

# Revista de Ciencias Sociales

# Actions to reduce gender gaps in academia: Insights from the Chilean experience

Suárez Amaya, Wendolin\*  
Ganga-Contreras, Francisco\*\*

## Abstract

Gender perspective in universities has become a topic of extreme relevance in the management and governance of these educational entities since it seeks to contribute to the construction of a more just society where men and women have the same rights and opportunities in the educational, economic, and labor spheres. From this perspective, this work seeks to characterize the actions being carried out in the area of gender, which are being put into practice in Chilean state universities through a documentary review that included scientific articles and various institutional documents. Generally, it was detected that there is a direct involvement from the strategic level, evidenced by the creation of a new institutional framework. It is concluded that universities face the challenge of adapting their forms of government and promoting the required cultural change, according to the particular needs of each institution.

**Keywords:** Universities; university governance; gender perspective; Chile.

## Introduction

Gender issues have reached considerable significance in recent years. On the one hand, feminist and gender diversity groups have grown in frequency, quantity, and slogans. At the same time, they have gained recognition as part of the guidelines from international organizations and in the agendas of public authorities. These guidelines have served as a prelude for inclusion and diversity issues to become part of the governance of all types

of organizations, making the spaces where we work, study, or coexist safe places to participate and develop as people.

The recent demonstrations in Chile, mainly the so-called feminist May 2018, have been led by university students; in the words of Ponce (2020), these mobilizations have both a historical and global anchor. In the case of Chile, similar to what happened worldwide, the demands of the feminist movement had historically been associated with political participation and the decriminalization

---

\* Doctora en Ciencias Sociales mención Gerencia. Universidad del Zulia-Venezuela. Funcionaria de la Universidad Tecnológica Metropolitana, Santiago, Chile. E-mail: [wsuarez@utem.cl](mailto:wsuarez@utem.cl) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3825-5781>

\*\* Doctor en Gestión Estratégica y Negocios Internacionales, Universidad de Sevilla-España. Profesor Titular del Departamento de Educación de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad de Tarapacá, Santiago, Chile. E-mail: [franciscoganga@academicos.uta.cl](mailto:franciscoganga@academicos.uta.cl) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9325-6459> (autor de correspondencia).

of abortion. Recently, other slogans have emerged highlighting the need to incorporate the remuneration of domestic and care work, the need for non-sexist education, and the guarantee of safer spaces free of violence, harassment, and discrimination (Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas [CRUCH], 2019).

These matters have been addressed with various nuances by the rest of society, bringing to an end what has been described as the period of “feminist silence” following the end of the civil-military dictatorship in Chile (1973-1990), thus advancing female participation in political life and the construction of the country’s gender institutionalization (Schuster et al., 2019; Urzúa, 2019).

In conjunction with the developments described previously, the guidelines of international organizations have elevated the role of gender equality in all areas of work as an instrument of development, starting with a series of international conferences that have been held since the 1970s, the most significant being Beijing, a space in which the participating governments and UN agencies undertook the commitment to promote gender mainstreaming as the most appropriate strategy to promote women’s rights (UN, 1995; López, 2005; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Santiago de Chile [PNUD-Chile], 2006; Lenine & Pereira, 2021). Subsequently, gender equality and women’s empowerment are highlighted among the 8 Millennium Development Goals (ONU, 2000) and the 17 Sustainable Development Goals (ONU, 2015), thus evidencing a declarative advance in the gender perspective and its relationship with development.

This panorama has served as leverage for the educational sphere to “take matters into its own hands” to institutionalize and mainstream the gender perspective, starting with creating decision-making and representation spaces supported by regulations ensuring equal opportunities. According to Shanti (2015); and Cifuentes & Guerra (2021), this equality should not be understood as equal treatment for men and women but as the need to employ

affirmative actions that redistribute resources, power, and opportunities, allowing women to overcome the effects of past discrimination, which in fact, produces an asymmetrical relationship between them.

In light of this context, this article’s objective is to characterize the actions being carried out in the area of gender, which are being implemented in Chilean state universities. These actions are expressed in policies, regulations, and strategies that generate changes in their governance.

A documentary review of the chronology of the main actions and their content was carried out to achieve the proposed objectives, offering national and foreign decision-makers an overview of the degree of progress in the process of incorporating the gender perspective in the country and serving as a reference to establish comparisons between realities and opinions.

## **1. Initiatives to support the gender perspective**

Gender equality has emerged as a fundamental right, becoming a central pillar when it comes to advancing towards more just and sustainable societies; for the same reason, all initiatives that germinate in that direction are valued. Once again focusing on Chile, it should be mentioned that several initiatives arose during this period, the following are some of the most outstanding:

a. The Ministry of Education (Mineduc) provided all higher education institutions with a manual to develop protocols against sexual harassment, which served as a prelude to the formulation of Law 21369 the 2021, which regulates sexual harassment, violence, and gender discrimination in higher education.

b. The Gender Commission was created in the Council of Rectors of Chilean Universities (CRUCH).

c. The Consortium of Chilean State Universities (CUECH) submits to the Ministry of Education a seven-point proposal for gender equity measures applicable to the entire higher

education system.

d. Similarly, in the Law on State Universities formulation, gender equity is highlighted as one of the “binding principles that guide the work of State universities, and that underpin the fulfillment of their mission and functions” (Law 21094 the 2018). All these instances have developed diagnoses and supporting documents on the subject that have made visible the current situation in gender relations, progress, and challenges.

e. The Ministry of Science, Technology, Knowledge, and Innovation (MCTCI) presents the gender policy, which includes more than 30 initiatives to achieve gender parity in the Science, Technology, Knowledge, and Innovation system by 2030, including the full participation of women in the new digital economy (MCTCI, 2021). Additionally, they generated supporting information to reveal the reality of gender relations in science (MCTCI, 2022). A diagnostic model is also created to be applied in knowledge-creating units, called gender footprint, a manual for I+D+i management with gender equality. This matrix has seven dimensions and indicators in the field of I+D+i and provides quantitative and qualitative elements and policy definitions (Comunidad Mujer & MCTCI, 2022).

f. The program is an unprecedented experience in the country, which aims to help institutions develop capacities and implement actions to reduce gender gaps in the areas of research, development, technology transfer, innovation, and scientific and technological entrepreneurship.

These internal and external pressures on universities have brought about the urge to generate reforms that directly impact the policy and governance of these educational entities, placing on them the imperative of advancing from the traditional administration of universities to what is now known as university governance (Brunner & Ganga, 2016; Ganga, Quiroz & Fossatti, 2017; Ganga-Contreras, Perez & Mansilla, 2018; Ganga-Contreras et al., 2019; Sánchez & Castañón, 2019; Acosta-Silva, Ganga-Contreras & Rama-Vitale, 2021; Martínez & García, 2022). In Chile, this new

reality, with its corresponding transformations, occurs on par with other experiences in the Latin American scene (Torlucci, Vazquez & Pérez 2019; Jaramillo & Bucheli, 2020).

This process is currently at an initial stage in our region and can be broken down into a series of actions and strategies, which are reviewed below.

## **2. Actions and strategies to strengthen the gender perspective**

### **2.1. From the protocol against sexual harassment to a comprehensive policy against sexual harassment, violence, and discrimination**

As previously discussed, the scenario experienced within the country and on a global scale served as an incentive to include this issue as part of the agenda. The Mineduc, during the first semester of 2018, initiated a cadastre on the existence of Protocols against abuse and sexual harassment in higher education. According to the data obtained as of September of this year, of the 149 entities cadastered, only 52 had protocols on this matter (33 universities, 12 Professional Institutes, and 7 Technical Training Centers (Mineduc, 2018).

This data revealed the urgent need for higher education institutions to have an instrument aimed at promoting respectful and egalitarian relationships, to take measures to prevent harassment, care for victims, and take actions for its eradication, including the receipt of complaints and the development of investigations, the definition of sanctions, and mechanisms for reparation to victims (Mineduc, 2016; Law 21369 the 2021).

To address this reality, the CRUCH (2022) launches the kaleidoscope model that covers the intervention of the problem of gender-based violence. This document expresses as causes of structural violence: the absence of institutions for the enforcement of the law in cases of direct gender violence; the lack of protocols, regulations, or weaknesses

in investigation procedures; obstacles to access to justice, lack of dissemination or protection that favors the silencing of the affected person and witnesses; and the absence of regulations that recognize sexual and gender diversities.

With the formulation of Law 21369 the 2021, the impact of compliance with these measures is increased by establishing the mandatory adoption of a comprehensive policy against sexual harassment, violence, and gender discrimination, and establishing, as a consequence, the impossibility of accessing or obtaining accreditation established by the national system of quality assurance in higher education. These provisions represent a step forward, at least formally, for state universities to assume their commitment to the academic community and society.

## 2.2. Gender relations diagnostics

A paramount role in formalizing the policy and strategy development process is played by analyzing the strengths, limitations, and development opportunities focused on reducing gaps. Currently, several macros, meso, and micro studies have reaffirmed the existence of gaps and their impact on the academic trajectory.

The report on gap trends in the 18 universities of CUECH (2022) makes evident the persistence of inequality regarding representation and academic trajectories, and stereotyped perceptions of men and women in academia. The most visible inequality is expressed in the overrepresentation of men in strategic decision-making spaces and the higher male presence at the top of the academic career.

In recent years, there has been a tendency to narrow the gap in institutional leadership positions, as in the case of senior management (45%). However, this participation tends to decrease at the following levels of decision-making, as in the case of Dean's offices (26%). In the latter case, the lower presence of women in the associate and tenured hierarchies directly affects the possibility of occupying

such positions of managerial responsibility.

The report entitled Gender Radiography in CTCI (MCTCI, 2022) highlights that the expectation of gender parity in higher education enrollment (54% of women) has been surpassed. However, when disaggregated by areas of knowledge, the absence of women in STEM areas is reflected, where a woman occupies only 1 out of every 4 enrollments. Another revealing fact is that only 5% of women work in technology (Ministerio de la Mujer & la Equidad de Género [MinMujeryEG], 2022). The gaps are also evident when looking at career trajectories: 51% of master's degree enrollment, 43% of doctoral enrollment, of which 37% graduate, giving a total of 34% of women with doctorates in institutions and who potentially do research in universities (MCTCI, 2022).

This reality has become an issue for universities, leading them to take on programs to incorporate women into STEM careers. Initiatives such as these contribute to reducing gaps but also require a process of accompaniment and concrete actions to avoid desertion in an academic environment perceived as a barrier to success (Casad et al., 2022).

## 2.3. Institutionalization of the gender perspective

Institutionalization refers to the objectives and activities of the organizations themselves and the set of formal rules (laws, regulations, agreements, conventions) and informal rules (ethics, trust) and their enforcement mechanisms (Bravo & Rico, 2001). Regarding higher education, it must have a strategic character. However, it also requires ensuring sufficient financing, institutional capacities, and competencies for the design of plans and policies and their follow-up (Beijing Platform for Action in 1995). The CRUCH, (2022) concept on the institutionalization of the gender perspective "involves a set of actions and strategies to incorporate a global change in the institutional

university culture through the articulation of different mechanisms of institutional strategic management” (p.21).

The creation of the CRUCH Gender Equality Commission (2022) is a milestone that gives representation to all the units that are part of the Council of Rectors, intending to promote the design and implementation of institutional policies and foster inter-

university cooperation in this area. This paper consolidates part of the needs diagnosed during 2017, highlighting the existing gaps in the academy.

The CRUCH (2022), contemplates a set of seven strategies and possible actions for the institutionalization of gender equality policies in universities, which can be seen in Table 1.

**Table 1**  
**Strategies and possible actions for the institutionalization of gender equality policies**

Strategies	Possible Actions
1. Strengthen gender institutionalization in the university structure	a) Establish the Gender Equality Directorate/Unit after higher decision-making entities approve it. b) Ensure the necessary human resources for the optimal functioning of the Gender Equality Directorate/Unit. c) To guarantee funds for the implementation of the Equality Plan. d) Ensure the Gender Equality Directorate/Unit articulates with the management structure and university governing bodies.
2. Incorporate the gender perspective in the instruments of Institutional Strategic Management.	a) Include the gender perspective in the Institutional Development Plan. b) Integrate the gender perspective in the Institutional Educational Model and any other curricular development instrument. c) Introduce the gender perspective in the Management Plans and Institutional Development Projects. d) Establish gender indicators, making gender-disaggregated statistics available in the institutional information systems.
3. Conduct diagnoses and reports on gender gaps.	a) Conduct a diagnosis of gender relations (quantitative and qualitative). b) Periodically update the report on gender gaps in the Institution (follow-up). c) Prepare sectoral reports on gender relations gaps (teaching, research, human resources, harassment and gender-based violence, and others).
4. Incorporate the principles and values of gender equality and inclusion in the institutional regulations and documentation	a) Review and update regulations, bylaws, and all regulations issued by the collegiate bodies or other management units to include the principle of gender equality. b) Eradicate discriminatory practices through language: review and correct institutional communications and documents. c) Ensure that academic titles and degrees issued by the University consider gender identity.
5. Promote the transformation of the institutional culture towards gender equality, non-discrimination, and the values of respect and tolerance.	a) Design and implement a program for training and development management skills in thematic areas with a gender focus. b) Eradicate the transmission of sexist stereotypes in institutional communications. c) Adjust the performance evaluation system and academic qualification to include the gender variable in evaluating performance or labor/academic productivity.
6. Establish measures to reconcile the work performance of female and male employees with the development of their personal, family, and social life.	d) Promote equal participation between men and women in all representative, leadership, and decision-making positions. a) Promote a gender focus in the management and administration of Human Resources to avoid biases in the areas of mobility, personnel administration, training, development, and occupational health, among others. b) Promote measures that ensure an adequate quality of life for the members of the university community by encouraging the use of time and promoting flexible working hours that allow men and women to reconcile work and personal life.

Cont.. Table 1

7. Establish procedures with a gender perspective in the recruitment and selection of administrative and academic positions.	a) Establish regulations that guarantee the recruitment and selection of personnel following the principle of non-discrimination. b) Promote special or temporary measures in the personnel selection and recruitment procedures that allow for overcoming the gender biases and gaps detected in the Institution.
--	---

Font: CRUCH (2022).

## Conclusions

The renowned American sociologist and researcher Joan Elise Robinson Acker argued in two works published in 2006 and 2012 that all institutions have in their respective organizational structures regimes of inequality, which deal with the differences observed in the degree of power and control that their members have, regarding the purposes, goals, resources and the consequent results.

The universities are not exempt from the phenomenon described previously. For this reason, the effort made by the Chilean university system to advance an agenda aimed at confronting these disparities, promoting and defining actions, guidelines, and strategies aimed at gender equality, is highly valuable.

Roughly speaking, within the state of advancement of the gender perspective, the creation of a new institutional framework can be highlighted as part of an explicit commitment from the strategic level and is being incorporated as part of the internal performance indicators of the institutions.

The challenge facing each university is to adapt particular strategies based on their diagnoses and specifications to identify development lines. Some are already making progress in specific projects such as promoting women's participation and visibility in science, technology, innovation, and science-based technological entrepreneurship, recognition, respect for diversity, reconciliation of work, personal and family life, and gender awareness training, among others.

However, the regulatory thrust has yet to be complemented to strengthen aspects aimed at permeability in the organizational culture and change management. Therefore, there is a

long way to go, with long-standing processes that must be reversed, with many tensions to be resolved and significant challenges to face, all of which open enormous spaces for further research.

## Bibliographic references

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289>
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion*, 31(3), 214-224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Acosta-Silva, A., Ganga-Contreras, F., & Rama-Vitale, C. (2021). Gobernanza universitaria: Enfoques y alcances conceptuales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 12(33), 3-17. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2021.33.854>
- Bravo, L., & Rico, M. N. (Comps.) (2001). *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina: Informe del seminario Regional, Santiago de Chile 12 y 13 de junio de 2001*. CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6487/S01121081\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6487/S01121081_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brunner, J. J., & Ganga, F. A. (2016). Gobernanza de la educación superior:

- una mirada crítica y propositiva al caso de Chile. *Revista Dilemas Contemporáneos*, IV(1), 1-25.
- Casad, B. J., Garasky, C. E., Jancetic, T. R., Brown, A. K., Franks, J. E., & Bach, C. R. (2022). U.S. Women faculty in the social sciences also face gender inequalities. *Frontiers in Psychology*, 13, 792756. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792756>
- Cifuentes, P., & Guerra, P. (2021). *Transversalización del enfoque de género en la legislación: Aspectos teóricos y compromisos internacionales*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BNC). [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/30359/1/BCN\\_Transversalizacio\\_n\\_de\\_ge\\_nero\\_en\\_la\\_legislacio\\_n\\_Final.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/30359/1/BCN_Transversalizacio_n_de_ge_nero_en_la_legislacio_n_Final.pdf)
- Comunidad Mujer & Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación –Comunidad Mujer & MCTCI (2022b). *Huella de género: Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades*. <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/05/MINCYT-COMUNIDAD-MUJER-HUELLA-DE-GENERO.-MANUAL-PARA-LA-GESTION-DE-LA-IDI-CON-IGUALDAD-DE-GENERO-EN-UNIVERSIDADES-2021.pdf>
- Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas - CRUCH (2019). *Modelo caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario*. CRUCH. <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>
- Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas - CRUCH (2022). *Lineamientos para establecer una política de igualdad género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores (CRUCH)*. <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/08/Lineamientos-Igualdad-Genero-v3.pdf>
- Consortio de Universidades del Estado de Chile - CUECH (2022). *Tendencias de brechas en las 18 universidades del CUECH*. <https://genero.uestatales.cl/reel/tendencias-de-brechas-en-las-18-universidades-del-cuech/>
- Ganga, F., Quiroz, J., & Fossatti, P. (2017). Análisis sincrónico de la gobernanza universitaria: Una mirada teórica a los años sesenta y setenta. *Educacao e Pesquisa*, 42(2), 553-568. <https://doi.org/10.1590/S1517-9702201608135289>
- Ganga-Contreras, F., Pérez, A., & Mansilla, J. (2018). Paradigmas emergentes en la Gobernanza Universitaria: Una aproximación teórica. *Revista Utopía y Praxis*, 23(83), 123-136.
- Ganga-Contreras, F. A., Suárez-Amaya, W., Calderón, A.-I., Wandercil, M., & Jung, H. S. (2019). Retos a la Gobernanza Universitaria: Acotaciones sobre la cuestión de la autoridad y la profesionalización de la gestión de las Universidades. *Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 8(3). 435-456. <https://doi.org/10.21664/2238-8869.2019v8i3.p435-456>
- Jaramillo, I. C., & Bucheli, L. F. (Coords.) (2020). *Perspectivas de género en educación superior: Una mirada Latinoamericana*. Red Alas y Universidad ICESI.
- Lenine, E., & Pereira, M. (2021). Paridad de género en las organizaciones internacionales: Discurso vs. números. *Relaciones Internacionales*, (48), 101-121. <https://doi.org/10.15366/>



- [relacionesinternacionales2021.48.006](#)
- Ley 21094 de 2018. Sobre universidades estatales. 25 de mayo de 2018.
- Ley 21369 de 2021. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. 30 de agosto de 2021.
- López, I. (2005). Género en la agenda internacional de desarrollo. Un enfoque de derechos humanos. *Relaciones Internacionales*, (2), 1-36. <https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/5328>
- Martínez, C. Y., & García, I. (2022). Gobernanza Universitaria y vinculación académica-empresarial en educación superior: Área de ciencias agropecuarias en Sinaloa-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-6), 95-109. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38825>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación - MCTCI (2021). *Política Nacional de igualdad de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. MCTCI. <https://www.minciencia.gob.cl/genero/>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación - MCTCI (2022). *Radiografía de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. MCTCI. [https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer\\_public/9a/c4/9ac46c03-ecb0-473c-a070-34e3f6488df5/radiografia\\_genero\\_2022.pdf](https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer_public/9a/c4/9ac46c03-ecb0-473c-a070-34e3f6488df5/radiografia_genero_2022.pdf)
- Ministerio de Educación de Chile - Mineduc (2016). *Protocolos contra el acoso sexual en educación superior. Sugerencias para su elaboración*. <https://healtheducationresources.unesco.org/library/documents/protocolos-contra-el-acoso-sexual-en-educacion-superior-sugerencias-para-su-elaboracion>
- [educacion-superior-sugerencias-para-su](#)
- Ministerio de Educación de Chile - Mineduc (2018). *Mineduc, ONU y Unesco ratifican su compromiso para combatir la violencia de género en la educación superior*. <https://www.mineduc.cl/compromiso-combatir-violencia-de-genero-educacion-superior/>
- Ministerio de la Mujer & la Equidad de Género - MinMujeryEG (2022). *Más mujeres más ciencia*. [https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=4080#:~:text=El%205%20de%20las%20matr%C3%ADculas,en%202018%20corresponde%20a%20mujeres](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=4080#:~:text=El%205%20de%20las%20matr%C3%ADculas,en%202018%20corresponde%20a%20mujeres)
- Organización de Naciones Unidas - ONU (2000). *2000-2015, Objetivos de desarrollo del milenio*. <https://research.un.org/es/docs/dev/2000-2015>
- Organización de Naciones Unidas - ONU (2015). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Santiago de Chile - PNUD-Chile (2006). *Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile*. PNUD-Chile. [https://www.estudiospnud.cl/wp-content/uploads/2020/04/undp\\_cl\\_genero\\_guia\\_tg\\_2014.pdf](https://www.estudiospnud.cl/wp-content/uploads/2020/04/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf)
- Ponce, C. (2020). El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales. *Izquierdas*, 49, 1554-1570. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100280>
- Sánchez, M. L., & Castañón, J. C. (2019). Gobernanza en la educación superior de México: Caso Universidad Autónoma de Tamaulipas. *Revista de*

- Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(3), 59-71.
- Shanti, M. (2015). CEDAW, gender and culture. In R. Baksh & W. Harcourt (Eds.), *The Oxford handbook of transnational feminist movements* (pp. 368-398). Oxford University Press.
- Schuster, S., Santos, A., Leibe, L. M., Roque, B., Arce-Riffo, J., & Medel, E. (2019). Una mirada al movimiento feminista en Chile del año 2018: Hitos, agenda y desafíos. *Iberoamericana. América Latina – España - Portugal*, 19(72). <https://doi.org/10.18441/ibam.19.2019.72.223-245>
- Torlucci, S., Vazquez, V., & Pérez, M. (2019). La segunda reforma universitaria: Políticas de género y transversalización en las universidades. *RevCom*, (9), e016. <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- United Nations - UN (1995). *Report of the fourth world conference on women*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>
- Urzúa, S. (2019). Aportes a una etnografía de los movimientos feministas: Recursos expresivos en las marchas #Ni una menos y #8M en Santiago de Chile. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*, (35), 115-124. <https://doi.org/10.7440/antipoda35.2019.06>

# Acciones tendientes a reducir las brechas de género en la academia: Una mirada desde la experiencia chilena

## Resumen

La perspectiva de género en las universidades se ha transformado en un tópico de extrema relevancia en la gestión y/o gobernanza de estas entidades educativas, dado que busca aportar en la edificación de una sociedad más justa, donde todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades en los planos educacionales, económicos y laborales. Con esta mirada, se busca realizar una caracterización preliminar de las acciones que se están realizando en materia de género, las cuales se están poniendo en práctica en las universidades estatales chilenas; realizando para ello, una revisión documental que incluyó artículos científicos y diversos documentos normativos e institucionales. En general, se detectó que existe un involucramiento explícito desde el nivel estratégico, el cual puede evidenciarse en la creación de una nueva institucionalidad. Se concluye que las universidades tienen ante sí el reto de adecuar sus formas de gobiernos y fomentar el cambio cultural requerido, de acuerdo con las necesidades particulares de cada institución.

**Palabras clave:** Universidades; gobernanza universitaria; perspectiva de género; Chile.

## Introducción

La temática de género ha alcanzado notable significación en los últimos años, por un lado, ha tenido notoriedad el crecimiento en frecuencia, cantidad y consignas, de los grupos feministas y de las diversidades sexo-genéricas; al tiempo que, han ganado reconocimiento como parte de los lineamientos desde organismos internacionales y en las agendas de los poderes públicos. Estos lineamientos han servido de antesala para que los temas de la inclusión y la diversidad formen parte de la gobernanza de todo tipo de organizaciones, como vía expedita para que los espacios donde trabajamos, estudiamos o convivimos, se transformen en lugares seguros para participar y desarrollarse como persona.

Las movilizaciones de reciente data en Chile, principalmente el denominado mayo feminista de 2018, han sido lideradas por estudiantes universitarias; en palabras de Ponce (2020) estas movilizaciones tienen un anclaje tanto histórico como global. En el caso de Chile, de manera similar a lo ocurrido en todo el mundo, las demandas del movimiento

feminista se habían asociado históricamente a la participación política y a la despenalización del aborto. En épocas más recientes surgen otras consignas que resaltan la necesidad de incorporar la remuneración del trabajo doméstico y de cuidado, así como la necesidad de una educación no sexista y la garantía de espacios más seguros, libres de violencia, acoso y discriminación (Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas [CRUCH], 2019).

Estas materias se han abordado con diversos matices por el resto de la sociedad, dando por finalizado lo que ha sido calificado como el período de “silencio feminista”, posterior al fin de la dictadura civil-militar en Chile (1973-1990), con lo cual se avanzó en la participación femenina en la vida política y la construcción de la institucionalidad de género del país (Schuster et al., 2019, Urzúa, 2019).

Aparejado a lo descrito previamente, los lineamientos de organismos internacionales han elevado el papel de la igualdad de género en todas las áreas del quehacer como instrumento de desarrollo, a partir de una serie de conferencias internacionales que se vienen

realizando desde la década de los setenta, siendo la de Beijing las más significativa, espacio en el cual los gobiernos participantes y las agencias de la ONU asumieron el compromiso de promover la transversalidad del enfoque de género como la estrategia más adecuada para promover los derechos de las mujeres (UN, 1995; López, 2005; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Santiago de Chile [PNUD-Chile], 2006; Lenine y Pereira, 2021). Posteriormente, se resalta la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer entre los 8 objetivos del milenio (ONU, 2000) y entre los 17 objetivos del desarrollo sostenible (ONU, 2015), con lo cual se evidencia un avance declarativo en la perspectiva de género y su relación con el desarrollo.

Todo este panorama ha servido como impulsor para que el ámbito educativo tome “cartas en el asunto” con miras a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, a partir de la creación de espacios de decisión y de representación, soportados en normativas que velan por ofrecer igualdad de oportunidades. De acuerdo con Shanti (2015); y, Cifuentes y Guerra (2021), esta igualdad no debe ser entendida como trato idéntico para hombre y mujer, sino como la necesidad de emplear acciones afirmativas que redistribuyan recursos, poder y oportunidades, de manera tal que permitan a las mujeres superar los efectos de la discriminación pasada, y que, en los hechos, produce una relación asimétrica entre ellos y ellas.

Ante este contexto, el objetivo de este trabajo es realizar una caracterización preliminar de las acciones que se están realizando en materia de género, las cuales se están poniendo en práctica en las universidades estatales chilenas. Estas acciones se expresan en políticas, normativas y estrategias que generan cambios en su gobernanza.

Para lograr los propósitos trazados, se realizó una revisión documental que plasma la cronología de las principales acciones y su contenido, con miras a ofrecer a los tomadores de decisión nacionales o extranjeros, una panorámica del grado de avance del proceso

de incorporación de la perspectiva de género en el país y que sirva como referencia para establecer comparaciones entre realidades y pareceres.

## **1. Iniciativas para apoyar la perspectiva de género**

La igualdad de género se ha erigido como un derecho fundamental, transformándose en un pilar central a la hora de avanzar en sociedades más justas y sostenibles; por lo mismo se valoran todas las iniciativas que germinen en esa dirección. Colocando nuevamente el foco en Chile, se debe consignar que surgieron en esta época varias iniciativas, entre las cuales se pueden destacar las siguientes:

a. Desde el Ministerio de Educación (Mineduc) se entregó a todas las instituciones de educación superior un manual para elaborar protocolos contra el acoso sexual que sirvió de antelara a la formulación de la Ley 21369 de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

b. En el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) se crea la comisión de género.

c. El Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH) presenta al Mineduc un paquete con siete medidas de equidad de género aplicables a todo el sistema de educación superior.

d. Asimismo, en la formulación de la Ley sobre Universidades del Estado, se 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” (Ley 21094 de 2018), 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.

e. 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, 2022). También se crea 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. Esta matriz cuenta con siete dimensiones e indicadores en el ámbito de la I+D+i, las que proporcionan elementos cuantitativos, cualitativos y definición de políticas (Comunidad Mujer y MCTI, 2022).

f. El programa es una experiencia sin precedentes en el país, que tiene como objetivo ayudar a las instituciones a desarrollar capacidades e implementar acciones para reducir las brechas de género en las áreas de investigación, desarrollo, transferencia de tecnología, innovación y emprendimiento científico y tecnológico.

Todo este escenario, de presiones internas y externas que afectan a las universidades, ha traído aparejada la necesidad imperiosa de generar reformas que impactan directamente la política y gobierno de estas entidades educativas, colocando en ellas el imperativo de avanzar desde la tradicional administración de las universidades, a lo que hoy se conoce como gobernanza universitaria (Brunner y Ganga, 2016; Ganga, Quiroz y Fossatti, 2017; Ganga-Contreras, Pérez y Mansilla, 2018; Ganga-Contreras et al., 2019; Sánchez y Castañón, 2019; Acosta-Silva, Ganga-Contreras y Rama-Vitale, 2021; Martínez y García, 2022). Esta nueva realidad, con sus correspondientes transformaciones, ocurren en Chile a la par de otras experiencias en la escena latinoamericana (Torlucci, Vazquez y Pérez, 2019; Jaramillo y Bucheli, 2020).

Se trata por lo tanto de un proceso que está en etapa inicial en nuestra región, el que puede desagregarse en una serie de

acciones y estrategias, las cuales se revisan a continuación.

## **2. Acciones y estrategias para fortalecer la perspectiva de género**

### **2.1. Del protocolo contra el acoso sexual hacia una política integral contra el sexual, la violencia y la discriminación**

Como ya se había señalado, la coyuntura que se estaba viviendo en el país y a escala global sirvió de impulso para que emergiera este tema como parte de la agenda. El Mineduc durante el primer semestre del 2018 inició un catastro sobre la existencia de Protocolos contra el abuso y acoso sexual en la educación superior. De acuerdo con los datos obtenidos a septiembre de este año, de las 149 entidades catastradas, sólo 52 contaban con protocolos en esta materia (33 universidades, 12 Institutos Profesionales y 7 Centros de Formación Técnica (Mineduc, 2018).

Estos datos revelaron la imperiosa necesidad de que las instituciones de educación superior contaran con un instrumento dirigido a promover relaciones respetuosas e igualitarias, que se tomen medidas para prevención del acoso, la atención a las víctimas y emprender acciones para su erradicación, incluyendo el recibimiento de denuncias y el desarrollo de investigaciones, la definición de sanciones, y los mecanismos de reparación a víctimas (Mineduc, 2016; Ley 21369 de 2021).

Como respuesta a esta realidad el CRUCH (2022) lanza el modelo caleidoscopio que aborda la intervención de la problemática de la violencia de género. En este documento se expresa como causales de violencia estructural: la ausencia de institucionalidad para la aplicación de justicia en casos de violencia de género directa; la inexistencia de protocolos, reglamentos, o debilidades en los procedimientos de investigación; obstáculos para el acceso a la justicia, falta de difusión o desprotección que favorezca el silenciamiento

de la persona afectada y de testigos; y la ausencia de normativa que reconozca las diversidades sexuales y de género.

Con la formulación de la Ley 21369 de 2021 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 que establece el sistema nacional de aseguramiento de la calidad en la educación superior. 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.

## 2.2. Diagnósticos de relaciones de género

Como parte de la formalización del proceso de elaboración de políticas y estrategias, el diagnóstico tiene un papel importante en la identificación de fortalezas, limitaciones y oportunidades de desarrollo enfocadas a disminuir brechas. Actualmente existen diversos estudios macro, meso y micro, que no solo han permitido reafirmar la existencia de brechas sino también el impacto de las mismas en la trayectoria académica.

En el informe sobre tendencias de brechas de las 18 universidades del CUECH (2022), se hace evidente la persistencia de la desigualdad tanto en términos de representación, como en trayectorias académicas, al igual que en percepciones estereotipadas de hombres y mujeres en el espacio de la academia. La desigualdad más visible está expresada en la sobrerrepresentación de hombres en los espacios de decisión estratégica y en la mayor presencia masculina en la cúspide de la carrera académica.

Si bien en los últimos años, se ha visto una tendencia a acortar la brecha en los cargos de liderazgo institucional, como es el caso de las direcciones superiores (45%), esta participación tiende a disminuir

en los siguientes niveles de decisión, como es el caso de las decanaturas (26%). En este último caso la menor presencia de mujeres en las jerarquías de asociado y titular afecta directamente la posibilidad de ocupar tales cargos de responsabilidad directiva.

De manera complementaria, el informe denominado Radiografía de género en CTCI (MCTCI, 2022) destaca que se ha superado la expectativa de paridad de género en matrícula de educación superior (54% de mujeres), pero cuando se hace desagregación por áreas de conocimiento se refleja la ausencia de mujeres en áreas *STEM*, donde sólo 1 de cada 4 matrículas lo ocupa una mujer. Otro dato revelador es que solo el 5% de las mujeres trabajan en tecnologías (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género [MinMujeryEG], 2022). También las brechas se hacen evidentes cuando se observan las trayectorias profesionales 51% matrícula de maestría, 43% de matrícula de doctorado, de las cuales egresa el 37% lo que entrega un total de 34% de mujeres con doctorado en las instituciones y que potencialmente investigan en universidades (MCTCI, 2022).

Esta realidad se ha convertido en una alarma para que las universidades hayan asumido programas de incorporación de mujeres en las carreras *STEM*. Iniciativas como éstas contribuyen a la reducción de brechas, pero también requiere un proceso de acompañamiento y de acciones concretas para evitar de deserción en un ambiente académico percibido como una barrera para el éxito (Casad et al., 2022).

## 2.3. Institucionalización de la perspectiva de género

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 y Rico, 2001). En el ámbito de la educación superior requiere tener un carácter estratégico, pero

también requiere que se asegure financiamiento suficiente, capacidades institucionales y competencias para el diseño de planes y políticas, así como para su seguimiento (Plataforma de Acción de Beijing en 1995). La concepción que entrega el CRUCH (2022) 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” (p.21).

En este sentido, la creación de la comisión de igualdad de género del CRUCH (2022) es un

hito que de la otorga representatividad a todas las unidades que forman parte del Consejo de Rectores con la finalidad de impulsar el diseño e implementación de políticas institucionales y promover la cooperación interuniversitaria en la materia. Este trabajo consolida parte de las necesidades que se habían diagnosticado durante el año 2017 que puso en evidencia las brechas existentes en la academia.

El CRUCH (2022) contempla un conjunto de siete estrategias y acciones posibles para la institucionalización de políticas de igualdad de género en las universidades, las cuales se pueden apreciar en el Cuadro 1.

**Cuadro 1**  
**Estrategias y acciones posibles para la institucionalización de políticas de igualdad de género**

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.) 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.
4. Incorporar los principios y valores de la igualdad de género y la inclusión en la normativa y documentación institucional	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. 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.
5. Impulsar la transformación de la cultura institucional hacia la igualdad de género, la no discriminación y los valores del respeto y la tolerancia.	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.

### Cont... Cuadro 1

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 (2022).

## Conclusiones

La célebre socióloga e investigadora estadounidense Joan Elise Robinson Acker, sostenía en sendos trabajos publicados el 2006 y el 2012, que todas instituciones poseen en sus respectivas estructuras organizacionales regímenes de desigualdad, las que tienen que ver con las diferencias observadas en el grado de poder y control que tienen sus integrantes, respecto de los propósitos, metas, recursos y los consiguientes resultados.

Del fenómeno previamente descrito, obviamente no están exentas las universidades, por lo mismo, es altamente valorable el esfuerzo que está realizando el sistema universitario chileno para avanzar en una agenda tendiente a enfrentar estas disparidades; impulsando, promoviendo y definiendo acciones, directrices y estrategias tendientes a la igualdad de género.

En líneas generales, dentro del estado de avance de la perspectiva de género, se puede destacar la creación de una nueva institucionalidad, como parte de un compromiso explícito desde el nivel estratégico y está siendo incorporado como parte de los indicadores de desempeño a lo interno de las instituciones.

Cada universidad tiene ante sí el reto de adecuar estrategias particulares desde sus diagnósticos y especificidades para identificar líneas de desarrollo. Algunas ya están avanzando en proyectos dirigidos hacia áreas

específicas como promover la participación y visibilización de mujeres en ciencia, tecnología, innovación y emprendimiento de base científica tecnológica, 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.

En todo caso, aún está pendiente complementar el empuje de lo normativo, para fortalecer aspectos que apunten a la permeabilidad en la cultura organizacional y la gestión del cambio. Queda claro entonces, que existe un extenso camino por recorrer, con procesos de larga data que se deben revertir, con muchas tensiones que resolver y grandes desafíos que enfrentar, todo lo cual, deja abierto enormes espacios para seguir investigando.

## Referencias bibliográficas

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289>
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion*, 31(3), 214-224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Acosta-Silva, A., Ganga-Contreras, F., y



- Rama-Vitale, C. (2021). Gobernanza universitaria: Enfoques y alcances conceptuales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 12(33), 3-17. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2021.33.854>
- Bravo, L., y Rico, M. N. (Comps.) (2001). *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina: Informe del seminario Regional, Santiago de Chile 12 y 13 de junio de 2001*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6487/S01121081.es.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunner, J. J., y Ganga, F. A. (2016). Gobernanza de la educación superior: una mirada crítica y propositiva al caso de Chile. *Revista Dilemas Contemporáneos*, IV(1), 1-25.
- Casad, B. J., Garasky, C. E., Jancetic, T. R., Brown, A. K., Franks, J. E., y Bach, C. R. (2022). U.S. Women faculty in the social sciences also face gender inequalities. *Frontiers in Psychology*, 13, 792756. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792756>
- Cifuentes, P., y Guerra, P. (2021). *Transversalización del enfoque de género en la legislación: Aspectos teóricos y compromisos internacionales*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BNC). [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/30359/1/BCN\\_Transversalizacion\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_legislacion\\_Final.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/30359/1/BCN_Transversalizacion_de_genero_en_la_legislacion_Final.pdf)
- Comunidad Mujer y Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación –Comunidad Mujer y MCTCI (2022). *Huella de género: Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades*. <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/05/MINCYT-COMUNIDAD-MUJER-HUELLA-DE-GENERO.-MANUAL-PARA-LA-GESTION-DE-LA-IDI-CON-IGUALDAD-DE-GENERO-EN-UNIVERSIDADES-2021.pdf>
- Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas - CRUCH (2019). *Modelo caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario*. CRUCH. <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>
- Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas - CRUCH (2022). *Lineamientos para establecer una política de igualdad género en las universidades del Consejo de Rectoras y Rectores (CRUCH)*. CRUCH. <https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/08/Lineamientos-Igualdad-Genero-v3.pdf>
- Consortio de Universidades del Estado de Chile - CUECH (2022). *Tendencias de brechas en las 18 universidades del CUECH*. <https://genero.uestatales.cl/reel/tendencias-de-brechas-en-las-18-universidades-del-cuech/>
- Ganga, F., Quiroz, J., y Fossatti, P. (2017). Análisis sincrónico de la gobernanza universitaria: Una mirada teórica a los años sesenta y setenta. *Educacao e Pesquisa*, 42(2), 553-568. <https://doi.org/10.1590/S1517-9702201608135289>
- Ganga-Contreras, F., Pérez, A., y Mansilla, J. (2018). Paradigmas emergentes en la Gobernanza Universitaria: Una aproximación teórica. *Revista Utopía y Praxis*, 23(83), 123-136.
- Ganga-Contreras, F. A., Suárez-Amaya, W., Calderón, A-I., Wandercil, M., y Jung, H. S. (2019). Retos a la Gobernanza

- Universitaria: Acotaciones sobre la cuestión de la autoridad y la profesionalización de la gestión de las Universidades. *Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 8(3). 435-456. <https://doi.org/10.21664/2238-8869.2019v8i3.p435-456>
- Jaramillo, I. C., y Bucheli, L. F. (Coords.) (2020). *Perspectivas de género en educación superior: Una mirada Latinoamericana*. Red Alas y Universidad ICESI.
- Lenine, E., y Pereira, M. (2021). Paridad de género en las organizaciones internacionales: Discurso vs. números. *Relaciones Internacionales*, (48), 101-121. <https://doi.org/10.15366/relacionesinternacionales2021.48.006>
- Ley 21094 de 2018. Sobre universidades estatales. 25 de mayo de 2018.
- Ley 21369 de 2021. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. 30 de agosto de 2021.
- López, I. (2005). Género en la agenda internacional de desarrollo. Un enfoque de derechos humanos. *Relaciones Internacionales*, (2), 1-36. <https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/5328>
- Martínez, C. Y., y García, I. (2022). Gobernanza Universitaria y vinculación académica-empresarial en educación superior: Área de ciencias agropecuarias en Sinaloa-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-6), 95-109. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38825>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación - MCTCI (2021). *Política Nacional de igualdad de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. MCTCI. <https://www.minciencia.gob.cl/genero/>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación - MCTCI (2022). *Radiografía de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. MCTCI. [https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer\\_public/9a/c4/9ac46c03-ecb0-473c-a070-34e3f6488df5/radiografia\\_genero\\_2022.pdf](https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer_public/9a/c4/9ac46c03-ecb0-473c-a070-34e3f6488df5/radiografia_genero_2022.pdf)
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género - MinMujeryEG (2022). *Más mujeres más ciencia*. [https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=4080#:~:text=El%205%20de%20las%20matr%C3%ADculas,en%202018%20corresponde%20a%20mujeres](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=4080#:~:text=El%205%20de%20las%20matr%C3%ADculas,en%202018%20corresponde%20a%20mujeres)
- Ministerio de Educación de Chile - Mineduc (2016). *Protocolos contra el acoso sexual en educación superior. Sugerencias para su elaboración*. <https://healtheducationresources.unesco.org/library/documents/protocolos-contra-el-acoso-sexual-en-educacion-superior-sugerencias-para-su>
- Ministerio de Educación de Chile - Mineduc (2018). *Mineduc, ONU y Unesco ratifican su compromiso para combatir la violencia de género en la educación superior*. <https://www.mineduc.cl/compromiso-combatir-violencia-de-genero-educacion-superior/>
- Organización de Naciones Unidas - ONU (2000). *2000-2015, Objetivos de desarrollo del milenio*. <https://research.un.org/es/docs/dev/2000-2015>
- Organización de Naciones Unidas - ONU (2015). *La Agenda para el desarrollo sustentable*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Santiago de Chile - PNUD-Chile (2006). *Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile*. PNUD-Chile. [https://www.estudiospnud.cl/wp-content/uploads/2020/04/undp\\_cl\\_genero\\_guia\\_tg\\_2014.pdf](https://www.estudiospnud.cl/wp-content/uploads/2020/04/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf)
- Ponce, C. (2020). El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales. *Izquierdas*, 49, 1554-1570. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100280>
- Sánchez, M. L., y Castañón, J. C. (2019). Gobernanza en la educación superior de México: Caso Universidad Autónoma de Tamaulipas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXI(3), 59-71.
- Shanti, M. (2015). CEDAW, gender and culture. In R. Baksh & W. Harcourt (Eds.), *The Oxford handbook of transnational feminist movements* (pp. 368-398). Oxford University Press.
- Schuster, S., Santos, A., Leibe, L. M., Roque, B., Arce-Riffo, J., y Medel, E. (2019). Una mirada al movimiento feminista en Chile del año 2018: Hitos, agenda y desafíos. *Iberoamericana. América Latina – España - Portugal*, 19(72). <https://doi.org/10.18441/ibam.19.2019.72.223-245>
- Torlucci, S., Vazquez, V., y Pérez, M. (2019). La segunda reforma universitaria: Políticas de género y transversalización en las universidades. *RevCom*, (9), e016. <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- United Nations - UN (1995). *Report of the fourth world conference on women*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>
- Urzúa, S. (2019). Aportes a una etnografía de los movimientos feministas: Recursos expresivos en las marchas #Ni una menos y #8M en Santiago de Chile. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*, (35), 115-124. <https://doi.org/10.7440/antipoda35.2019.06>