de género en la evaluación del desempeño docente.

3. Investigación en docencia: impulsa la producción de evidencia situada que permita incorporar la perspectiva de género y no discriminación en:

- El desarrollo de estudios de procesos formativos generando evidencias que orienten la toma de decisiones.
- En los fondos concursables que gestiona la VAA, promoviendo la generación de conocimiento sobre docencia con esta perspectiva.

La implementación de este plan de acción abordó estos ámbitos de manera sinérgica y complementaria, con el horizonte de alcanzar transformaciones en el plano estructural y normativo, y en las prácticas formativas y los modos de convivencia universitaria.

CONCLUSIONES

El proceso desarrollado permite identificar aprendizajes y tensiones que configuran sus condiciones de posibilidad y proyección. Por una parte, su avance responde a la convergencia de factores articulados en el tiempo: trayectoria institucional (desde 2014); presión interna derivada de las movilizaciones feministas de 2018; presión externa asociada a marcos regulatorios como la Ley N° 21.369, los nuevos criterios de acreditación y la adscripción a la certificación por el PNUD en materia de igualdad de género. A ello se suma la voluntad política institucional y una comunidad universitaria con mayor apertura al cambio (por ejemplo, la elección de la primera Rectora en 2022) y un proceso participativo que articuló actores y posiciones al interior de la universidad, otorgando mayor sostenibilidad al proceso.

Asimismo, la producción de diagnósticos sobre brechas de género en acceso, permanencia y trayectorias de las estudiantes, así como en condiciones laborales y de carrera académica, la articulación entre nivel central y unidades académicas y la



incorporación de la igualdad de género como principio y competencia sello en el ME operan como condiciones estructurales. En conjunto, estos elementos dan cuenta de un proceso de institucionalización progresiva que requiere articulación multinivel, producción de evidencia y legitimidad política y académica. Al mismo tiempo, persisten tensiones entre avances normativos, apropiación pedagógica y capacidad de implementación, que abren un campo de desarrollo.

Por su parte, la observación de los resultados de este proceso en los ámbitos formativos corresponde a una fase aún incipiente, lo que limita la posibilidad de establecer conclusiones fundadas sobre sus efectos en la docencia, el currículum y las experiencias de aprendizaje. Sin embargo, comienzan a identificarse tensiones relevantes: por una parte, la incorporación formal de la perspectiva de género (en los programas) que no siempre tienen un correlato en las prácticas pedagógicas; por otra, los lineamientos institucionales tienden a ser implementados de manera desigual entre unidades y disciplinas. Asimismo, en algunos casos se observan dinámicas de cumplimiento asociadas a la obligatoriedad (exigencia de acreditación), que no necesariamente implican apropiación crítica ni transformación sostenida. A ello se suma la persistencia de marcos culturales que tienden a despolitizar o neutralizar el enfoque, limitando su alcance formativo. En este escenario, la fase actual no solo busca evidenciar avances, sino también problematizar el alcance efectivo de la transversalización en la transformación de los procesos formativos. En este sentido, el abordaje interseccional de las políticas de formación adquiere relevancia para comprender y transformar estas dinámicas.

REFERENCIAS

Buquet, A. (2016). Género y políticas en la universidad: Avances y desafíos en América Latina. Universidad Nacional Autónoma de México.

Comisión Internacional de Juristas ICJ. (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.



Díaz, C. (2020). Obstáculos para la igualdad de género en las universidades. *Revista RUEDA*, 5, 60-76.

Universidad de Chile (2024). *Modelo educativo de la Universidad de Chile*. Universidad de Chile.

ONU (1979) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Ponce, C. (2020). El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales. *Izquierdas*, (49), 280–302.

