

DE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Carolina Muñoz Rojas, Facultad de Educación UC, Pontificia Universidad Católica de Chile
Ana Luisa Muñoz García, Facultad de Educación UC, Pontificia Universidad Católica de Chile
Valentina Lastra Peluchonneau, Facultad de Artes, Universidad de Chile

RESUMEN

A siete años del Mayo Feminista y luego de tres años de la publicación de la Ley 21.369 (2021) “que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, se reconocen importantes avances, pero también desafíos nuevos y persistentes. En este Policy Brief¹ se analizan algunos de los cambios más llamativos en base a una revisión de las políticas integrales que surgen en respuesta a la Ley 21.369 y que contrastan con avances previos documentados en una publicación anterior de esta serie (Muñoz-García et al., 2018)².

METODOLOGÍA

Se realizó una revisión documental en el 2024, que incluyó políticas e iniciativas institucionales expuestas públicamente en los sitios web de las instituciones de educación superior chilenas. La muestra incluyó a 53 universidades (18 estatales y 35 privadas), identificando diversos tipos de avances, como lo son políticas institucionales (cuya atención excede la violencia de género), políticas, protocolos y reglamentos específicos sobre violencia, junto con otras iniciativas. Se complementó con una revisión bibliográfica para la discusión de estos hallazgos.

PRINCIPALES RESULTADOS

- La Ley 21.369 transformó los protocolos de acoso sexual en políticas obligatorias de violencia de género en la educación superior, consolidando un marco normativo que responde a demandas sociales y avanza hacia cambios más estructurales.
- Esta normativa unifica la definición de acoso sexual, facilita la implementación de políticas institucionales y exige la adopción de medidas integrales que articulen prevención, investigación, sanción y reparación para las víctimas. Además, establece la obligatoriedad

de estas políticas para todas las instituciones de educación superior, involucrando distintos procesos a nivel del sistema, como la acreditación institucional.

- En 2024, 21 universidades contaban con políticas más amplias que los mínimos legales, es decir, con políticas institucionales de género que abordan desigualdades en docencia, investigación, condiciones laborales, predominando estas iniciativas en instituciones del Consejo de Rectoras y Rectorías de las Universidades Chilenas (CRUCH³). Además, 35 universidades han implementado políticas de violencia de género con modelos de prevención, investigación, sanción y monitoreo, conforme a lo requerido por la ley 21.369, siendo esto más común en instituciones fuera del CRUCH.
- Asimismo, 46 universidades han establecido protocolos y reglamentos específicos sobre violencia de género, con mecanismos de denuncia y respuesta institucional, representando la iniciativa más extendida. Por otro lado, 30 universidades han desarrollado iniciativas adicionales, como el reconocimiento del nombre social para personas trans, la promoción del lenguaje inclusivo y la inclusión del enfoque de género en la docencia e investigación, con mayor presencia de instituciones del CRUCH.

IMPLICANCIAS

- La Ley 21.369 ha avanzado en la implementación de políticas de género en la educación superior chilena, pero estudios feministas señalan que los cambios son limitados y las resistencias institucionales persisten. Las desigualdades de género son parte de una injusticia epistémica histórica que requiere transformar profundamente las instituciones educativas, replanteando principios como la libertad académica y la meritocracia, así como promoviendo más sustantivamente la igualdad de género.

¹ Este Policy Brief se realizó en el marco del Proyecto FONDECYT Regular N°1210477 “Mapeando la construcción del conocimiento desde una perspectiva de género”

² Muñoz-García, A.L., Follegati, L. & Jackson, L. (Mayo 2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. CEPPE Policy Briefs, N° 20, CEPPE UC. Disponible en: <https://ceppe.uc.cl/images/contenido/policy-briefs/ceppe-policy-brief-n20.pdf>

³ El Consejo de Rectoras y Rectorías de las Universidades Chilenas (CRUCH) está integrado por 30 universidades: 18 estatales y 12 privadas tradicionales.

- Los protocolos de acoso sexual siguen siendo mayormente reactivos, con avances limitados en prevención e incorporación de contenidos de derechos humanos y género en los currículos. Desde la discusión feminista se propone prestar atención a la reparación de la violencia de género en la educación superior, impulsando procesos de reparación integrales, así como problematizar aportes de los enfoques anti-punitivistas feministas.

- Aunque existen diversas políticas de género, su desarrollo es reciente y la evidencia sobre su impacto es escasa, lo que resalta la necesidad de investigar los procesos de implementación y los resultados. Además, es crucial vincular los nuevos criterios de acreditación institucional con la transversalización de la perspectiva

de género en otras áreas, reconociendo los avances recientes y la integración de políticas de género con proyectos educativos.

- La Ley 21.369 ha universalizado las políticas de género en la educación superior, incorporando instituciones que no contaban con avances en estas materias y ha fortalecido a las que ya avanzaban en esta área, con un marcado liderazgo de las universidades del CRUCH. No obstante, la violencia de género sigue siendo un problema persistente, y es necesario un enfoque interseccional para abordar la discriminación hacia mujeres y disidencias sexogenéricas en la educación superior.

Para citar: Muñoz, C., Muñoz, A., Lastra, V.(2025). De los protocolos de acoso sexual a las políticas de género en la educación superior (CEPPE Policy Briefs, N° 36). Centro UC de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación. Disponible en <https://ceppe.uc.cl/index.php/publicaciones/policy-briefs/ceppe-policy-brief-n36.pdf>

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual, así como otras expresiones de las violencias de género, son problemáticas sociales cuyas manifestaciones en el ámbito educativo son de larga data, pero cuyos abordajes son recientes (MINEDUC, 2016). Si bien la violencia de género ha sido reconocida por la agenda internacional y regional desde hace décadas (Pautassi, 2024), en la educación superior del cono sur la discusión surge solo hace algunos años (Trebisacce y Dulbeco, 2021).

En Chile, a partir de las movilizaciones feministas estudiantiles de mayo de 2018, conocidas como el Mayo Feminista, se instaló la demanda por la erradicación de las violencias de género en el contexto de la educación superior (Duarte y Rodríguez, 2022; Vergara y Muñoz, 2021; Zerán, 2018; Follegati, 2018), posicionando la educación sexista como un problema articulador de una serie de situaciones cuya crítica es aún más profunda (López y Hiner, 2024; Troncoso et al., 2019). En respuesta a sus demandas, se despliegan una serie de reacciones en torno a temas de género en la educación superior (Troncoso y Muñoz, 2024; Dinamarca y Trujillo, 2021).

A nivel institucional se derivan diversas iniciativas, no solo a nivel de Instituciones de Educación Superior (IES) sino que en todo el sistema⁴ lo que amplía su alcance en Chile. Con la motivación de avanzar en abordajes institucionales de la violencia de género que superaran las soluciones individuales y las voluntades políticas particulares, desde la Red de Investigadoras (REDI) se abogó por la necesidad de legislar en materia de acoso sexual en espacios académicos. Las demandas estudiantiles, así como la abogacía de las académicas e investigadoras agrupadas en la REDI, sumadas a la voluntad política y legislativa, derivaron en la aprobación y promulgación de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior en septiembre de 2021⁵. Con ello, abordar la violencia de género pasa a ser una obligación de Universidades, Institutos Profesionales, Centro de Formación Técnica e IES de las fuerzas armadas y de orden.

Esta ley define como objetivo “promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior” y define como su finalidad “establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual” (Ley 21.369/2021). Para ello, las instituciones educativas tuvieron plazos legales definidos: un año para diseñar e implementar políticas integrales que aborden el acoso sexual, violencia y discriminación de género y un año posterior a ello para evaluar su implementación (Subsecretaría de Educación Superior, 2022).

A continuación, se analizan algunos de los cambios más llamativos en las IES desde la publicación de la Ley, y que contrastan con avances previos documentados en una publicación anterior de esta serie (Muñoz-García et al., 2018)⁶.

GIROS EN EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Si en noviembre de 2017 se evidenciaba que solo siete universidades chilenas contaban con protocolos para abordar el acoso sexual (Muñoz-García et al., 2018) después del Mayo Feminista de 2018 la cifra de casas de estudio se multiplicó (Dinamarca y Trujillo, 2021). Sin embargo, con la aprobación de la Ley 21.369 se impulsa un cambio mayor: pasamos de hablar de protocolos de acoso sexual a políticas integrales de violencia de género en la educación superior que son de carácter obligatorio. Esto cambia radicalmente el panorama, ya que la implementación de la legislación ha permitido que dichas políticas se desplieguen en todo el sistema -no solo en universidades- de forma transversal y universal. Así, el abordaje de la violencia de género pasa de ser una excepción a una norma en la educación superior y en tan solo cuatro años⁷. Esto da cuenta de la potencia que adquiere la solución colectiva de problemáticas sociales por medio de las políticas educativas: demandas sociales que se entienden como legítimas y urgentes de resolver, voluntad política que atiende y da respuesta a dichas demandas, instituciones educativas dispuestas a hacer cambios en favor de sus comunidades.

Previo a estos cambios, mientras acontecía el Mayo Feminista de 2018, se reconocieron al menos tres limitaciones comunes en los dispositivos institucionales que regulaban el acoso sexual: i) una definición restringida de acoso sexual; ii) los protocolos como una estrategia reactiva que no consideraba políticas de prevención y; iii) omisión del contexto y de las lógicas de poder entrelazadas en la problemática (Muñoz-García et al., 2018). Estas limitaciones serán contrastadas, en primer lugar, por los avances propuestos por la legislación y, en segundo lugar, con los avances documentados en las universidades chilenas durante los últimos años.

Primero, es importante destacar que este avance legislativo es bastante inédito en la región⁸ y es un claro ejemplo de una respuesta institucional a la violencia de género en contextos educativos. Si la ausencia de protocolos en la educación superior era una debilidad en las universidades (Muñoz-García et al., 2018), hoy el marco normativo define mínimos legales para todo el sistema, estableciendo un derecho para las personas y un deber para las instituciones. Y es importante esta distinción: la Ley 21.369 consagra el derecho de toda persona a

⁴ Según la Ley de Educación Superior (21.091/2018) el Sistema de Educación Superior está integrado por el “conjunto de organismos y servicios públicos con competencia en materias de educación superior, así como por las instituciones de educación superior”.

⁵ En su tramitación legislativa, dicha ley contó con una amplia participación y consenso político: tuvo el patrocinio de amplios sectores y en su discusión participaron diversas organizaciones, actores de instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil, tales como el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y su Comisión de Igualdad Género, el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), la Asociación de Universidades Regionales (AUR), la Red G9 de Universidades Públicas no estatales, la Asociación Red de Investigadoras, Corporación Humanas, académicas e investigadoras, entre otras (Subsecretaría de Educación Superior, 2022).

⁶ Para mayor profundización de la discusión, ver Jackson, L. and A. L. Muñoz-García (2019). Reaction is Not Enough: Decreasing Gendered Harassment in Academic Contexts in Chile, Hong Kong, and the United States. *Educational Theory*, 69(1).

⁷ La obligación de contar con políticas integrales que aborden acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior se hizo efectiva desde septiembre de 2022, fecha a partir de la cual son exigibles en los procesos de acreditación de la Comisión Nacional de Acreditación y en los procesos de fiscalización de la Superintendencia de Educación Superior (Subsecretaría de Educación Superior, 2022).

⁸ Si bien en Argentina se promulgó en 2019 la Ley Micaela que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para las personas que trabajan en el Estado, las universidades que integran el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) adhirieron de forma voluntaria (Harrington y Spasiuk, 2021).

desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género en el ámbito de la educación superior y, además, establece el deber de todas las IES de adoptar e implementar políticas integrales para la prevención, investigación, sanción y erradicación de estas conductas (Subsecretaría de Educación Superior, 2022).

Un antecedente refuerza la importancia de este punto: en Chile, a partir de la Ley 21.091 (2018) se reconoce el derecho a la educación superior, indicando que su previsión debe de estar al alcance de todas las personas, sin discriminaciones arbitrarias. Por lo tanto, la Ley 21.369 (2021) que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género permite avanzar en las condiciones necesarias para que las personas en razón de su género puedan ejercer ese derecho. La premisa es clara: dado que “las diversas formas de violencias y discriminaciones de género constituyen un obstáculo para el ejercicio del derecho a la educación superior, afectando la participación de las mujeres y disidencias sexo genéricas, así como a toda la comunidad educativa” (Subsecretaría de Educación Superior, 2022), la garantía del derecho a la educación superior pasa por la garantía del derecho a estudiar en ambientes libres de violencia y discriminación de género. Esto representa, sin duda, un avance significativo en materia de equidad educativa y de igualdad de género en la educación superior.

Segundo, la Ley 21.369 (2021) aporta una definición de acoso sexual específica para la educación superior⁹. Si bien el año 2016 el Ministerio de Educación publicó una serie de sugerencias para la elaboración de protocolos contra el acoso sexual en educación superior, incluyendo orientaciones para su comprensión, las definiciones existentes hasta 2018 eran restringidas y los protocolos escasos (Muñoz-García et al., 2018). Por esta razón, la normativa aprobada en 2021, al establecer una definición común de acoso sexual para toda la educación superior, delimita el alcance de la problemática y facilita la definición de políticas dentro de las instituciones. Además, la legislación promueve un doble abordaje: atender las problemáticas cuando estas ocurren (que es el énfasis de los protocolos o modelos de atención), pero también busca anticiparse a ellas por medio de un modelo de prevención de la violencia de género que debe existir en paralelo y de forma independiente al modelo de investigación y sanción al interior de las instituciones. Las acciones que contempla la ley se presentan en diversas áreas: prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación en materias relacionadas con violencia y discriminación de género. Esta considera además el desarrollo de una estrategia de comunicación y mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos o normas asociadas sean conocidas al interior de las IES (Subsecretaría de Educación Superior, 2022).

Dado que la obligación para todas las IES es contar con políticas integrales para abordar el acoso sexual, la violencia y discriminación

de género que den cuenta de dos modelos (de prevención e investigación y sanción), la legislación da al menos dos señales relevantes: la incorporación de la noción de integralidad y la ampliación del abordaje del acoso sexual hacia la violencia y discriminación de género en un sentido más amplio. Se observa un necesario cambio de enfoque al reconocer noción de integralidad¹⁰ como un atributo de las políticas, cuya ausencia fue señalada por Muñoz-García, Follegati y Jackson (2018) como una debilidad en los dispositivos institucionales de las universidades hace algunos años. La actual legislación promueve políticas integrales que permitan articular la prevención de la violencia de género (para evitar que ocurra), con la investigación, sanción y reparación a la víctima (cuando la violencia de género ocurre).

Tercero, hoy la adopción de las políticas integrales se considera obligatoria para todas las IES, involucrando diferentes procesos a nivel del sistema. La legislación la ha establecido como una condición para acceder u obtener la acreditación institucional otorgada por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA); también forma parte de los procesos que acompaña el Consejo Nacional de Educación (CNED), como el licenciamiento de nuevas IES y la supervigilancia de los CFT Estatales e IES no acreditadas, y su incumplimiento general puede ser sancionado por la Superintendencia de Educación Superior (SES), quien interpreta la normativa y fiscaliza su implementación en las instituciones. Por su parte, la Subsecretaría de Educación Superior (2022) ha impulsado instancias de trabajo interinstitucional en el marco del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES), articulando además el trabajo intersectorial con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

EL SALTO DE LOS PROTOCOLOS A LAS POLÍTICAS INTEGRALES E INSTITUCIONALES

En noviembre de 2022, 146 de 153 de las IES declararon contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, lo que corresponde al 95,4% del total de instituciones¹¹, de las cuales 52 corresponden a universidades (SES, 2022). Como reflejo del amplio alcance de la normativa: 140 casas de estudios declararon contar con un modelo de prevención y 142 instituciones con un modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género (SES, 2022). En 2024, revisamos las políticas e iniciativas institucionales expuestas públicamente en los sitios web de las IES chilenas para conocer su avance en estas materias. Respecto a las universidades, se incluyeron 53 instituciones¹² —18 estatales y 35 privadas— y se observó que coexisten diversos tipos de avances institucionales: políticas institucionales de género (cuya atención excede la violencia

⁹ La Ley 21.369, en su artículo 2, establece que el acoso sexual “constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”.

¹⁰ De acuerdo con la Subsecretaría de Educación Superior (2022) el Mecanismo de Seguimiento (MESECVI) de la Convención de Belém do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer) como parte de esta integralidad promueve un abordaje que factores individuales, familiares, sociales, culturales e institucionales y entre los fundamentos, se encuentra el carácter estructural de las violencias de género.

¹¹ La Superintendencia de Educación Superior (2022) consideró en su reporte 153 IES, entre ellas: 48 Centros de Formación Técnica, 32 Institutos Profesionales, 54 Universidades y 19 IES de las Fuerzas Armadas y de Orden.

¹² De acuerdo con el “Listado de Instituciones de Educación Superior vigentes” publicado anualmente por el Servicio de Información de Educación Superior (SIES) del Ministerio de Educación, al 31 de diciembre de 2024 se reconocen 58 universidades. De ellas, 5 se encuentran no acreditadas o en proceso de cierre, por lo que no fueron incluidas en esta revisión.

de género), políticas integrales de violencia de género, protocolos y/o reglamentos específicos sobre esta materia, junto con diversas otras iniciativas.

Como se muestra en la Tabla 1, se reconocen 21 universidades que cuentan con **políticas institucionales de género** orientadas al abordaje de las desigualdades y discriminaciones de género en todo el quehacer universitario y no solo de la violencia de género. De ellas, predominan universidades que son parte del CRUCH: 13 estatales y 5 privadas. Fuera del CRUCH solo 3 instituciones cuentan con este tipo de políticas.

Este primer tipo de iniciativas contemplan aspectos tales como: docencia, formación y promoción de la educación no sexista; la promoción de la investigación e innovación con enfoque de género; la transversalización del enfoque de género en la extensión y vinculación con el medio; la promoción de la corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral, familiar y estudiantil; el desarrollo de una institucionalidad de género; la paridad y representación de las mujeres en el quehacer universitario; la inclusión de la perspectiva de género en las condiciones laborales; la promoción de una cultura del respeto a la diversidad.

Por otra parte, 35 universidades cuentan con **políticas de violencia de género**, orientadas específicamente al abordaje de dicha materia. En términos generales, estas cuentan con un modelo de prevención, un modelo de investigación y sanción y un sistema de monitoreo y evaluación, tal y como lo estipula la Ley 21.369. Cabe

señalar que este tipo de instrumento predomina en instituciones que están fuera del CRUCH. Además, 46 universidades poseen **protocolos y/o reglamentos para su abordaje** que, en muchos casos, se desprenden de la política de violencia de género o la política institucional de género. Estos instrumentos establecen los mecanismos de denuncia y modelos de respuesta institucional, establecen los órganos y canales mediante los cuales una persona de la comunidad universitaria puede denunciar, estipulando qué conductas serán entendidas como constitutivas de violencia de género, violencia sexual, acoso y/o hostigamiento, y corresponden principalmente al modelo de investigación y sanción requerido por la Ley 21.369. Destaca por ser el tipo de iniciativa más utilizado por las universidades: 46 de 53 instituciones cuentan con este tipo.

Finalmente, 30 universidades cuentan con otras diversas **iniciativas de género** publicadas en sus sitios web. Estas iniciativas corresponden a acciones puntuales orientadas a la transversalización del enfoque de género y/o la promoción de la equidad o igualdad de género, tales como: la implementación de protocolos o lineamientos para el uso del nombre social al interior de la universidad, iniciativas institucionales orientadas al apoyo a la incorporación del enfoque de género en la docencia, la implementación de estudios o diagnósticos sobre las relaciones de género al interior de la institución, y manuales para el uso del lenguaje inclusivo u otros documentos. En este grupo de universidades predominan 23 instituciones que integran el CRUCH (16 estatales y 7 privadas).

Tabla 1. Tipo de iniciativas identificadas según tipo de institución

Tipo de iniciativa	CRUCH: Universidades estatales	CRUCH: Universidades privadas	Otras Universidades privadas	Total
Políticas institucionales de género	13	5	3	21
Políticas de violencia de género	8	8	19	35
Protocolos de violencia de género	17	11	18	46
Otras iniciativas de género	16	7	7	30

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las universidades pueden tener varios tipos de iniciativas

MÁS ALLÁ DE LAS POLÍTICAS: PREGUNTAS Y REFLEXIONES NECESARIAS PARA AVANZAR

Si analizamos solamente la existencia de políticas y otros tipos de iniciativas en materia de género en la educación superior, los cambios son evidentes. Aunque la existencia de políticas es una condición importante para el cambio, por sí mismas no aseguran la erradicación de la violencia de género u otras problemáticas en el espacio universitario. Así, la literatura muestra que los avances en materia de políticas de género en la educación superior conviven con miradas críticas respecto de su capacidad para generar cambios efectivos.

Por un lado, a nivel global se reconocen avances recientes en materia de género en la educación superior, expresados en diversos tipos de iniciativas entre las que se encuentran políticas de violencia o no discriminación contra las mujeres o personas trans (UNESCO IESALC, 2022). Por otro lado, en Chile los avances no solo se vinculan con la Ley N° 21.369 sino con una serie de iniciativas en todo el sistema de educación superior: el nuevo criterio 7 para la acreditación institucional de las Universidades impulsado por la CNA, que evalúa como un criterio mínimo la existencia de una política de equidad de género en cada institución (CNA, 2022); los fondos públicos para la investigación o innovación en materia de género en la educación superior, como son los proyectos InES Género de la ANID (ANID, 2024) o el Fondo de Desarrollo Institucional (FDI) de áreas estratégicas del Ministerio de Educación, que financia proyectos de universidades que abordan temáticas de género e implementación de políticas (MINEDUC, 2024).

No obstante, los estudios feministas sobre educación superior han sido críticos sobre la real capacidad de las políticas de género en universidades para impulsar cambios efectivos, concordando en señalar que su desarrollo ha ido acompañado de escasos o lentos cambios junto con muestras de resistencia a las temáticas de género (Lipinsky y Wroblewski, 2021; O'Connor y White, 2021; Lombardo y Mergaert, 2013). También han criticado los enfoques que acompañan a las iniciativas o políticas que se centran solo en las mujeres (Morley, 2013), que no necesariamente impulsan cambios en la estructura o cultura de las instituciones (Mandiola, 2024; O'Connor y White, 2021) o en las formas de producción y organización del conocimiento en la academia (Muñoz-García y Trebisacce, 2024; Muñoz-García, 2020).

A partir de lo anterior emergen preguntas necesarias de posicionar. Más allá de las iniciativas existentes en universidades chilenas producto de la implementación de la legislación, ¿se ha logrado avanzar en la prevención de la violencia de género de forma efectiva en las instituciones de educación superior?, ¿todos los actores de las comunidades educativas comprenden qué es y cómo se reproduce la violencia de género?, ¿es posible para una persona que integra una comunidad universitaria, sea académico, docente, estudiante o personal administrativo, diferenciar la violencia de género de otro tipo de violencias o conflictos?, ¿han cambiado las relaciones de poder que sostienen la violencia de género al interior de las instituciones? En torno a estas preguntas, nos parece relevante plantear cinco reflexiones claves para continuar avanzando en las políticas de género en educación superior y en el abordaje de problemáticas como la violencia de género en las universidades: las expectativas de cambio, el cambio como reacción más que una propuesta transformadora,

la reparación como desafío de las políticas educativas, la escasa evaluación de las políticas de género en la educación superior, y los desafíos de la gobernanza de la educación superior en las políticas de género.

Primero, las expectativas respecto de la implementación de las políticas de género en la educación superior son altas, ya que en ellas se ha depositado la esperanza de muchos cambios y transformaciones. Si bien el Mayo Feminista de 2018 fue un gran catalizador, “por sí solo no es sinónimo de transformación de la universidad” (Troncoso y Muñoz, 2024, p. 221), y tampoco lo son las acciones que le siguieron. Segundo, el análisis realizado se observa que, al igual que con los protocolos de acoso sexual, se mantiene un cierto carácter reactivo (Aranda y Pautassi, 2024) de las políticas y también en gran medida, punitivo, lo que invita a cuestionar las formas en que se pretende detener la violencia. Tercero, se ha planteado que, cuando la violencia de género ocurre, es fundamental avanzar más allá de las sanciones individuales hacia el desarrollo de procesos de reparación individuales, grupales y también comunitarios (Subsecretaría de Educación Superior, 2022; Bolaños y Quinteros, 2022), lo que desafía especialmente a la Educación Superior. Cuarto, si bien se constata la existencia de políticas y otras iniciativas de género en la educación superior, la evidencia sobre los cambios que ellas han impulsado es escasa. Quinto, la Ley 21.369 amplía el alcance de las políticas de género en la educación superior, sumando a instituciones que estaban al margen y permitiendo profundizar el abordaje de esta materia en aquellas instituciones que ya tenían un camino avanzado, fortaleciendo tanto su arquitectura institucional como las políticas e iniciativas que despliegan.

Al cambiar el alcance de las políticas e iniciativas de género en la educación superior, hay una mayor implicación de las organizaciones que son parte del sistema y también de las instituciones estatales que regulan, coordinan o se relacionan con las IES. Por ello, resulta clave la articulación en estas materias de actores como el Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), la Superintendencia Educación Superior y el Consejo Nacional de Educación (CNED). Es crucial el desarrollo de sus capacidades institucionales, la creación de unidades especializadas, con personal y recursos suficientes (mismas exigencias que la Ley 21.369 impone a las IES) para orientar, apoyar, acompañar, evaluar o fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones legales y también avanzar más sustantivamente en materia de género en la educación superior, con pertinencia a su quehacer, a la evidencia y la investigación académica y las demandas del entorno.

Finalmente, reconocemos lo avanzado con la aprobación e implementación de esta ley, pero también reconocemos la persistencia de una deuda con las mujeres y disidencias sexo genéricas que aun aspiran a estudiar, investigar y trabajar en espacios educativos y laborales libres de violencia de género y acoso sexual en las IES en Chile. Si bien la implementación de la ley dio paso a un mayor reconocimiento de la violencia de género como un problema que afecta a las comunidades educativas, la violencia de género sigue presente en la educación superior y desafía las respuestas institucionales.

REFERENCIAS:

- » Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). (2024). Bases del Concurso de Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en el ámbito de I+D+I+E en Instituciones de Educación Superior Ines Género 2024.
- » Aranda Friz, V. y Pautassi, L. (2024). De la protesta a la acción. La agenda de prevención de violencias en las universidades en Argentina y Chile. *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales Historia*, 8(Especial), 59-90. <https://doi.org/10.23854/autoc.v8i3.520>
- » Bolaños Enríquez, T. G. y Quintero, D. P. (2022). Función transformadora y emancipatoria de la reparación integral: la búsqueda incesante de la justicia y la igualdad. *Estudios Constitucionales*, 20, 105-131. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002022000200105>
- » Comisión Nacional de Acreditación (CNA). (2022). Criterios y estándares de acreditación institucional para el subsistema universitario.
- » Dinamarca, C. y Trujillo, M. (2021). Educación superior chilena y violencia de género: demandas desde los feminismos universitarios. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(2), 1-22. <https://dx.doi.org/10.11600/ricsnj.19.2.4537>
- » Duarte, C., y Rodríguez, V. (2022). Tramas para tejer una educación no sexista. Apuntes sobre las luchas feministas en las universidades chilenas. *Perspectivas: Revista de Trabajo Social*, (40), 11-39. <https://doi.org/10.29344/07171714.40.3318>
- » Follegati, L. (2018). El constante aparecer del movimiento feminista: Reflexiones desde la contingencia. En F. Zerán (Ed.), *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado* (pp. 77-90). LOM Ediciones.
- » Harrington, C., & Spasiuk, G. (2021). Ley Micaela y universidades: dispositivos y ámbitos de proyección para mundos nuevos. En A. L. Martín (Ed.), *RUGE el género en las universidades* (pp. 112-127). Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- » Ley 21.091. (2018). Sobre educación superior. *Diario Oficial de la República de Chile*, 42.056.
- » Ley 21.369. (2021). Regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. *Diario Oficial de la República de Chile*, 43.055.
- » Lipinsky, A., & Wroblewski, A. (2021). Re-visiting gender equality policy and the role of university top management. En P. O'Connor & K. White (Eds.), *Gender, power and higher education in a globalised world* (pp. 163-186). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0_8
- » Lombardo, E., & Mergaert, L. (2013). Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation. *NORA—Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), 296-311. <https://doi.org/10.1080/08038740.2013.851115>
- » López-Dietz, A. (2024). Percepciones sobre la Ley 21.369 sobre acoso sexual en universidades chilenas. *Justicia*, 29(46). <https://doi.org/10.17081/just.29.46.7797>
- » López-Dietz, A., & Hinner, H. (2024). La demanda por una educación no sexista: Reflexiones y desafíos desde el activismo feminista. En A. López-Dietz y A. M. Galdames (Comps.), *Educación no sexista: Debates, desafíos y proyecciones en la educación superior*. Editorial Tirant Lo Blanch
- » Mandiola, M. (2024). Feminismos neoliberales y la agenda de género en Chile. En A. L. Muñoz-García & C. Trebisacce (Eds.), *Feminismos en el umbral de la academia* (pp. 21-55). Ediciones UC.
- » Ministerio de Educación (MINEDUC). (2024). Bases sobre concurso de propuestas de proyectos de áreas estratégicas para el subsistema universitario.
- » Ministerio de Educación (MINEDUC). (2016). Protocolos contra el acoso sexual en educación superior: Sugerencias para su elaboración.
- » Morley, L. (2013). Women and higher education leadership: Absences and aspirations. Leadership Foundation for Higher Education.
- » Muñoz-García, A. L. (2019). Reaction is not enough: Decreasing gendered harassment in academic contexts in Chile, Hong Kong, and the United States. *Educational Theory*, 69, 17-33. <https://doi.org/10.1111/edth.12357>
- » Muñoz-García, A. L., & Trebisacce, C. (2024). La insistencia de los feminismos. En A. L. Muñoz-García & C. Trebisacce (Eds.), *Feminismos en el umbral de la academia* (pp. 21-55). Ediciones UC.
- » Muñoz-García, A. L., Follegati, L., & Jackson, L. (2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. *CEPPE Policy Briefs*, (20). CEPPE UC. <https://ceppe.uc.cl/images/contenido/policy-briefs/ceppe-policy-brief-n20.pdf>
- » O'Connor, P., & White, K. (2021). Gender, power and higher education in a globalised world. Palgrave Macmillan.
- » Pautassi, L. (2024). Del piso al techo. Las trayectorias laborales y educativas de las mujeres en la academia latinoamericana. *Autoctonía (Santiago)*, 8(Suplemento 1), 133-154. <https://dx.doi.org/10.23854/autoc.v8i3.507>

- » Peña, J. C., Boll, V., & Riquelme, H. (2023). Percepciones de violencia de género en instituciones de educación superior en Chile. *Estudios Feministas*, 31(2), 1–14. <https://www.jstor.org/stable/48736868>
- » Subsecretaría de Educación Superior (2022). Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior: Desafíos para la igualdad de género y la no discriminación. Ministerio de Educación.
- » Superintendencia de Educación Superior (SES). (2022). Reporte estadístico: Plan de Fiscalización Ley N° 21.369.
- » Trebisacce, C., & Dulbecco, P. (2021). Feminismos universitarios en la elaboración de protocolos contra las violencias (2014-2019). En A. L. Martín (Ed.), *RUGE el género en las universidades* (pp. xx-xx). Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- » Troncoso, L., & Muñoz, C. (2024). ¿Transformar la universidad?: Género y respuesta institucional al sexismo en la educación superior. En A. L. Muñoz-García & C. Trebisacce (Eds.), *Feminismos en el umbral de la academia* (pp. 21-55). Ediciones UC.
- » UNESCO IESALC & THE. (2022). THE Report: Gender equality: How global universities are performing (Part 2).
- » Vergara, P., & Muñoz, C. (2021). Feminist movements and the social outburst in Chile: The time of women? En B. Navarrete & V. Tricot (Eds.), *The social outburst and political representation in Chile*. Springer.
- » Zerán, F. (2018). *Escrituras rebeldes para tiempos de cambio*. En F. Zerán (Ed.), *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado* (pp. xx-xx). LOM Ediciones.

ACERCA DE CEPPE-UC

CEPPE UC tiene como misión prioritaria realizar investigación sobre políticas y prácticas en educación, para contribuir al desarrollo del sistema educativo chileno. El Centro busca mejorar la base de evidencia con que la sociedad y las instituciones educativas cuentan para comprender y responder a las demandas educacionales del país.

En particular, CEPPE UC impulsa una amplia agenda de proyectos de investigación, tanto avanzada como aplicada, que abordan problemas estratégicos de la educación chilena desde una perspectiva multidisciplinaria.

ACERCA DE LA SERIE POLICY BRIEFS

Esta serie busca contribuir a la difusión del conocimiento y la promoción del debate educacional entre los actores relevantes. Sus números contienen los principales hallazgos de investigaciones avanzadas y aplicadas realizadas en el Centro desde el año 2010.

Para contribuir al debate educacional en marcha, la serie ofrece al público –tanto masivo como especializado– evidencia acotada y de fácil consulta, en un formato breve y accesible.

La producción académica del Centro es variada y se encuentra disponible en distintos formatos, que se pueden encontrar en el sitio web institucional www.ceppeuc.cl.

OTRAS PUBLICACIONES

Entre ellos destacan:

- Libros Ediciones UC. Colección en Educación CEPPE UC.
La Colección se ha propuesto como objetivo la comunicación de nuevas ideas, hallazgos y evidencias en un lenguaje accesible, para contribuir desde la academia a la discusión y propuestas de políticas públicas en educación.
- Artículos académicos.
CEPPE UC genera investigación educacional de excelencia, publicando en revistas académicas de alto impacto tanto nacionales como internacionales en una gama amplia de áreas y disciplinas de la investigación educacional.



Centro UC
Estudios de Políticas y Prácticas
en Educación - CEPPE

Campus San Joaquín Universidad Católica 3°Piso Edificio Decanato de Educación Avda. Vicuña Mackenna 4860, Macul, Santiago, Chile Teléfono: (562) 235 413 30 www.ceppeuc.cl

