

Transversalidad de Género e Institucionalidad para avanzar en la igualdad y la inclusión en la educación superior: una experiencia de la Universidad de Santiago de Chile

Amaya Pavez Lizarraga¹ (amaya.pavez@usach.cl) | Antropóloga Social. Enfermera-Matrona. Magíster en antropología y Desarrollo. Dra. en Antropología.

Cristina Arenas Mejía² (cristina.arenas@usach.cl) | Economista. Magíster en Gestión y Políticas Públicas.

Cecilia Baeza Correa³ (cecilia.baeza@gmail.com) | Antropóloga Social. Magíster en Estudios de Género y Cultura.

Pamela Caruncho Franco⁴ | Profesora de Filosofía. Magíster en Educación. Dra. (c) Estudios interdisciplinarios de Género.

Geraldine Pavie Olivera⁵ | Enfermera.

.....

RESUMEN

Presentamos una experiencia educativa para incorporar la perspectiva de género en la institucionalidad de las universidades, en este caso, en la Universidad de Santiago de Chile. A través de un proceso asociativo, se construye un programa de formación de sensibilización y formación en la temática de género denominado *Diplomado de Transversalidad de Género e Institucionalidad: un enfoque teórico y práctico* fundado en tres pilares teórico-valóricos que sustentan su creación: el plan estratégico de la Universidad; el modelo educativo, orientado al aprendizaje profundo y la teoría de género con su propuesta de *mainstreaming* o transversalidad y cuyo objetivo es contribuir en la implementación de la perspectiva de género en la institución. El programa se sustenta en la epistemología constructivista con un diseño pedagógico que incentiva el aprendizaje profundo de las personas participantes. La Universidad de Santiago de Chile en coherencia con los valores institucionales y con las directrices nacionales e internacionales, crea este programa de educación continua para sensibilizar y formar a funcionarios y funcionarias en la pertinencia de abordar su quehacer laboral con perspectiva de género.

PALABRAS CLAVE

Género, instituciones, transversalidad de género, educación superior, igualdad.

¹ Académica de Salud Pública Facultad de Ciencias Médicas Universidad de Santiago de Chile, directora Diplomado de Transversalidad de Género e Institucionalidad: un enfoque teórico y práctico. Amaya.pavez@usach.cl

² Economista, experta en educación continua. Universidad de Santiago de Chile

³ Coordinadora Diplomado de Transversalidad de Género e Institucionalidad: un enfoque teórico y práctico. Escuela de Obstetricia. Universidad de Santiago de Chile.

⁴ Filósofa, docente diplomado de Transversalidad de Género e Institucionalidad: un enfoque teórico y práctico.

⁵ Enfermera, docente Escuela de Enfermería. Universidad de Santiago de Chile

INTRODUCCIÓN

Presentamos una experiencia educativa para incorporar la perspectiva de género en la Universidad de Santiago de Chile. A través de un proceso asociativo, se construye un programa de formación de sensibilización y formación en la temática de género denominado Diplomado de Transversalidad de Género e Institucionalidad: un enfoque teórico y práctico patrocinado por la Cátedra UNESCO de Inclusión de la Universidad de Santiago de Chile, que tiene por objetivo contribuir en la implementación de la perspectiva de género en la institución.

Identificamos tres pilares teórico-valóricos que sustentan su creación, estos son: el plan estratégico de la Universidad; el modelo educativo (Universidad de Santiago, 2013), orientado al aprendizaje profundo y la teoría de género con su propuesta de *mainstreaming* o transversalidad.

El plan estratégico de la Universidad de Santiago propone disminuir brechas sociales a través del desafío de la inclusión promovido desde el valor institucional de respeto a las personas. En consistencia, es crucial avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo a las personas del colectivo LGTBQ+ que conforman la comunidad universitaria e iniciar el proceso de sensibilización y capacitación en la temática de género.

Para ello, se organiza un trabajo mancomunado entre el Programa de Responsabilidad Social que, en ese momento incluía el punto focal de género, y es el encargado de materializar la expresión de la ética institucional y su postura valórica respecto de la inserción de la universidad en la sociedad, cuya misión es potenciar las iniciativas y acciones específicas de inclusión social, sello distintivo de nuestra institución

(VIME, 2018); el Departamento de Educación Continua quien resguarda la calidad y pertinencia de la educación continua institucional, generando y gestionando redes de colaboración entre los diversos actores de la educación continua de la Universidad y organizaciones pública y privadas. En su concepción de la educación continua reconoce la responsabilidad de la formación permanente en el curso de vida de las personas (VIME 2018), es por ello que propicia un desarrollo de capacidades que potencien el desempeño laboral y la calidad de vida personal; y tres Facultades, Ciencias Médicas, Humanidades y Administración y Economía, que a la fecha habían iniciado un trabajo reflexivo sobre esta temática.

En esta asociación positiva el modelo educativo de la Universidad es central porque tiene una convergencia con la teoría de género al proponer ambas incentivar procesos significativos que involucra a la persona en sus distintas dimensiones de aprendizaje, cognitivo y emocional. Es la Unidad de Innovación Educativa de la Vicerrectoría Académica quien asesora en el modelo pedagógico del programa.

El Diplomado se sustenta en el modelo educativo constructivista, propone generar una reflexión crítica sobre las desigualdades de género en la sociedad y al interior de la Universidad. Esta introversión se trabaja en conjunto entre docentes y los/as estudiantes, buscando generar transformaciones significativas en las personas, en sus ámbitos privados y laborales. En el diseño se utilizó la propuesta de secuencia didáctica de Sanmartí (2002) que propone el desarrollo de cuatro fases en el proceso de aprendizaje: *exploración*, que consiste en actividades orientadas a promover que los y las estudiantes identifiquen el objeto de estudio y

formulen sus propios puntos de vista; *introducción de conocimientos*, que consiste en proponer actividades que favorezcan la identificación de nuevos puntos de vista en relación a los temas objeto de estudio, formas de resolver los problemas, definición de conceptos y relación entre conocimientos previos y nuevos; *síntesis*, en esta fase se busca que los y las estudiantes logren construir el conocimiento en la interacción con los o las profesores-as y sus compañeros-as. Pero la síntesis en sí, la hace cada estudiante a partir de lo que ha aprendido, plasmando este conocimiento en el reconocimiento de modelos elaborados y en la capacidad de comunicarlos; y *generalización*, esta fase propicia que los y las estudiantes se planteen nuevas cuestiones sobre la temática estudiada, que utilicen distintos lenguajes para explicitar sus representaciones, porque el modelo elaborado es provisional e irá evolucionando y enriqueciéndose a medida que se aplique a nuevas situaciones.

Esta propuesta de secuencia didáctica es dinámica y continua, busca lograr un aprendizaje profundo a través del desarrollo de las capacidades reflexivas y analíticas sobre nuevas ideas que se contrastan e integran a los conocimientos previos de cada estudiante sobre el tema. Amplía la comprensión del fenómeno de forma significativa, con lo cual puede ser un insumo para otros problemas posteriormente (Ausbel 2010, Yepes 2011).

Para lograr un aprendizaje profundo se necesita utilizar altos niveles de habilidades cognitivas, requiriendo analizar e integrar el conocimiento en nuevas dimensiones y significados que, en este caso se basan en las situaciones vividas en la realidad compleja que los o las estudiantes han experimentado en su vida diaria. De forma tal de integrar y relacionar de

forma crítica la información nueva, a través de la experiencia de aprendizaje al pasar por la secuencia didáctica completa. Aproximándose a un aprendizaje significativo en el que los nuevos conocimientos transforman la estructura cognoscitiva que, a su vez, favorecen la adquisición de nuevas estructuras cognitivas cuando demuestra la capacidad de reconstruir un nuevo planteamiento respecto del tema que se le propone aprender. Un aprendizaje profundo, promueve la comprensión y la aplicación de los aprendizajes de por vida (Biggs, 1989), de modo similar a la propuesta de la teoría de género que busca transformar realidades. Este modelo de aprendizaje permite transferir lo aprendido y aplicarlo a otros contextos.

MARCO CONCEPTUAL

El género es un constructo teórico de análisis de la sociedad, que permite develar las desigualdades e inequidades estructurales asociadas al valor del sexo y su significación cultural. Tensiona la reproducción hegemónica de las sociedades al reivindicar los derechos humanos para las mujeres y personas de la diversidad sexual y de género. Abre nuevas propuestas de construcción social de los sexos y de su correlato cultural sustentadas en el eje de la igualdad-equidad. Esta es una propuesta de cultura alternativa que remece al sistema sexo-género y al orden establecido heteronormativo, siendo un revulsivo para los grupos de interés hegemónicos (Pavez, 2018).

La teoría de género define este constructo como la relación de poder asimétrica entre hombres y mujeres establecida culturalmente (Méndez, 2007), visibiliza la cosmovisión androcéntrica del orden social

de linaje paterno con la figura del padre como sujeto que detenta el poder y origina el marco de significados que organizan la vida social en una cosmogonía representada en el patriarcado. Es la primera desigualdad humana que significa a las personas antes de su nacimiento, construyendo un orden heterosexual diferenciado entre hombres y mujeres (Millet, 1987) donde la femineidad es subordinada a la masculinidad y, por tanto, las mujeres a los hombres.

Es en la Conferencia de Beijing del año 1995 cuando se adopta el término género frente al de sexo en el lenguaje institucional. Manifestando la importancia de incorporar la perspectiva de género en la gestión institucional y la transversalidad de género o *gender mainstreaming* como la estrategia para crear políticas públicas sensibles al género. La perspectiva de género implicó poner en cuestión la idea implícita de que las políticas públicas sean neutrales respecto al sistema sexo/género, ya que éstas reproducen las estructuras sociales en cuya base se encuentra la desigualdad, por tanto, el objetivo fue “conseguir que todas las políticas públicas sean formuladas, ejecutadas y evaluadas con perspectiva de género” (Bustelo, 2004:34). Esto llevó a que los Estados y organizaciones participantes se comprometiesen a incluir la perspectiva de género en todas las instituciones: políticas, procesos de planificación y toma de decisiones.

La aplicación de esta estrategia se sustenta en la premisa de que todas las relaciones entre hombres y mujeres y su participación social están condicionadas por el sistema de género androcéntrico, patriarcal y sexista. La transversalidad de género requiere construir políticas que modifiquen las características y la relación entre mundo público y mundo privado y

eliminar la base cultural y política que ha sustentado la jerarquía asimétrica entre lo masculino y lo femenino en la organización social (Astelarra, 2005). Esto, supone un cambio cultural a nivel de sociedad y de individuos que avance en la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito institucional.

Uno de los grandes obstáculos es que las decisiones políticas y cotidianas frecuentemente son consideradas indiferentes respecto al género, sin ser percibido su contenido sexista. No obstante, tienen un impacto distinto en mujeres y hombres, aunque este resultado no sea deseable. Si bien se ha avanzado en la ciudadanía igualitaria para mujeres y hombres, todavía no se ha alcanzado el ejercicio pleno de los derechos políticos ni sociales por igual, la resistencia cultural individual y de las instituciones justifica las diferencias por sexo-género en las prácticas sociales (Pavez, 2008), la persistencia simbólica de la desigualdad como eje estructurante de la sociedad, hace que la transversalidad de género sea un desafío mayor en tanto debe inducir a cambios en las políticas públicas, en la cultura organizacional de las instituciones y en las personas que forman parte de las organizaciones.

La desigualdad de Género es una realidad, reconocida a nivel nacional y mundial, es así que los objetivos de desarrollo sostenible (Naciones Unidas, 2015) destacan su importancia en el objetivo N°5 Igualdad de Género “Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible”, y en la Agenda 2030. El análisis que distintas organizaciones internacionales han realizado, muestra que este objetivo es clave para comprender las desigualdades sociales y que éstas son transversales a la sociedad

contemporánea. Proponen abordar la desigualdad de género de forma transversal en la agenda pública, de esta forma la CEPAL (2016) propone estrategias para la implementación de la Agenda 2030 con perspectiva de género: “Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible”. Por su parte, la UNESCO (2015), también incorpora al género como un eje central a considerar en la educación y destaca la importancia de las universidades en el proceso de transformación de la sociedad hacia la igualdad entre hombres y mujeres:

“La UNESCO reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas como una de sus dos prioridades globales (...) [contribuye] a la ejecución del ODS 5 (...) y promueve una educación inclusiva de calidad y un aprendizaje permanente para todos (...) para todos como una fuerza clave en la erradicación de la pobreza”.

La relevancia de las desigualdades sociales reflejadas por el género, hacen que se construya un indicador específico que nutre al Índice de Desarrollo Humano (IDH) y que sea incluido en la agenda internacional de la ONU como el objetivo número 5 de desarrollo sostenible y como un tema transversal en la agenda 2030 de la Asamblea de las Naciones Unidas.

Chile presenta una desigualdad estructural según declara el PNUD (2017) en su informe “Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile”, es un país marcado históricamente por una desigualdad estructural que aumenta su desigualdad cuando se analiza su desarrollo desde la perspectiva de la desigualdad de género. En el informe de Desarrollo Humano 2018, se muestra como el país forma parte del grupo de los países con un desarrollo muy alto,

ocupando la posición 44 con un IDH de 0,843. Al ajustar el IDH a la desigualdad, el país se mantiene en la categoría de desarrollo muy alto, pero, al ajustarlo al índice de desigualdad de género, el país se sitúa en la posición 72, bajando a la categoría de desarrollo alto (PNUD 2018).

Esto nos dice que, siendo la desigualdad socioeconómica condición reconocida en el país, es la desigualdad de género el tipo de brecha que más afecta a la sociedad chilena. La desigualdad de género es transversal y se potencia con otras condiciones marcadas por la desigualdad. Estas cifras representan la complejidad de la desigualdad y la centralidad de la brecha de género en el desarrollo del país. Es preciso superar esta situación si se quiere establecer una sociedad chilena cimentada en los derechos humanos y en la democracia con perspectiva de género, que en palabras de Marcela Lagarde (1986) supone la construcción de otro tipo de relaciones democráticas y otro modelo democrático que incluya no solamente a las mujeres, sino que, más complejo aún, se modifique el posicionamiento de los hombres y se establezcan relaciones democráticas en el sistema sexo-género.

En la intención de avanzar hacia la igualdad, Chile se adscribe a los lineamientos de la ONU y de la agenda 2030, junto con la propuesta de la UNESCO que determina la centralidad del género para una educación de calidad. Es destacable el rol que da a las universidades como agentes de cambio en la formación de personas a través del proceso educativo superior.

Cabe señalar, por lo relevante para la formación y educación de las personas, que estamos viviendo un cambio profundo en el sistema sexo-género marcado por la ruptura del binarismo. Es decir, el

cuestionamiento de la heteronormatividad, lo que implica una objeción a la hegemonía de la heterosexualidad. Son las nuevas generaciones, quienes llevan la vanguardia en este cambio cultural en que se produce una distancia profunda con la generación antecesora, que dificulta la intersubjetividad en torno a los significados de la feminidad y masculinidad, pone en tensión las representaciones de los sexos y de las relaciones entre las personas, como también la institución de la familia tradicional y los valores de tradición puritana mantenidas en la cultura de la imagen y buen hacer. Esta brecha de género, es uno de los temas emergentes en la educación superior: la institución, sus funcionarios-as y académicos-as son interpelados e interpeladas por su acrítica adscripción al orden preestablecido, normalizado a través de la naturalización de las desigualdades entre hombres y mujeres y comunidad LGTBQ+.

LA EXPERIENCIA DEL DIPLOMADO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La Universidad de Santiago de Chile en el año 2007 inicia un proceso reflexivo sobre el género en la educación superior, ese año a través de un proyecto MECESUP indaga en las brechas de género en la formación de postgrado específicamente en programas de doctorado. De esa investigación surgen líneas de trabajo para abordar la brecha de género en la Universidad. En el año 2015 la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio instala la temática de género al interior de la Universidad con el objetivo de continuar trabajando en las propuestas presentadas en la primera iniciativa. Para ello, crea el punto focal de

género e invita a la comunidad universitaria a constituir una red de género institucional conformada por tres estamentos: académico, funcionario y estudiantes. Esta red tenía el propósito de reflexionar sobre género y proponer bases para una política de género institucional y acciones para concretarla.

Se promovió un proceso participativo eminentemente inductivo para construir una propuesta relacionada directamente con la especificidad cultural de la organización.

Los primeros encuentros estuvieron marcados por la expresión reivindicatoria y catártica de la comunidad universitaria, la necesidad de reconocimiento de las brechas de igualdad que vivían las mujeres y la comunidad LGTBQ+, fue un imperativo que requirió de tiempo para escuchar y comprender las huellas emocionales con que marca la desigualdad e inequidad a estos dos colectivos estructuralmente subordinados. El acompañamiento asertivo fue una primera fase de este proceso inductivo, en las reuniones se evidenciaba desconcierto, dolor, incomprensión y molestia. El conocer y reconocer a la comunidad de la universidad en torno a la situación de género, saber qué queríamos como institución, cuáles era nuestras capacidades y aquellas que debíamos construir, era congruente con la política de vinculación con el medio que se iniciaba, la cual partía con la premisa de vincularse con el medio interno al tiempo que fortalecía el ejercicio al exterior de la Universidad.

Las reuniones fueron periódicas, más intensas en la primera fase. A medida que se fue avanzando en el diálogo y reconocimiento de las vivencias y de la importancia de abordar en conjunto los desafíos de género, se fueron forjando confianzas mutuas que

convergió en encuentros efectivos, reflexivos y propositivos. De este trabajo, surgieron necesidades y se valoraron recursos que la universidad tenía. El gobierno central con la red de género, identificaron los aspectos prioritarios a desarrollar, uno de ellos fue la necesidad de aunar la acepción del concepto de género, dado que la mayor parte de las personas que conformaban la red no tenía formación en este tema, quienes en su mayoría habían respondido a la invitación por una motivación personal. Se observó una distancia teórica importante entre académicas y el resto de las integrantes, más del 95% eran mujeres, pero no en lo vivencial.

Para concretar este objetivo de sensibilizar y formar a la comunidad universitaria se acordó realizar un programa de diplomado para los-as funcionarios-as y académicos-as de la universidad, dado que tenían en común el lugar de desempeño laboral y la filiación institucional. Al estudiantado se le ofrecería un curso integral a través de la Vicerrectoría de Apoyo al Estudiante, para ajustarse mejor a las necesidades de este estamento. Era perentorio el compartir el bagaje teórico sobre género, hablar el mismo idioma e instalarlo en la universidad.

Paralelamente a esta propuesta de acción educativa, la red tuvo un acompañamiento de la Dirección de Desarrollo Institucional y se acordó un plan de desarrollo de la temática de género conectada al Plan Estratégico Institucional, de esta forma se valoró e identificó la pertinencia con las áreas misionales de la Universidad, gestión, académica, investigación, vinculación con el medio y apoyo al estudiante.

Así, se consideró relevante la construcción de la política de género de la Universidad de Santiago, el

abordaje de la información sobre la investigación de género en la Universidad, en docencia la necesidad de inclusión explícita de la temática en las asignaturas de las distintas carreras. Por otro parte, la rectoría solicitó a la Fiscalía en conjunto con la red de género institucional, la construcción del primer "Protocolo de Política Institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género y otras conductas discriminatorias de la Universidad de Santiago de Chile".

Este diplomado respondió a la necesidad de formación y sensibilización en género de la comunidad de funcionaria y académica. Tuvo el apoyo de Educación Continua y el Programa de Responsabilidad Social, por ser coherente con sus objetivos. La tuición académica fue responsabilidad de la Facultad de Ciencias Médicas y contó con la colaboración de la Escuela de Psicología y la Facultad de Administración y Economía. De forma que, el programa tuvo una perspectiva interdisciplinar que respondía a los valores institucionales de respeto e inclusión por medio de una acción coordinada entre el gobierno central, facultades y red de género. Abordar las brechas de género, a través del enfoque de transversalidad fue una iniciativa pionera en ese momento. Dado que, todavía se consideraba la pertinencia de género de forma fragmentada y no sistémica.

Esta matriz transversal a toda la organización, permitiría mediante un trabajo sincrónico y diacrónico, favorecer la incorporación de la perspectiva de género a nivel institucional incidiendo en un cambio en la cultura organizacional de la Universidad. En esta primera versión, se optó por hacer un programa inclusivo para todos y todas los-as funcionarios-as de la universidad indistintamente del estamento al que

perteneciesen y la formación que tuviesen. El supuesto subyacente era que todas las personas compartían la organización indistintamente del espacio y rol que tuviesen. Además, la universidad como institución reproducía el orden social de forma que, se constituía en un reflejo a escala de la sociedad chilena y, por tanto, también se reproducía el sistema sexo-género cuyo sustrato teórico se basa en la complejidad.

Por tanto, era preciso desarrollar un programa que permitiera expresar y reflexionar colectivamente sobre las relaciones de poder entre hombres y mujeres y comunidad LGTBIQ+ y la consecuencia en la distribución de privilegios, roles y estatus y los derechos asociados. Esta apuesta, requirió un foco central basado en el reconocimiento de una organización heterogénea y diversa, donde las interacciones sociales reproducen el orden preestablecido de exclusión como un vaso comunicante entre sociedad e institución. El propósito del programa fue acercar a las personas al enfoque de género mediante el descubrimiento de la pertinencia del género en su cotidianidad. Para ello, fue preciso profundizar en la base de la teoría de género que permitiera comprender las desigualdades de género y las relaciones de poder que les subyacen y, además, diera la posibilidad de aplicar acciones transformadoras en los espacios laborales de cada persona.

El proceso de creación del diplomado se extendió durante los años 2015 hasta el 2017, año en el que se inaugura la primera versión del Diplomado de *Transversalidad de Género e Institucionalidad: un enfoque teórico y práctico*, cuyos objetivos fueron:

- *Fomentar las políticas para la igualdad de género.*

- *Formar y capacitar en la perspectiva de género a funcionarios/as de las instituciones públicas e instituciones privadas sin fines de lucro, cuya misión esté orientada a la responsabilidad social.*
- *Desarrollar capacidades institucionales y en las personas, relativas a los derechos y deberes para implementar la igualdad de género.*
- *Fortalecer la permanente actualización y modernización de las instituciones.*

Esta primera versión fue exclusiva para personas que trabajaban en la Universidad de Santiago de Chile, se impartió gratuitamente en arancel y matrícula por resolución de rectoría, consistente con los derechos de las personas, se impartió en horario laboral, por esto fue requisito contar con la autorización de la jefatura. El financiamiento fue otorgado principalmente por el Departamento Educación Continua y Programa de Responsabilidad Social Universitaria de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio. La Facultad de Ciencias Médicas, Facultad de Administración y Economía y Escuela de Psicología aportaron con académicos y académicas docentes de esta primera versión. Para mantener la coherencia interna con el modelo educativo, el diseño del programa tuvo la asesoría de la Unidad de Innovación Educativa antes de impartirlo y posteriormente para su mejora y de la Unidad de Evaluación, quienes se constituyeron en evaluadores externos a la dirección del programa al finalizar esta primera versión. Ambas instancias forman parte de la Vicerrectoría Académica.

A partir del año 2018, la Cátedra UNESCO de Inclusión a la Educación Superior Universitaria de la Universidad de Santiago, patrocina el programa de diplomado, es una propuesta innovadora y emergente en la temática de género a la sociedad chilena que está

alineada con las directrices internacionales sobre derechos humanos y, en específico, sobre los derechos de las mujeres, cuyo hito se constituye en Beijing en el año 1995 en la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Desde esa fecha, se inicia el proceso de transversalidad de género principalmente en Europa y se constatan en 20 años los beneficios para el desarrollo de los países que significan avanzar en la igualdad y equidad de género. Por su parte, el Estado chileno en la intención de avanzar hacia la igualdad adquiere el compromiso por disminuir las brechas de género en el país y reafirma su compromiso con la agenda 2030 de la Asamblea de las Naciones Unidas.

Esta agenda incluye 3 objetivos que se influyen sinérgicamente: el objetivo N°3 Salud y bienestar, el objetivo N°4 Educación y calidad y el objetivo N°5 Igualdad de Género. Si bien todos los objetivos son interdependientes, en estos tres objetivos se expresa una interdependencia estructural que puede ser abordable a través de políticas y planes de acción vinculantes. Entre ellos el sistema sexo-género es clave para comprender las inequidades de salud y educación en el contexto de las desigualdades de género, esta premisa es compartida por la Cátedra UNESCO de Inclusión en la Educación Superior de la Universidad de Santiago en su quehacer por la inclusión y eliminación de las fisuras culturales que conllevan exclusión y segregación.

El patrocinio de esta Cátedra proporciona al diplomado un respaldo teórico, ético y humanista que, a su vez, orienta, inspira contribuye al desarrollo del mismo en la institucionalización del programa en la Universidad de Santiago de Chile. Entrar en la reflexión activa sobre género implica una dimensión organizacional hacia el cambio dirigido a la igualdad y

equidad. Esto supone, un fuerte remezón a los privilegios y una ruptura con las diferencias para justificar la desigualdad. A su vez, conlleva fuerte resistencia que puede ser amilanada a través de la comprensión de los mandatos culturales de género y su sujeción a todas las personas con mayor o menor intensidad.

También influye en los y las estudiantes, en su formación, no solo como profesionales, sino también en su condición de personas, sujetos políticos en consolidación. Que, a su vez, son nexos entre la Universidad y las familias y, como es sabido, las primeras generaciones de estudiantes universitarios favorecen la movilidad ascendente de sus familias que se refuerza con la transmisión de la reflexión de género en el espacio privado.

En consecuencia, el sensibilizar y capacitar en género, afecta al entorno debido a que se abre la percepción de mundo al incluir a la diversidad antes devaluada e invisibilizada. El feminismo y el género comparten principios de interdependencia y ecología. De modo que, la Universidad es una institución formadora y transformadora de sociedad como señalaba el lema sello de la Universidad de Santiago “formando personas transformando país” y afrontar la asimetría de género es un desafío mayor, por ser una condición inherente a la estructura androcéntrica de la sociedad cuyo resultado es una sociedad desigual e inequitativa, una sociedad fracturada que genera resistencias y problemas profundos. Remover y deconstruir estos significados, es clave para la transformación cultural de las desigualdades de género en la vida social pública y privada. Por esto es imprescindible fortalecer el rol de las universidades como agentes de cambio en la formación de personas.

En este contexto transformador, cobra fuerza y sentido las premisas del programa de diplomado sobre la contribución a la construcción de habilidades para el trabajo y para la vida de las personas que trabajan en la Universidad; la promoción del ejercicio de ciudadanía activas en los dos estamentos universitarios funcionarios-as y académicos-as y el aporte a una formación integral y compleja en el curso de vida de las personas.

Así, para la segunda versión del programa con Sello de la Cátedra UNESCO de Inclusión en la Educación Superior, se abre el programa a través de la Comisión de Género e Igualdad del Consejo de Rectores de Universidades Chilenas y a funcionarios y funcionarias de instituciones de salud colaboradoras con la Facultad de Ciencias Médicas.

Esta versión coincide con las reivindicaciones feministas a nivel local y nacional de una educación no sexista, compromiso con los derechos de las mujeres para disminuir las brechas de género, erradicación de la violencia de género y la no impunidad al acoso y abuso sexual en las universidades.

CONCLUSIONES

Podemos concluir que la igualdad política no se traduce en una igualdad social. Si bien las condiciones sociales de las mujeres desde la perspectiva política y económica han mejorado, el logro de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres está todavía lejos. Hay dificultad en conseguir un cambio cultural porque es fácil quedarse en las formas, en la superficie del cambio. Olvidando que la desigualdad de género es una de las expresiones sociales que sustentan el orden social asimétrico naturalizado. Para alterarlo hay que

cuestionar y optar por el cambio de creencias, valores y prestigio que se viven de forma inconsciente y compartida en el imaginario simbólico de la cultura, implica una redistribución del poder y una pérdida de privilegios. Una de las creencias que es preciso cambiar es considerar la diferencia como un aspecto de exclusión, para ello, es preciso romper con el etnocentrismo que subyace a esta premisa y así ver en la diferencia diversidad y potencialidad. Esta propuesta formativa, implica cambiar el valor de la diferencia desde lo negativo que conlleva marginación, a lo positivo que supone inclusión, es mover el eje de referencia hacia la complejidad y el orden social desde la asimetría vertical hacia la horizontalidad.

Para favorecer una sociedad igualitaria e inclusiva, aplicar la transversalidad de género en las instituciones de educación es una oportunidad porque el proceso reflexivo de incorporar la perspectiva de género induce a cuestionar no solo la invisibilidad social y subordinación por género, sino también por otras condiciones devaluadas que conllevan a vulnerar a las personas que las viven. El efecto sinérgico del análisis interseccional (Crenshaw, 1989) produce un efecto virtuoso para el bienestar de las personas y de la sociedad.

Esta iniciativa educativa para adultos, es de gran importancia en este proceso de cambio, dado que se sustenta en una propuesta de secuencia didáctica para alcanzar un aprendizaje profundo de cada una de las personas participantes que les permitió planificar la perspectiva de género en su espacio laboral como también, en su propio desarrollo personal y aplicarlo en el espacio de su vida cotidiana. Esta continuidad del aprendizaje en distintos espacios es coherente con lo

postulado por la teoría feminista que enfatiza en la importancia de que los cambios se expresen en transformaciones del ámbito personal y público en tanto las personas son parte de ambos. Incorporar gradualmente este proceso en una Universidad le otorga un valor agregado a la institución dado que proyecta su función educativa más allá de lo convencional e instala un mecanismo de educación continua con énfasis en el continuo de la vida de las personas, que en este caso son sus funcionario/as, facilitando procesos que actualmente son de interés

social a nivel global. Es importante realizar este tipo de experiencia educativa para adultos sostenidamente para asegurar un cambio a nivel organizacional. Las resistencias sobre los cambios en el sistema sexo-género son fuertes y compartidas en todas instancias de la sociedad, de ahí, la importancia del objetivo N°5 de desarrollo sostenido. Para superar esta situación de exclusión y desigualdad nos parece clave replicar iniciativas formativas transformadoras que enriquezcan las instituciones públicas dando vida a valores de respeto y responsabilidad social.



Referencias

- Asamblea General Naciones Unidas (2015) *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://www.un.org>
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (2010). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Biggs, J. (2006). *La calidad del aprendizaje universitario*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.cepal.org>
- Crenshaw, Kimberly (1989). Demarginalising the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine. Feminis theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum* 89: 139-167. Recuperado de: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- Lagarde, M. (1986). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. En *Cuadernos Inacabados*. Madrid: Ediciones horas y horas.
- Méndez, L. (2007). *Antropología feminista*. Madrid: Síntesis.
- Millet, K. (2017). *Política sexual*. Madrid: Cátedra.
- ONU. (1995). *Fourth World Conference on Women, Beijing Declaration. Plataform for action*. Obtenido de <http://www.un.org>
- Oranización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Declaración de Incheon Education 2030: Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org>
- Pavez, A., & Ochoa, R. (2008). Hacia una sociedad igualitaria y equitativa: influencia de las leyes de igualdad y de la identidad. *Tiempo de espera en las fronteras del mercado laboral: nuevos agentes sociales en el espacio social*, 17-32.
- Pavez, A., & Ochoa, R. (2018). Perspectiva de género en la formación de profesionales de la salud. *Cuad Méd Soc*, 11-16.
- PNUD (2018) *Human Development Indices and Indicators 2018 Statistical Update*. Recuperado de <http://www.cl.undp.org>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). *Desiguales orígenes y desafíos de la brecha social en Chile*. Obtenido de <http://www.cl.undp.org>
- Sanmartí, N. (2002). *Organización y secuenciación de las actividades de enseñanza/aprendizaje. Didáctica de las ciencias en la educación secundaria obligatoria*. Madrid: Síntesis Educación.
- Universidad de Santiago de Chile. (2013). *Modelo Educativo Institucional*. Recuperado de <http://www.udesantiago.cl>
- Universidad de Santiago de Chile. Plan Estratégico Institucional 2016- 2020. Recuperado de: <http://pei.usach.cl/pei-2016-2020>

Yépez, M. (2011). Aproximación a la comprensión del aprendizaje significativo de David Ausubel. *Ciencias de la educación*, 43-54. Obtenido de Revista Cie.