

Políticas públicas de género: implementación de la Institucionalidad de Género en universidades de habla hispana

Gender public policies: implementation of Gender Institutionalism in spanish speaking universities

Ramírez Saavedra, Francisca^a

^aFacultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Valparaíso. Chile. ramirezsaavedrafrancisca@gmail.com

Resumen

La Institucionalidad de Género se implementa por medio de diferentes mecanismos institucionales, como ministerios, oficinas, centros, organizaciones, encargados de la puesta en marcha efectiva de políticas públicas orientadas a disminuir las brechas de género. Las universidades también han implementado estas políticas a través de sus oficinas o unidades de género correspondientes. En el contexto chileno, el 8.6% del total de universidades nacionales han tomado algún tipo de medida para hacer frente a los problemas de inequidad y sólo la Universidad de Chile cuenta con una oficina establecida con más de tres años de trayectoria. Sin embargo, este porcentaje es bajo en comparación con España, con un 54.2% y Argentina con un 22.7% de sus universidades que ejecutan explícitamente esta política pública. En este contexto es que se investigó sobre la creación e implementación de Oficinas de Género de universidades de habla hispana y se compararon las principales perspectivas de la estructura organizacional involucradas en este proceso.

Palabras clave

Políticas, género, inequidad, universidad, implementación, gestión.

Abstract

Gender Institutionalism occurs through different institutional mechanisms, such as ministries, offices, institutes, etcetera, which are in charge of carrying out public policies aimed at reducing gender gaps. Universities have also implemented these policies through relevant offices. In Chile, 8.6% of the universities have taken measures to face problems of gender inequality, but only the Universidad de Chile has an office with more than three years of existence that deals with these issues. However, this percentage is low compared to Spain, with a 54.2%, and Argentina, with a 22.7%, of its universities explicitly executing this public policy. Considering this framework, I investigated the creation and implementation of Offices focused on resolving issues of gender inequality in Spanish speaking universities, and compared the main perspectives of the organizational structures involved.

Keywords

Policies, Gender, Inequity, University, Implementation, Management.

Recibido: 11-10-2018

Aceptado: 12-11-2018



Introducción

A pesar de todos los avances que el mundo ha experimentado durante las últimas décadas, la igualdad de género es una batalla aún persistente, al parecer es la única que no presenta avances significativos.

En general, las diferencias entre hombres y mujeres se presentan desde la educación temprana con limitantes de estereotipos que crean roles de género, los cuales se reflejan hasta la adultez. Una de las consecuencias que conllevan estas diferencias, es que, en Chile, por ejemplo, el 39% de las mujeres científicas dicen que sus competencias han sido cuestionadas por aspectos de su vida personal, en comparación con el 17% de los científicos. (ComunidadMujer, 2016). Lo que se traduce en la existencia de un techo de cristal para aquellas jóvenes que deseen desempeñarse en lo que comúnmente se conoce como carreras masculinizadas. Otra consecuencia importante de este sistema de diferenciación entre lo femenino y masculino es la significativa brecha salarial entre hombres y mujeres, donde por el mismo trabajo la diferencia es mayor a 30% en favor de ellos. (Dirección del Trabajo, 2015)

Esto no es un problema que sólo afecta a las mujeres, sino que a la sociedad en general, ya que la desigualdad de género equivale al estancamiento del progreso social. Las niñas y las mujeres representan el cincuenta por ciento de la población mundial, es decir, ellas son la mitad del potencial para impulsar el crecimiento económico y el desarrollo social. Es por esto, que los Estados, bajo el objetivo de construir sociedades más igualitarias como factor clave para alcanzar el desarrollo, han utilizado las políticas públicas como una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones y avanzar en la solución de estos problemas de desigualdad, a través de la institucionalidad de género. La cual se implementa por medio de diferentes mecanismos institucionales encargados de la puesta en marcha efectiva de políticas públicas orientadas a disminuir las brechas de género. Estos mecanismos pueden ser ministerios, oficinas, centros, organizaciones etcétera, como por ejemplo el *Ministerio de la Mujer y Equidad de Género*, (Ministerio del Estado de Chile), el *Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer*, (Organismo No Gubernamental, ONG, de Desarrollo Corporación CESDEMU), *Red Chilena contra la Violencia hacia las mujeres chilenas*, (Corporación sin fines de lucro), la *Comunidad Mujer*, (Corporación sin fines de lucro), *Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género* (Oficina de la Universidad de Chile).

Bajo el escenario descrito anteriormente, es que nace el interés por investigar sobre las oficinas de género de instituciones universitarias. Puesto que al realizar una rápida pesquisa acerca de las universidades chilenas que cuentan con este tipo de institucionalidad, sólo el 8.6% del total de universidades nacionales poseen mecanismos encargados de este tema. Sin embargo, este porcentaje está muy por debajo si se compara con países como España (referente en políticas públicas para Chile), que cuenta con un 54.2% de sus universidades con unidades de género formalmente establecidas, y con Argentina que presenta un 22.7%, de institucionalidad de género en sus universidades al ser parte de la Red Universitaria por la Igualdad de Género.

Por lo tanto, bajo este tenor es que surge la inquietud de indagar el proceso de creación e implementación de Oficinas de Género de universidades de habla hispana, definiendo primero, las principales perspectivas de la estructura organizacional involucradas en la implementación de políticas públicas de género en estas instituciones, para luego describir y comparar su organización. Se espera que esta información, eventualmente pueda servir de base para otras instituciones que deseen implementar esta política dentro de su institución.

El diseño de esta investigación es del tipo no experimental transversal o transeccional, debido a que los datos que se recopilaban en un momento único.

Este diseño se realizó a través del análisis comparado de universidades de habla hispana, clasificadas dentro del top ten nacional, que cuentan con oficinas o unidades encargadas de llevar adelante el proceso de institucionalización de género en sus respectivas casas de estudios. Consistió en recabar antecedentes respecto al proceso que dichas universidades llevaron a cabo para implementar y ejecutar dichas unidades, considerando todos aquellos componentes que dan cuenta de su estructura y organización: políticas, jerarquía, reglamentos, instrumentos de gestión, funciones entre otros antecedentes que permitan analizar y comparar estas unidades.

Este estudio se realizó a través de tres etapas relevantes para lograr alcanzar los objetivos propuestos:

1. La primera etapa fue la recopilación de información centrada en dos técnicas:

- Revisión documental de cada universidad, enfocándose principalmente en cuatro documentos: Estatutos, Protocolos, Reglamentos y Plan de desarrollo.
- Entrevista/Encuesta semiestructurada voluntaria al encargado/a principal de la Unidad de Género o a quién éste estime conveniente, la cual se realizó vía online o a través de correo electrónico, dependiendo de la disponibilidad de los participantes.

2. La segunda etapa fue la clasificación de la información, a través de una ficha estándar por universidad donde se realizó la captura de datos claves para poner en orden el cúmulo de información recopilada en la primera fase de tal manera que su recuperación para la próxima etapa sea ágil y eficiente.

3. La tercera etapa fue el análisis comparado, donde se procuró alcanzar el rigor experimental a través de la identificación de factores comparables sobre la institucionalidad de género y el análisis de las diferencias y similitudes entre ellos.

1. Marco teórico

1.1. Institucionalidad de género

Uno de los efectos producido por los movimientos feministas y los acuerdos alcanzados en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz y en la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, fue lograr la incorporación de los problemas de las mujeres en las agendas públicas, a través de la Institucionalidad de Género. (Gúzman, La Institucionalidad de Género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis, 2001). Esta incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha tenido como objetivo visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades de género, a través del compromiso explícito del Estado de revertir las desigualdades presentes en la sociedad; asimismo, transformar las relaciones de género. La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas ha sido identificada, también, como una estrategia para incrementar la eficacia y eficiencia de las mismas; construir políticas públicas más equitativas y mejorar su focalización; promover la participación ciudadana; fortalecer la democracia y contribuir a la modernización del Estado y la gestión pública. (Solar, Género y Políticas Públicas. Estado del Arte, 2009)

Por lo tanto, hacer políticas públicas con perspectiva de género significa, en primer lugar, favorecer la organización y participación de las mujeres como sujetos sociales para asegurar que sus puntos de vista sobre los distintos problemas públicos y sus demandas sean considerados y realizar esfuerzos sistemáticos para redistribuir en forma más justa los recursos entre hombres y mujeres a través de reformas legales, programas y servicios. Significa estar atentos a un acceso más igualitario a los recursos económicos, la educación, la cultura y la investigación. Y, asimismo, asegurar una presencia paritaria de las mujeres en las organizaciones sociales y políticas. (Centro de Estudio de la Mujer, 1998)

Cuando una idea, una línea de trabajo, o una política se “institucionaliza” en un determinado Gobierno, éstas logran una estabilidad en el tiempo, se convierten o están sustentadas en normas, reglamentos o leyes que las legitiman y les confieren una cierta autonomía respecto a los posibles cambios o voluntades de las personas encargadas de promoverlas. Por lo tanto, la Institucionalidad de Género se refiere a la existencia de un mecanismo (entendiendo por esto algún tipo de agente que puede ir desde una persona a una oficina) cuya finalidad es promover políticas públicas a favor de la equidad de género (Bonino, 2007). Estos mecanismos consideran cambios culturales de relevancia para las personas, instituciones, y en la prestación de bienes y servicios. Esta dimensión es fundamental, ya que se refiere a las concepciones culturales que presenta el conjunto de la sociedad respecto a la perspectiva de género y que se constituyen en barreras, pues generalmente evidencia una actitud reactiva frente al abordaje del tema. Además, constituye una muestra clara de lo que el enfoque de género intenta revertir. (Solar & Ochoa, 2011)

Sin embargo, sigue siendo un desafío, ya que, en muchos casos, las personas han logrado reconocer y entender el significado del enfoque de género, se le otorga valor y se percibe como una estrategia que mejora el trabajo institucional. No obstante, no se cuenta con las herramientas idóneas para su implementación; surge permanentemente la pregunta cómo se hace. Aquí, generalmente, se identifica que la manera de hacerlo es a través de una política institucional clara, que entregue directrices al conjunto de la institución para trabajar con enfoque de género. Pero también se requieren directrices técnicas necesarias para transversalizar el enfoque e incorporarlo a todo el quehacer institucional; partiendo de la base de las experiencias y aprendizajes ya desarrollados. Esto se relaciona directamente con las competencias que debe presentar el recurso humano a cargo de la implementación del enfoque. (Solar & Ochoa, 2011)

1.2. Implementación de políticas públicas de género

La fase de implementación de la política pública consiste fundamentalmente en el diseño del conjunto de proyectos o programas, a partir de los cuales se llevará a cabo para luego pasar a la ejecución, la cual no es otra cosa sino la ejecución de la política pública, a partir de la cartera de proyectos. Esto es, ejecutar un conjunto de acciones que permitan alcanzar los objetivos formulados en la política pública. La sola decisión de ejecutar una política pública no es garantía de su éxito. Generalmente hay una distancia importante entre las intenciones de lo que se desea realizar a partir de las políticas públicas y lo que finalmente se termina ejecutando (o logrando en términos de su impacto). (SUBDERE, 2009)

En esta etapa han de tener vital importancia los procesos de difusión y coordinación:

Difusión

La implementación se logra, entre otros, a partir de un proceso de difusión de la política pública y de una adecuada coordinación con los distintos actores; en donde la persuasión acerca de su necesidad e importancia es algo fundamental. Debe ser asumida como algo que ellos han contribuido a generar y que da cuenta de sus problemas y necesidades. Su colaboración y apoyo es un aspecto importante a considerar para el éxito de la nueva política pública, por lo tanto un plan de difusión para darla a conocer a la ciudadanía es especialmente útil y necesario en tal sentido (SUBDERE, 2009)

Por lo tanto, no se pueden impulsar políticas públicas que no consideren el aspecto de su comunicación, el objetivo es contar con apoyo suficiente para gobernar y llevar adelante un programa de gobierno. Es decir, desde este punto de vista, lo que importa es la opinión de los gobernados. Ellos son los clientes del gobierno y no se pueden menospreciar sus sentimientos, expectativas y opiniones. La excusa de que la gente no entiende porque no tiene conocimiento, no es válida en comunicación. (Lahera, 2005)

En el caso particular de las políticas de género es necesario hacer visible el rol de las mujeres en cada comunidad, si no se observa esta variable los programas y políticas van al fracaso. (Moser, 1995)

Coordinación

La coordinación tiene que ver con el grado de articulación necesaria que se requiere para garantizar la coherencia externa. Esto demanda en la fase de implementación de la política, importantes niveles de articulación vertical, horizontal, intersectorial, ya que intervienen múltiples actores que no siempre mantienen una adecuada comunicación. Esta etapa es fundamentalmente de carácter administrativo y de gestión. Para ello se requiere alcanzar niveles de coherencia y coordinación apropiados, puesto que, colaboración y apoyo es un aspecto importante a considerar para el éxito de una nueva política pública (SUBDERE, 2009). Uno de los errores frecuentes que se debe evitar en la etapa de ejecución son los escasos niveles de coordinación entre la multiplicidad de actores con competencias variadas que intervienen en un determinado territorio (SUBDERE, 2009). No obstante, es necesario contar con un grupo pequeño, de alta especialización, con la capacidad de asesorar a la autoridad sobre el diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas. Se requieren profesionales de distintas especialidades con alto perfil técnico, que no ejerzan altos cargos en partidos políticos específicos. El perfil interdisciplinario y el trabajo en equipo favorecen el análisis de políticas públicas. La propia naturaleza del análisis de políticas públicas invita a romper las fronteras tradicionales de las disciplinas. La aprehensión de la acción pública en su globalidad sirve para mirar problemas no detectados, para formular preguntas que otros enfoques tienden a ocultar por su parcialización o especialización. (Lahera, 2005)

Sin embargo, aún existe una brecha evidente con respecto a los análisis y diseño de acciones con perspectiva de género que se dirijan al interior de las entidades públicas. En este sentido, un desafío importante tiene que ver con la formación del recurso humano a cargo de esta labor, el que debe combinar competencias relativas al enfoque de género, pero también competencias de gestión que le permitan identificar procesos y ámbitos generales, no sólo asociados a bienes y servicios, en los cuales actuar desde un enfoque de género. (Solar & Ochoa, 2011)

En el caso particular de la Institucionalidad de Género, al ser un mecanismo que contempla cambios culturales, un aspecto que no se puede dejar de lado es el de las percepciones, ya que no sólo es necesario conocer los aspectos más relevantes de la gestión administrativa e institucional que inciden en el desarrollo de una política, en el tema específico de género, también es necesario conocer las percepciones de los distintos actores sobre las inequidades de género, debido a que las instituciones no están construidas solo por reglas, sino también por creencias, códigos culturales y saberes. (Gúzman & Bonan Jannotti, 2007)

Finalmente, no se debe perder de vista que los modelos de implementación de políticas públicas son una guía y no una fiel representación de lo que ocurre en la realidad y, como tal, en los hechos es probable que en algunos casos una política pública pudiera haberse iniciado sin seguir la secuencia lógica del ciclo ni necesariamente haber contemplado todas las etapas. Su valor reside más bien en su capacidad explicativa y flexibilidad de aplicación para comprender mejor el proceso de las políticas públicas. (SUBDERE, 2009)

1.3. Institucionalidad de género en universidades

En el contexto universitario, un aspecto impostergable es la incorporación de la perspectiva de género en la legislación universitaria como una base legal para impulsar los cambios que garanticen la equidad entre mujeres y hombres a través de sus normas, reglamentos y estatutos, con el fin de garantizar que ningún documento de la legislación universitaria tenga artículos o disposiciones que puedan tener efectos no deseados o imprevistos en relación a la igualdad de oportunidades entre los sexos. (Corleto, 2011)

La creación de estos programas y políticas orientadas a revertir las distintas tendencias de segregación entre mujeres y hombres, así como para atender la violencia de género y promover cambios en la legislación y en las prácticas

institucionales se ubica en el ámbito de las responsabilidades administrativas y de ejecución de políticas institucionales. La promoción de condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres de las comunidades universitarias deben ser discutidas, diseñadas e impulsadas por una estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad y que tenga la capacidad y la autoridad para vincularse con todas las entidades universitarias y promover cambios en cada uno de estos espacios. (Corleto, 2011)

De esta forma es que las universidades han formado sus propias oficinas de género con la intención de desarrollar políticas de género en pro de la igualdad dentro de sus establecimientos, tema que en los últimos años ha cobrado una importancia fundamental en los gobiernos universitarios. Sobre todo, porque el avance en equidad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que tiene una alta incidencia en el mejoramiento de la posición de cada universidad en sus indicadores de gestión, investigación y logros académicos. (Universidad de Chile, 2013)

De los países de habla hispana que poseen universidades ranqueadas dentro de las 500 mejores universidades del mundo, España, posee aproximadamente 45 universidades con una unidad de género (Universidad de Murcia, 2016). Es decir, un 54.2%, ya cuentan con algún nivel de institucionalidad de género, en promedio, desde el año 2008. Esta adherencia se debe, en parte, a La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En Argentina, en el año 2007 la Universidad Nacional de Córdoba, preocupada por las inequidades, exclusiones y discriminaciones derivadas de las diferencias dadas por los géneros, la identidad u opción sexual, la clase, la etnia, la raza o la edad, creó el Programa de Género. La Universidad Nacional del Rosario, también cuenta con el Programa Género y Universidad el cual es un espacio de reflexión-acción para promover buenas prácticas en relación a la perspectiva de género hacia el interior de la institución, el cual se propone consolidar una gestión institucional enfocada en el género, reafirmando la promoción de la igualdad y la equidad, contribuyendo a mejorar la calidad académica e institucional y buscando la trascendencia en su entorno mediato. La Universidad Nacional de San Martín, el 25 de noviembre de 2013 crea el Programa contra la Violencia de Género (PcVG), como iniciativa frente a los casos de discriminación y violencia de género denunciados en la universidad y como reacción frente al doble feminicidio de una madre y su hija estudiante de la escuela de humanidades. Aprobándose en Consejo superior el Protocolo para la Actuación en Situaciones de discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín. Finalmente, en el mes de septiembre del 2015, se crea la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género que reúne a 40 universidades argentinas, la cual es una alianza que problematiza las cuestiones de género al interior de la institución educativa de nivel superior y apuesta a visibilizar y fortalecer el trabajo en extensión, docencia e investigación en torno a las teorías de género feministas.

A pesar del escenario que presentan los países antes descritos respecto a la alta adherencia de sus universidades a la institucionalidad de género, el contexto de Chile es notablemente más bajo; de aproximadamente 58 universidades que posee (Consejo Nacional de Educación, 2016) el 10%, es decir, sólo 6 universidades cuentan con algún mecanismo de Institucionalidad de Género. En Chile, la primera universidad que creó formalmente una oficina de género fue la Universidad de Chile en mayo del año 2013, con su Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género y que tiene como objetivo impulsar medidas y políticas universitarias destinadas a avanzar en mayor equidad de género (Universidad de Chile, 2016). Las otras cinco universidades sólo han adoptado medidas respecto al tema, como la Universidad Diego Portales, que desde hace cerca de dos años cuenta con una política sobre discriminación arbitraria, acoso sexual y acoso laboral, además de una comisión conformada por la administración central y federación de estudiantes del plantel, que está revisando las reglas vigentes para ver si necesitan alguna mejora en el tema de acoso y género en general (Universidad Diego Portales, 2016). La Universidad Austral, en junio del año 2017 aprobó por decreto la Conformación y funciones del Comité Paritario de Género y Diversidad, constituido por representantes de los distintos estamentos de la Comunidad Universitaria y tiene como objetivo fundamental promover la inclusión de la perspectiva de género y diversidad a través de la proposición de políticas, procedimientos, acciones y metas que favorezcan el desarrollo de una comunidad universitaria, diversa, pero inclusiva, y equitativa en la distribución de los derechos, oportunidades, cargas y responsabilidades (Universidad Austral de Chile, 2016). También la Universidad Católica, desde agosto de 2017 cuenta con un proyecto presentado por el Área de Género FEUC, para una Secretaría de Género UC (FEUC, 2016). La Universidad de Valparaíso, el año 2016, constituyó la Unidad de Igualdad y Diversidad, cuyo objetivo es generar un diagnóstico de la situación actual al interior del plantel, para luego desarrollar una política de prevención que permita revertir y enfrentar la inequidad de género en todas sus manifestaciones. (Universidad de Valparaíso, 2016). Desde el mes de noviembre que esta Unidad cuenta oficialmente con un Consejo Experto en Igualdad y Diversidad, cuyo propósito es colaborar con la Unidad en la elaboración del diagnóstico y las propuestas de políticas efectivas de transversalización de género al interior de la UV. (Universidad de Valparaíso, 2016)

En general, la creación de centros y programas en estudios de la mujer y de género dentro de las universidades ha posibilitado el reconocimiento institucional de la importancia del análisis de las relaciones entre las mujeres y los hombres, dando lugar a la deconstrucción y reconstrucción de categorías que históricamente promovían la parcialidad

en la producción y difusión del conocimiento. Los estudios de género y su instalación en las universidades se han convertido en espacios para el fortalecimiento de una herramienta teórica y de transformación social. (Corleto, 2011)

2. Marco metodológico

2.1. Perspectivas a investigar

Para que una política de género se institucionalice en un organismo se debe implementar a través de un mecanismo institucional, que, en el caso puntual de las universidades, ese mecanismo es la Oficina de Género, las cuales desarrollan programas y proyectos para llevar a cabo la política para lo cual fueron creadas. Sin embargo, para lograr el buen funcionamiento de estas oficinas, éstas deben estar bajo el alero de una estructura universitaria con ciertas capacidades que le permitan articular, coordinar, y contar con la autoridad necesaria para relacionarse con todos los departamentos universitarios.

A continuación, se presentan cuatro perspectivas de análisis organizacional de las universidades, enfocado en la Institucionalidad de Género y conformadas por un set de conceptos sobre la universidad como organización, las cuales constituyen las variables a estudiar en esta investigación:

Tabla 1. Elaboración propia según investigación teórica

1. Perspectiva Culturas	2. Perspectiva Comunicacional	3. Perspectiva Política	4. Perspectiva Estructural
a) Entorno Universitario b) Factores Facilitadores y Obstaculizadores	a) Difusión ex ante y ex post b) Coordinación c) Perfil Intedisciplinario	a) Jerarquía B) Reglamentos/ Estatutos	a) Equipo de Trabajo b) Objetivos c) Funciones d) Instrumentos de gestión

2.2. Definición operacional

A continuación, se otorga una breve definición operacional para los conceptos involucrados en cada perspectiva:

1. Perspectiva Cultural:

- a) Entorno Universitario:** Contexto bajo el cual se decidió la creación de la Oficina de género.
- b) Factores Facilitadores y Obstaculizadores:** Voluntad política que hubo para la creación de la Oficina, las oposiciones o reticencias con las cuales se encontraron por parte de los departamentos de la universidad para aceptar la creación de dicha unidad y el compromiso de todos los estamentos de la universidad con los proyectos de la Oficina.

2. Perspectiva Comunicacional:

- a) Difusión ex ante y ex post:** Plan de difusión previo para dar a conocer a la comunidad universitaria sobre la problemática de género y la necesidad de crear la unidad y el plan de difusión posterior que han mantenido durante el desarrollo normal de sus actividades.
- b) Coordinación:** Como interactúa la Oficina de Género con los departamentos de la Universidad (relación intersectorial) y con Instituciones externas (acuerdos).
- c) Perfil Interdisciplinario:** Profesionales especializados/as que trabajan directamente en la Oficina o que asesoran en la gestión de las políticas.

3. Perspectiva Política:

- a) Jerarquía:** Ubicación de la Oficina de Género dentro del organigrama de la institución y su relación con las autoridades respecto a la toma de decisiones.
- b) Reglamentos y/o Estatutos:** Documentos de la legislación universitaria donde se incluye la información formal para que la Oficina cumpla con los aspectos normativos correspondientes para su desarrollo.

4. Perspectiva Estructural:

a) Equipo de Trabajo: Número de personas que trabajan directamente en la Oficina de Género caracterizadas por paridad.

b) Objetivos: Propósitos que quiere alcanzar la Oficina de Género

c) Funciones: Acciones generales que debe desarrollar la Oficina para cumplir con sus objetivos.

d) Instrumentos de Gestión: Herramientas y/o planes utilizados para el buen desarrollo de las actividades de la oficina, dentro de los cuales se destacan:

- **Diagnóstico:** Análisis o estudio previo que dio como resultado la creación de la Oficina de Género.

- **Proyección del Impacto:** Análisis o estudio del impacto que tendría esta oficina dentro de la comunidad universitaria.

- **Evaluación y Seguimiento:** Instrumento utilizado para evaluar y realizar seguimiento periódico a las acciones de la oficina.

- **Indicadores de Género:** Indicadores de género usados en los instrumentos de gestión.

2.3. Síntesis final del análisis e interpretación

1. Perspectiva Cultural:

a) Entorno Universitario:

1. La mayoría de las universidades cuentan con experiencia en el tema de género, puesto que antes de la creación definitiva de estas oficinas ya trabajan en investigaciones al respecto. Es meritorio mencionar que dos de las universidades españolas, más allá de la obligación legal, venían trabajando durante años con estudios de género en sus actividades.

b) Factores Facilitadores y Obstaculizadores:

2. No existe oposición en aceptar la creación de estas oficinas por parte de la comunidad universitaria, puesto que, al ser un mandato del rector, se debe acatar la decisión. Por lo tanto, la voluntad política (siempre y cuando ya se cuenta con la venia del Rector) y la oposición parecen no ser factores obstaculizadores.

3. Los obstáculos surgen al momento en que los departamentos o unidades de estas universidades deben asumir el compromiso con las actividades de estas oficinas. Al ser la creación vista como una "imposición" no se toma en cuenta la real problemática, por lo que existe pasividad y obligatoriedad en cuanto al apoyo que se le debe prestar a las oficinas o derechamente resistencia en responder a sus solicitudes.

2. Perspectiva Comunicacional:

a) Difusión Ex Ante y Ex Post:

4. Al contar con experiencia en estudios sobre género, el tema ya se encontraba instalado en el ambiente universitario, por lo cual la mayoría de estas instituciones dice no haber realizado un programa específico de difusión ex ante para crear conciencia sobre la necesidad de crear esta unidad, sin embargo, de igual forma, difundieron su creación a través de la web institucional y dentro de sus informes y planes internos.

5. Respecto de la difusión ex post, en general ninguna cuenta con un programa específico sin embargo hacen uso de las redes sociales y de todas las herramientas de internet con las que cuentan.

b) Coordinación:

6. La relación intersectorial de las oficinas con la universidad a la cual pertenecen es transversal, algunas cuentan con representantes de género por Facultades, Departamentos, Asociaciones de Estudiantes y Administrativos o directamente con el encargado de cada unidad sin que éste sea nombrado como representante especial. Cabe mencionar que sólo una oficina declara tener relación con los alumnos graduados de su universidad.

7. Respecto de los acuerdos externos, todas las oficinas mencionan relacionarse con organizaciones públicas nacionales de mujer, como ministerios e institutos. Con oficinas de género de otras universidades nacionales. Sólo la oficina de Chile informa tener vínculos con redes internacionales que trabajan la temática de género y sólo la oficina de la universidad de Argentina menciona tener relación con organizaciones nacionales LGBT.

c) Perfil Interdisciplinario:

8. Al tener una coordinación transversal, el grado de interdisciplinariedad de estas oficinas es alto, puesto que profesionales de diferentes áreas se ven involucrados, de una u otra forma, en la gestión de las actividades.

3. Perspectiva Política:

a) Jerárquica:

9. Todas las oficinas de las universidades españolas se encuentran bajo el alero de una Vicerrectoría, las cuales dependen directamente de rectoría y en general, son las encargadas de los temas de responsabilidad social donde la principal competencia es planificar y controlar las políticas de igualdad dentro de sus instituciones.

10. La Oficina de la universidad chilena también está ubicada en una Vicerrectoría, sin embargo, a diferencia de las españolas, ésta se encuentra en la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones la cual está a cargo de fortalecer las políticas y programas institucionales.

11. La única oficina que no se encuentra jerárquicamente bajo la misma forma de una vicerrectoría, es la oficina de la universidad argentina, ya que se encuentra bajo el alero de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

12. Respecto de la toma de decisiones, todas las oficinas cuentan con consejos o comisiones triestamentales, en donde se discuten las acciones y políticas que la oficina quiere implementar.

b) Reglamentos/Estatutos:

13. El documento legal que todas las universidades utilizan para regular el funcionamiento de su institución es el Estatuto, donde también especifican el compromiso que adquieren con la Oficina de Género.

14. Respecto de las definiciones que se declaran en estos documentos, todas las universidades establecen que su naturaleza y los principios que las orientan son las relaciones de género, la igualdad y equidad. Sin embargo, una universidad declara explícitamente que dentro de sus principios está la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de sexo. Otra de las universidades va más allá y menciona que en todas sus áreas está presente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y además que otro de sus principios es incorporar la perspectiva de género en todas sus actividades y en los procesos de toma de decisiones.

15. Dos universidades establecen explícitamente el compromiso de igualdad de mujeres y hombres y un de ellas menciona los aspectos a desarrollar para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También establecen que se garantizará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, personal académico y de investigación, en los concursos de acceso y en las comisiones a cargo de estos concursos. Además de los derechos de los estudiantes a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

16. Sólo una universidad dedica un título a la igualdad de género donde especifica que tendrá en su estructura de organización una unidad de igualdad. Asimismo, indica que la universidad debe promover acciones para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos universitario. También establece un artículo respecto de la conciliación de la vida familiar y laboral donde la indica que la universidad debe llevar a cabo políticas activas encaminada a favorecer este aspecto.

17. Otro documento utilizado por la mayoría de las universidades son los acuerdos o compromisos ratificados por los consejos de gobierno, a través de los cuales se aprueba la creación, se definen los objetivos y las funciones de la Oficina de Género.

4. Perspectiva Estructural

a) Equipo de Trabajo:

18. Respecto del Equipo de Trabajo, todas las Oficinas están compuestas por una Directora y una Técnica/Asistente. Algunas cuentan con una Administrativa y alumnos practicantes de apoyo.

19. Al ser un equipo tan pequeño, (en general dos personas encargadas directamente de estas oficinas), todas son mujeres por lo que no se logra paridad. Aun cuando se observarán las comisiones y consejos con las cuales estas oficinas trabajan, tampoco se logra la paridad, puesto que las personas involucradas en temas de género son siempre mujeres y la participación masculina activa es muy escasa (dentro de todas las oficinas sólo hay aproximadamente un 5% de intervención masculina).

b) Objetivos:

20. Todas las oficinas tienen el mismo objetivo general: elaborar, coordinar y controlar políticas de igualdad dentro de la universidad. Exceptuando la oficina de la universidad de argentina que su objetivo se centra más en hacer visibles las diferencias de género y de sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades.

c) Funciones:

21. Todas las oficinas tienen las mismas funciones, en concordancia con sus objetivos. En general las principales funciones están encaminadas a:

- sensibilizar, informar y difundir las formas de desigualdad
- elaborar, analizar y coordinar planes y propuestas,
- mediar, intervenir y asesorar en caso de acoso sexual y en materia de igualdad.
- Trabajar en acciones conjuntas con otras instituciones y organismos externos

22. Sin embargo en algunas oficinas, además, se destacan las siguientes funciones:

- Crear cursos formativos sobre igualdad de género
- Crear protocolos de actuación y evaluar el uso del lenguaje no sexista.
- Impulsar la transversalización de género en todas las políticas y programas.

d) Instrumentos de Gestión:

23. Todas las universidades contaban con estudios y experiencia en la problemática de género dentro de sus instituciones por lo cual la mayoría de ellas declaran contar con un diagnóstico previo a la creación de dichas unidades.

24. Por esta misma experiencia declaran no haber realizado una proyección previa del impacto de las acciones de dichas oficinas, sin embargo, sí mencionan que en sus primeros informes han ido midiendo sus objetivos.

25. Para la evaluación y seguimiento a sus acciones, el instrumento que utilizan es una planificación anual, llamada diferente entre las oficinas pero que sin embargo cumple el mismo objetivo en todas.

Indicadores de Género:

26. Tres universidades declaran no usar indicadores de género para desarrollar sus actividades y los tres restantes cuentan con ciertos indicadores donde sólo una oficina muestra tener información con indicadores específicos de género.

3. Conclusiones

1. Las principales perspectivas de la estructura organizacional involucradas en la implementación de políticas públicas de género en instituciones universitarias son la perspectiva Cultural, Comunicacional, Política y Estructural, conformadas por un set de conceptos que son parte fundamental de cada perspectiva.

2. La organización de las Oficinas de Género de las universidades seleccionadas, tanto nacionales como extranjeras, no difiere sustancialmente unas de otras. En general comparten la misma gestión en todas las perspectivas involucradas en la implementación de políticas públicas de género y que fueron analizadas en este estudio.

3. Al comparar la institucionalidad y factores asociados a la organización e implementación de oficinas de género en entidades analizadas, este estudio reveló que uno de los factores que representa el mayor obstáculo para el buen desarrollo de las oficinas de género, es el escaso compromiso que adquieren los demás departamentos de la universidad con la gestión de estas unidades. La mayoría de las oficinas declaran que existe un compromiso obligatorio en aceptar las actividades o solicitudes, además de existir pasividad ya que si bien algunos no se resisten a las actividades tampoco hay una suma activa por parte de ellos.

4. Del análisis realizado, se obtuvo, asimismo, que el conjunto de personas que trabajan en este tema son sólo mujeres, aunque se declare que la coordinación de estas oficinas se realiza en conjunto con los consejos, comisiones, departamentos, etcétera, en la práctica quienes asisten a las reuniones son las mujeres delegadas por el hombre a cargo de dicho grupo. En general, este escenario da cuenta que la cultura machista aún se mantiene presente en las instituciones.

5. Por consiguiente, uno de los factores a considerar en la implementación de las oficinas de género en instituciones de educación superior, es la integración consciente de la triestamentalidad universitaria y en específico de la participación masculina. Uno de los retos más importantes de la gestión de estas oficinas es contar con un porcentaje equilibrado de paridad dentro de los y las profesionales que conforman la oficina y lograr que la universidad en su conjunto se comprometa sinceramente con la institucionalidad de género. Además de incorporar legalmente la creación de esta oficina al estatuto de la universidad especificando todos los antecedentes y definiciones necesarios.

6. Se tiene a creer que la universidad, como tal, es un mundo ideal que carece de esta problemática por estar centrados en el conocimiento, sin entender que ese mismo conocimiento está sesgado por el género. Lo que conlleva a minimizar la problemática y a considerarla como un tema menor o secundario por parte de muchos/as docentes y personal universitario reconociéndola sólo como políticamente correctos. Por lo tanto, los logros que se alcanzan suponen un esfuerzo personal considerable en tiempo y dedicación por quienes están a cargo de estas oficinas, el cual muchas veces no es reconocido por la institución.

7. Una política pública de género que Chile debiese ejecutar es que por Ley todas las instituciones y empresas del país, tanto públicas o privadas, deban implementar una oficina de género, que se encargue de las inequidades y problemas de género particular de cada organización y de ser el apoyo y guía necesaria en los casos de acosos sexual, puesto que, respecto de este tema en específico, las instituciones no saben cómo reaccionar o donde acudir. De esta forma se estaría dando un gran paso para empezar a crear conciencia y cambios culturales referentes a los conceptos y estereotipos que se arrastra la sociedad desde tiempos del patriarcado.

4. Referencias

- Bonino, María (diciembre de 2007). <http://www.inmujeres.gub.uy>.
http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/19657/1/4_la_institucionalidad_de_genero_en_uruguay.pdf [Consulta: 10 de noviembre de 2016]
- Buquet Corleto, Ana Gabriela (enero de 2011). <http://www.scielo.org.mx>.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018 [Consulta: 16 de diciembre de 2016]
- Centro de Estudio de la Mujer. (22 de abril de 1998). <http://www.cem.cl>.
<http://www.cem.cl/argumentos/ediciones/argu22.htm> [Consulta: 17 de marzo de 2016]
- ComunidadMujer. (02 de diciembre de 2016).
<http://www.comunidadmujer.cl/2016/12/estudio-muestra-grave-discriminacion-hacia-cientificas-chilenas/> [Consulta: 15 de marzo de 2016]
- Consejo Nacional de Educación. (2016). www.cned.cl.
http://www.cned.cl/public/secciones/SeccionIndicesPostulantes/Indices_Sistema.aspx [Consulta: 10 de diciembre de 2016]
- Dirección del Trabajo. (julio de 2015). <http://www.dt.gob.cl>.
http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-105461_recurso_1.pdf [Consulta: 15 de marzo de 2016]
- FEUC. (19 de agosto de 2016). www.feuc.cl.
<http://www.feuc.cl/feuc-funda-la-primera-secretaria-de-genero-en-la-uc/> [Consulta: 20 de octubre de 2016]
- Guzman, Virginia & Bonan Jannotti, Claudia. (2007).
<https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/07.pdf> [Consulta: 17 de enero de 2017]
- Guzman, Virginia. (marzo de 2001). <https://repositorio.cepal.org>.
<https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5878/S01030269.pdf?sequence=1> [Consulta: 15 de mayo de 2017]
- Lahera, Eugenio (octubre de 2005). <http://www.uca.edu.sv>.
http://www.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/eb4caf_comoimplementarlaspoliticaslahera.pdf [Consulta: 2 de marzo de 2017]
- Moser, Caroline (1995). Planificación de género y desarrollo: teoría, práctica y capacitación. Flora Tristan.
- Solar, Ximena (diciembre de 2009). <https://germina.cl>.
https://germina.cl/wp-content/uploads/2011/05/publicacion2_genero_politicas_publicas_estado_del_arte.pdf [Consulta: 20 de enero de 2017]
- Solar, Ximena, & Ochoa, Gloria (mayo de 2011).
<https://germina.cl/secciones/articulos/genero-y-politicas-publicas-%C2%BFcamino-a-la-transversalizacion> [Consulta: 20 de enero de 2017]
- SUBDERE. (septiembre de 2009). <http://www.subdere.cl>.
http://www.subdere.cl/sites/default/noticiasold/articulos-76900_recurso_1.pdf [Consulta: 20 de enero de 2017]
- Universidad Austral de Chile. (17 de junio de 2016). www.uach.cl.
<https://www.uach.cl/organizacion/prorrectoria/representaciones-y-comisiones/comite-paritario-de-genero-y-diversidad> [Consulta: 20 de octubre de 2016]
- Universidad de Chile. (07 de marzo de 2013). <http://www.uchile.cl>.
<http://www.uchile.cl/portal/presentacion/rectoria/victor-perez-vera/discursos/discursos-academicos/99562/igualdad-de-oportunidad-de-genero-en-la-universidad-de-chile> [Consulta: 4 de julio de 2016]
- Universidad de Chile. (2016). www.uchile.cl. Recuperado el 10 de diciembre de 2016, de <http://www.uchile.cl/direcciondegenero>

Universidad de Murcia. (2016). <https://www.um.es>.
<https://www.um.es/u-igualdad/otras-unidades.php> [Consulta: 4 de julio de 2016]

Universidad de Valparaíso. (30 de noviembre de 2016). www.uv.cl.
<https://www.uv.cl/pdn/?id=8260> [Consulta: 11 de enero de 2017]

Universidad Diego Portales. (2016). www.udp.cl.
http://www.udp.cl/descargas/facultades_carreras/historia/politica_acoso_abuso.pdf [Consulta: 16 de octubre de 2016]