

Psicología Hoy

Nº 38

Políticas de Género Universitarias

DEL “MAYO FEMINISTA” A LOS DEBATES EN TORNO A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO UNIVERSITARIAS

por Evelyn Hevia Jordán, Facultad de Psicología, UAH.

El número 38 de Psicología Hoy, lo dedicamos a los debates en torno a las políticas de género universitarias. Debates que, se iniciaron con la llamada “*ola o mayo feminista*” de 2018 y que, a pesar de la pandemia, no se han ido a cuarentena, muy por el contrario, la pandemia ha venido a reafirmar las condiciones estructurales de desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado entre hombres y mujeres. Por cierto, quienes desarrollamos nuestro trabajo en torno a actividades académicas, hemos tenido la experiencia encarnada de “hacer malabares” para llevarnos el trabajo de la universidad a la casa: entre las clases *online*, el borrador del *paper* por terminar, las correcciones de tesis, trabajos, ensayos, pruebas, subir las notas a la plataforma, la reunión de la comisión uno, dos y tres, mientras la lavadora sigue funcionando, y se acumulan los platos por lavar. Y a todo esto podemos sumar un largo etcétera cuando hay niños por criar, cuidar, educar y entretener en casa. Nos hemos preguntado en este tiempo ¿qué hacer? ¿Apagamos los micrófonos y las cámaras para no hacer visible esos “malabares” ante colegas y estudiantes o socializamos entre nosotras los improvisados recetarios más o menos exitosos? No hay consenso al respecto, pero lo cierto es que el problema es global y que hemos trata-

do de hacer como que no ha pasado nada y cuando damos *rienda suelta* a la queja, a la negatividad se nos pone en el rol de “*aguafiestas*” o “*killjoy*”. Pero, siguiendo a la teórica feminista Sarah Ahmed (1) queremos reivindicar a la “*aguafiestas*”, pues son (somos) ellas las que están (estamos) dando espacio para la ruptura del estatus quo, desnaturalizando al patriarcado en todas sus expresiones.

Son (somos) “*killjoy*” y a la vez protagonistas. Mujeres y disidencias que han (hemos) teñido de verde y violeta las calles del país y desde el canto sincronizado están (estamos) corriendo los velos del patriarcado arraigado no solo en nuestras casas y en el modo en que ahí se distribuyen las tareas, sino también ese que está anquilosado en los cimientos de las instituciones académicas. Son (somos) las “*aguafiestas*” poniendo en el centro de la discusión que no se trata únicamente de crear cuotas o protocolos para prevenir, educar y sancionar el acoso que esta generación ha venido a desnaturalizar, sino que también estamos por erosionar el centro mismo de las estructuras patriarcales que están ancladas en las formas de gobierno universitario, poniendo sobre la mesa las formas históricas de exclusión discriminación en contra de las mujeres y disidencias.

En este número presentamos tres artículos en los cuales las autoras conversan, reflexionan y proponen cuestiones a tener en cuenta al momento de debatir en torno a la creación de una política de género universitaria. El primero, escrito por la académica colaboradora de la Facultad de Psicología de la UAH, Ana María Espinoza Catalán en conjunto con Alejandra Colipi Ávila y Pablo Unda Rubio, se titula: *Ampliando los límites de la formación educativa: ¿cómo hacernos partícipes de la comunidad universitaria desde una perspectiva de género?*, aquí proponen entender este proceso desde una perspectiva ecológica, poniendo atención en aquellos aspectos del desarrollo individual e institucional. Por su parte, el artículo de Marcela Mandiola Cotroneo y Adriana Bastias Barrientos, ambas integrantes de Red de Investigadoras, se titula: *Primera Política de Igualdad de Género Ministerio CTCI: ¿un asunto de mujeres?*

En él, las autoras hacen un llamado crítico a auscultar el binarismo con el que se está mirando este tema y lo indispensable de tener a la vista el análisis interseccional, que permita examinar otras formas de discriminación y exclusión. Finalmente, cerramos este número y abrimos espacio a la discusión, con el aporte de las académicas de la UAH, María Teresa Rojas Fabris, María Alejandra Energici Sprovera, Antonia Larrain Sutil y, Cecilia Osorio Gonnet, titulado: *Política de género feminista y justicia social: claves para repensar las instituciones de educación superior*. Este texto es el resultado de un diálogo de académicas de distintas facultades, quienes acentúan problemáticas subyacentes al debate, tales como: la distribución del poder, el reconocimiento y las prácticas de participación al interior de las universidades.

Sin lugar a dudas, la “*marea feminista*” está generando fuertes crisis transformadoras y sus olas continúan golpeando el corazón del patriarcado de las instituciones académicas a nivel global. Poco a poco género y feminismo empiezan a dejar los rincones marginales de nuestras universidades y comienzan a ser parte de los temas centrales de la agenda, pues como dice Emilie Pine: “Para cambiar algo, el feminismo debe ser ‘mainstream’” (2).

Referencias

- (1) Erlij, E. (2021). Sarah Ahmed: la gran aguafiestas, *Palabra Pública*, 23. Disponible en: <http://palabrapublica.uchile.cl/2021/04/21/sara-ahmed-la-gran-aguafiestas/>
- (2) Fernández, A. (2020). Emilie Pine: «Para cambiar algo, el feminismo debe ser ‘mainstream’», *El País*. Disponible en: <https://smoda.elpais.com/feminismo/emilie-pine-para-cambiar-algo-el-feminismo-debe-ser-mainstream/>



Ampliando los límites de la formación educativa: ¿cómo hacernos partícipes de la comunidad universitaria desde una perspectiva de género?

*Por Ana María Espinoza Catalán , académica colaboradora Facultad de Psicología UAH,
Alejandra Colipi Ávila y, Pablo Unda Rubio, ayudantes Facultad de Psicología UAH.*

En la última década, la agenda educativa superior de América Latina ha sido fuertemente estremecida por una serie de movilizaciones y demandas feministas, visibilizándose temáticas en torno a los abusos, sanciones y protocolos. Chile no estuvo al margen de este escenario. Terminar con prácticas machistas e instalar normativas, oficinas de género y reglamentos han sido el foco de las principales exigencias y debates.

Más allá de un rol formativo, las instituciones de educación superior han de asumir otros roles e incluso diversos matices. Dentro de estos, es relevante incorporar la perspectiva de género, pues, considera un vínculo colectivo de cuidado, protección y resguardo de los derechos de las personas que componen la comunidad educativa. Al mismo tiempo, se puede sostener que parte del rol social de las universidades dice relación con la construcción de caminos y narrativas que contribuyen a las transformaciones sociales y culturales.

En este intento constante de superar estas complejas barreras, mujeres y disidencias han hecho evidente la ausencia de la dimensión de género en los ámbitos académicos. Así, dentro de las demandas surge la urgencia de una mayor representación y participación en los distintos estamentos de mujeres y diversidades sexuales, siendo el diálogo e invitación a la reflexión fundamentales para empujar estos cambios estructurales de las instituciones. Esto a su vez, implicaría un indispensable cambio de conciencia y de ética, así como la implementación de una educación no sexista, que tome como ejes, la equidad y transparencia en dicha transformación sociopolítica.

Analizar desde la perspectiva de género y disidencias sexuales, es un aspecto impostergable para el contexto académico, ya que la universidad como entidad educacional debe ser un garante de derechos que promueva una convivencia democrática e inclusiva con sus integrantes (1). Por lo que, incorporar la perspectiva de género en el estatuto universitario será la base legal para promover e impulsar los cambios que garanticen la equidad entre mujeres, hombres y disidencias sexuales, dentro de las prácticas institucionales que se ejercen durante la formación educativa.

Es importante señalar que la inequidad de género no es un problema que afecta solamente a las mujeres y las disidencias sexuales, sino que a la sociedad en general, ya que la desigualdad de género equivale al estancamiento del progreso social (2). No obstante, solo “el 8,6% del total de las universidades nacionales han tomado algún tipo de medida para hacer frente a los problemas de inequidad” (2). Por tanto, avanzar en la inclusión de una perspectiva de género resulta primordial a la hora de pensar en una política universitaria que impulse transformaciones y avances en materia de equidad dentro de la comunidad universitaria.

La psicología como disciplina tiene mucho que aportar en esta dirección. Desde un enfoque ecológico (3) se reconoce la importancia de considerar la participación de los distintos contextos en el desarrollo individual e institucional. A partir de esta idea, una política universitaria de género debiese incluir la participación activa y permanente de todos los estamentos de la institución. Tanto en la construcción como en la implementación de esta política, se debe promover el protagonismo del conjunto de integrantes de la comunidad universitaria (2). Esto implica proponer actividades colectivas que favorezcan una convivencia respetuosa de los derechos de todas las personas. Para esto, es



fundamental el desarrollo de una mirada que reconozca, desde una perspectiva interseccional (4), las particularidades de sus miembros, que genere un sentido de pertenencia y valore la responsabilidad social (5). Igualmente, se deben propiciar las reflexiones compartidas, continuas y propositivas, destinadas al mejoramiento del bienestar de la comunidad, de la formación profesional y académica, así como de la gestión interdisciplinar.

De esta manera, es fundamental que el desarrollo e implementación de una política de género universitaria deje atrás el paradigma del control y sanción, y avance hacia uno formativo centrado en la convivencia democrática (6). Se hace necesario transitar hacia formas de aprendizaje cooperativas, dinámicas y participativas, que incorporen los principios de la justicia restaurativa en el manejo de la convivencia, impulsando la reparación y asunción de responsabilidad ante los conflictos (7). Además, transversalizar la perspectiva de género en los contenidos del currículum de los programas de estudios, en la aplicación de metodologías de enseñanza-aprendizaje y en diversas actividades de vinculación con el medio, se vuelve también una parte central de este proceso.

El desarrollo de una política de género con estas características es crucial no solo para hacer frente a las demandas sociales actuales, sino para favorecer la formación de profesionales que respeten la diversidad, capaces de contribuir al bienestar social en diversas áreas. Así, el foco formativo de esta propuesta aportará a que la comunidad universitaria se desarrolle de manera acorde al proyecto socioeducativo de la UAH.

Referencias

- (1) Vega, A.M. (2017). *Los derechos humanos en la Educación superior: Enfoques pedagógicos innovadores a través del aprendizaje-servicio y del aprendizaje basado en competencias*. España: Universidad de La Rioja.
- (2) Ramírez, F. (2019). Políticas públicas de género: implementación de la Institucionalidad de Género en universidades de habla hispana. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, (3), 45-55. <https://doi.org/10.4995/citecma.2019.11143>
- (3) Bronfenbrenner, U. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano*. Barcelona: Paidós.
- (4) Greenwood, R. M., & Christian, A. (2008). What happens when we unpack the invisible knapsack? Intersectional political consciousness and inter-group appraisals. *Sex Roles*, 59 (5-6), 404-417. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9439-x>
- (5) Shields, S. (2008). Gender: An Intersectionality Perspective. *Sex Roles*, 59, 301-311. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9501-8>
- (6) Magendzo, A., Toledo, M. I., & Gutiérrez, V. (2013). Descripción y análisis de la Ley sobre Violencia Escolar (N 20.536): dos paradigmas antagónicos. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 39 (1), 377-391. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052013000100022>
- (7) Cortés, M. A., & Torremorell, M. C. (2015). Hacia una pedagogía restaurativa: superación del modelo punitivo en el ámbito escolar. *Revista de mediación*, 8(1), 36-49.



Primera política de igualdad de género ministerio cdci: ¿un asunto de mujeres?

Por **Marcela Mandiola Cotroneo** y
Adriana Bastias Barrientos, integrantes de Red de Investigadoras.

El Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) publicó la ‘primera’ Política de Igualdad de Género. Una política para esta temática es una buena noticia, no obstante, también delimita un campo de significados y acciones subsecuentes. El Ministerio elige “la remoción de barreras que impiden la participación y desarrollo pleno de las mujeres en CTCI” como el gran desafío de igualdad. Remover barreras transparenta el tono del orden de género al que se alude. La preocupación por las brechas no ha pasado de la igualdad meramente formal razón por la cual fue superada por la priorización de las relaciones de inequidad estructurales de género (1). Este foco parcial explicaría también que el Ministerio trabaje de manera aislada, hay silencio del Ministerio de Educación, escaso impacto en la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), ausencia de las coordinadoras de universidades y redes de investigación y, en especial, de la agencia acreditadora. Se aprecia un foco reduccionista que

asume acriticamente que una brecha de género se puede cerrar, por decreto ministerial, sin ahondar en las condiciones históricas y sociales que dan cuenta de ella.

Una política pública busca: “a) el diseño de una acción colectiva intencional, b) el curso que efectivamente toma la acción como resultado de las muchas decisiones e interacciones que comporta y, en consecuencia, c) los hechos reales que la acción colectiva produce” (2). La Política carece de ‘acciones colectivas intencionales’ y del ‘curso para esas acciones’ lo que dificulta imaginar los ‘hechos reales que ella produce’. Enuncia un plan de acción “50/50 para el 2030” que abre los objetivos declarados, pero no explicita los resultados esperados, las acciones a implementar, los recursos contemplados, ni su evaluación. Estaríamos ante el ‘establecimiento de agenda’ (3) lo que implica incorporación del enfoque de género en algo existente, pero no una reformulación.

No hay definición para género, ni para brecha, ni para igualdad. Al no preguntarse qué se entiende por igualdad, la aspiración es equilibrio entre un binario. Se oblitera las relaciones de poder inherentes a toda práctica social, aquellas relaciones de subordinación para las mujeres que no cambian porque se nos incluya en algo.

“Se sigue considerando lo masculino como la norma, como el contexto no problematizado donde la mujer, portadora del problema, debe modificarse para acceder a un campo que no se cuestiona ni se transforma. Se busca igualdad entre un binario que permanece ciego a lo interseccional (4). No se refiere a otras formas de inequidad, clase social, etnia, ruralidad, territorio, capacidad, las que junto al género construyen experiencias de desigualdad cualitativamente distintas que el binario invisibiliza. En un momento como el que vive nuestro país, esta es una omisión grave. Es una ‘política de mujeres’ en ambientes masculinizados.”

Cerrar brechas es cuestión de productividad. Una concepción utilitarista que resuelve problemas, reduce incertidumbre e inventa nuevos mercados. Se trata de la pretensión de lograr objetivos ‘irracional a través de medios racionales’ (1). El Estado aparece como un ente que brinda datos, provee instrumentos y normativa. No garantiza sustentabilidad ni se compromete en el desarrollo. La publicación de una Política que se asocia a un plan de acción aún en borrador evidencia que se trata de una política no vinculante en manos de nadie que depende de la discrecionalidad de la repartición donde se deje caer. No hay responsables y su alcance es parcial y limitado. No tiene fuerza de ley ni está asociada a presupuesto, lo que la hace aún más discrecional, corriendo el riesgo de llegar a ser irrelevante.



El reporte que comunica esta Política no considera ninguna cita al trabajo académico de mujeres chilenas, así como tampoco ninguna referencia a los estudios de educación superior, ciencia y academia con perspectiva de género realizados en el país. La única virtud de la Política es completar un indicador y sostener el mismo entramado que aspira a modificar, la cultura del cumplimiento (5). Nos encontramos aquí con una política pública no supera aquello de “todo lo que los gobiernos deciden hacer o no hacer” (6).

Referencias

- (1) Alonso Álvarez, A. (2010). El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad(es). *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (47), 47-70. ISSN: 1315-2378. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533679002>
- (2) Aguilar Villanueva, L. (1996/a). Estudio Introductorio. En L. Aguilar Villanueva (Ed.), *La Hechura de las Políticas Públicas* (pp. 15-84). México: Miguel Ángel Porrúa.
- (3) Jahan, R., & Mumtaz, S. (1996). The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development [with Comments]. *The Pakistan Development Review*, 35(4), 825-834. <http://www.jstor.org/stable/41260001>
- (4) Rodríguez, J. (2020) Resistiendo la interseccionalidad. Reflexiones sobre la fatiga racial y de género. *Gestión y Negocios FEN UAH*, 2(5), 21-23.
- (5) Marine, S. B., y Nicolazzo, Z. (2017). *The rise of compliance culture: a dead end for addressing sexual violence*: <http://jcsheza.wordpress.com/2017/06/27/the-rise-of-compliance-culture-a-dead-end-for-ending-campus-sexual-violence/>
- (6) Dye, T. R. (2008). *Understanding public policy*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.





Política de género feminista y justicia social: claves para repensar las instituciones de educación superior

Por

María Teresa Rojas Fabris, María Alejandra Energici Sprovera, Antonia Larrain Sutil y, Cecilia Osorio Gonnet, académicas UAH.

El 2018 el sistema de educación superior a lo largo del país fue remecido por masivas protestas de estudiantes feministas que interpelaron a los gobiernos universitarios con el fin de transformar las lógicas de ejercicio del poder en distintos ámbitos, tanto en la toma de decisiones de las autoridades, como en la convivencia universitaria, la docencia, la investigación y la relación con la sociedad. Las voces de las estudiantes permitieron articular su protesta social con tradiciones de pensamiento feminista que han problematizado por décadas la hegemonía de una racionalidad patriarcal, sexista y heteronormada en el funcionamiento de las instituciones públicas y privadas (1). El mayo feminista del 2018, nos recordó que las universidades no son ajenas a esta racionalidad. A pesar de que las universidades son espacios de construcción de conocimiento que promueven el pensamiento crítico, son, al mismo tiempo, instituciones verticales, masculinizadas, de elites, que producen y toleran en su interior múltiples expresiones de violencia, abuso y exclusión hacia mujeres y disidencias sexuales.

Desde 2018 a la fecha, las instituciones de educación superior han reaccionado a las demandas feministas a través de la creación de unidades administrativas de igualdad de género que se insertan, la mayoría de las veces, en estructuras jerárquicas bajo la dependencia de rectorías o vicerrectorías universitarias (2). Estas unidades son las encargadas de diseñar políticas sobre disminución de brechas de género en temas de investigación, gestión de la convivencia, protocolización y sanción de denuncias de abuso sexual y laboral, capacitación a los miembros de la comunidad y cambios en los currículos para que otorguen espacios a las temáticas de género, entre otras. Estas iniciativas son relevantes, pues permiten favorecer una conversación institucional sobre equidad e igualdad al interior de las instituciones. No obstante, la literatura internacional señala que son insuficientes sino van acompañadas de reformas que reorganicen la estructura de toma de decisiones al interior de las instituciones, las prácticas de gobierno altamente masculinizadas y, además, la concepción de productividad y excelencia académica que, en el marco de la *nueva gestión pública* que regula hoy a las universidades desde lógicas empresariales y competitivas, tiende a favorecer más a los hombres, pues sobre las mujeres recaen más los trabajos asociados a la administración y la docencia universitaria. Esto último porque muchos hombres optan por trayectorias investigativas para cumplir con los mandatos de productividad, dejando a las mujeres las tareas de administración y docencia, que son menos valoradas y otorgan menos prestigio académico (3). Por lo anterior, en distintas universidades europeas, las políticas de igualdad de género han tenido impactos ambivalentes, dado que incrementan el número de académicas en la universidad, de una parte, pero suelen erigirse como ayudas para que las mujeres concilien la vida doméstica con la laboral, obviando que las racionalidades del poder al interior de las instituciones siguen siendo altamente masculinizadas y heteronormadas (3). Por tanto, aumentar el número de mujeres que participa de la vida académica u ocupa lugares de administración académica no es garantía de que las relaciones de poder sufran alteraciones sustantivas. Las políticas de género requieren fundarse en una mirada de justicia social y no solo de gestión administrativa. De lo contrario, según muestra la evidencia internacional, las universidades corren el riesgo de reducir la cuestión de la igualdad de género a retóricas discursivas que no alteran las relaciones de poder tradicionales.



“ En este sentido, pensar una política de género para las universidades del siglo XXI en Chile, creemos que supone, entre otras cosas, reflexionar sobre las formas en que se distribuye el poder en las instituciones de educación superior, los mecanismos de reconocimiento con los que cuentan todas las personas que las habitan, las mujeres, por cierto, pero también las identidades y sujetos históricamente marginalizados, así como en las prácticas de participación que posibilitan que las instituciones piensen sus desafíos en conjunto y fortalezcan su misión democrática. ”

Es decir, se trata de cuestionar la estructura de privilegios en la que se sostienen los gobiernos universitarios y crear mecanismos que los desactiven para dar paso a relaciones académicas y administrativas inclusivas. Usando las categorías de justicia social de la filósofa feminista Nancy Fraser (4) podríamos afirmar que una política universitaria que fomente la justicia de género, con miras a una igualdad real, requiere reorganizar la estructura de toma de decisiones en su interior, no solo con foco en “ayudar” a un grupo de mujeres a aumentar su productividad, sino a incluir a todos y todas en la toma de decisiones académicas.

Una política de género en clave feminista debería promover que las estructuras de los gobiernos universitarios sean elegidas con transparencia, a partir de deliberaciones públicas y que todos y todas tengan la oportunidad de participar libre e informadamente de estos procesos. La redistribución del poder universitario supone, por lo mismo, un proceso de reconocimiento de la legitimidad de las identidades plurales de los miembros de la comunidad, con especial atención a las personas históricamente excluidas por razones étnicas, de género, de identidad sexual, creencias religiosas y culturales, entre otras. La racionalidad mercantil, de la *nueva gestión pública* universitaria, erige una única noción de productividad y eficiencia académica, fuertemente masculinizada, en desmedro del reconocimiento de epistemologías plurales y, muy especialmente, de la invisibilización de tareas académicas esenciales para la sustentabilidad de las instituciones de educación superior. De aquí que las prácticas de participación necesitan ser revalorizadas como fuente de poder y gobernanza, en la medida que la participación de todas y todos moviliza decisiones inclusivas, justas y con un horizonte democrático.

Referencias

- (1) Muñoz-García, A L. (2020). Reflexiones feministas para otra investigación posible. *Cuadernos de Teoría Social*, 6 (12), 14-40.
- (2) Ramírez Saavedra, F. (2019). Políticas públicas de género: implementación de la Institucionalidad de Género en universidades de habla hispana. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, 0(3), 45-55. doi: <https://doi.org/10.4995/citecma.2019.11143>
- (3) Castaño Collado, C. (2016). La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 225-245. <https://doi.org/10.5209/INFE.54566>
- (4) Fraser, N. (2000). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era “postsocialista”, *New Left Review*. Disponible en: <https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribucion-al-reconocimiento-dilemas-de-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf>

Psicología UAH

Entregamos una formación rigurosa, con foco en las necesidades de las personas y comunidades, para hacer y ser un aporte a la sociedad.



- Carrera acreditada por 6 años.
- Formación profesional en Psicología Laboral-Organizacional, Clínica, Educacional y Social-Comunitaria.



Impacta en ti y en tu comunidad Ad/2022



**UNIVERSIDAD
ACREDITADA
POR 4 AÑOS
EN LAS 5 ÁREAS**
Hasta diciembre 2023.

Docencia de Pregrado
Vinculación con el Medio
Gestión Institucional
Docencia de Postgrado
Investigación

uah/ Universidad
Alberto Hurtado