



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2025

PONENCIA

Yésika Herrera

Directora de Identidad de Género

“Avances y desafíos en la institucionalización de la perspectiva de género en la PUCV”

El 17 de junio se aprobó la Política Institucional de Equidad de Género de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, un hito que marca un antes y un después en el compromiso institucional con la equidad, la inclusión y la transformación cultural. Este logro es producto de un trabajo sistemático y colaborativo; entre los sindicatos, federación y organizaciones estudiantiles, cuerpo académico, proyectos institucionales de género y quisiera destacar especialmente, teniendo a la vista no solo dar cumplimiento a una ley, sino que visibilizar nuestra identidad institucional.

Este camino comenzó el 2018, cuando la Red de Académicas PUCV se organizó para visibilizar el malestar frente a las desigualdades estructurales y simbólicas presentes en la vida universitaria, haciendo eco del movimiento iniciado por estudiantes universitarias en distintos lugares del país. En ese entonces, alzamos la voz en los claustros, en espacios de encuentro y reflexión, señalando la necesidad de transformar las condiciones laborales, formativas y relacionales en la Universidad. Esa toma de palabra fue el inicio de un proceso que permitió abrir conversaciones incómodas, pero necesarias, generando un movimiento transversal dentro de la comunidad que logró instalar la equidad de género como una prioridad institucional.

En 2022, la PUCV formalizó este compromiso mediante la creación de la Dirección de Equidad de Género y la elaboración de la Política, alineada con los principios del Modelo Educativo Institucional que reconoce a la persona humana como centro del quehacer universitario y promueve una formación integral, crítica, ética y socialmente responsable.



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2025

Incorporar el enfoque de género fortalece estos principios y la construcción de comunidades inclusivas, en coherencia con los valores cristianos y humanistas que orientan la identidad institucional.

Durante el 2023 y 2024, hemos desarrollado múltiples acciones de difusión, sensibilización, capacitación y articulación institucional para transversalizar la perspectiva de género, es decir, para incorporar una mirada práctica y conceptual para reconocer las relaciones de poder que organizan la vida universitaria, “evidenciando la construcción de prejuicios, privilegios y exclusiones para quienes no detentan posiciones hegemónicas en la estructura social, así como sus efectos simbólicos y materiales en la vida de las personas e instituciones”.

El trabajo se orienta por los principios que guían nuestra política; dignidad humana, responsabilidad ética, justicia social, equidad de género, erradicación de toda forma de violencia en razón del sexo, género, identidad y orientación sexual, convivencia respetuosa y participación. Estas acciones han sido claves para instalar capacidades institucionales que sostengan los cambios en el largo plazo.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentra la creación de la Beca Institucional con Perspectiva de Género para estudiantes de postgrado, desarrollada en conjunto con la Dirección de Postgrado de la Vicerrectoría Académica. Esta beca busca visibilizar y fortalecer la trayectoria de mujeres en magísteres y doctorados, otorgando cobertura total de arancel, apoyo para actividades académicas y acceso preferente a talleres de formación. En su primera versión, 15 personas fueron beneficiadas: 12 en magísteres y 3 en doctorados.

Paralelamente, la PUCV ha fortalecido su participación en redes nacionales e internacionales.

A nivel nacional, integra activamente comisiones de género del CRUCH, G9 y CRUV, contribuyendo al diseño de propuestas formativas de pre y postgrado con enfoque de género y prevención de violencias. A nivel internacional, su vinculación con la Red UNESCO UNITWIN ha permitido visibilizar el rol de las mujeres académicas y promover una reflexión crítica sobre las prácticas comunicacionales universitarias.



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2025

En la actualidad, enfrentamos un trabajo prolífico en torno a la transversalización. Entre las principales iniciativas, destaco el diseño del “Diagnóstico y sensibilización para la transversalización de la perspectiva de género en el currículum universitario”, en conjunto con la Unidad de Desarrollo Curricular y Formativo. Esta acción busca analizar cómo se incorpora la perspectiva de género en programas de pre y posgrado y en las prácticas pedagógicas, considerando la especificidad disciplinaria, con la meta de revisar el 95% de los programas y sensibilizar a docentes y unidades académicas. Una segunda iniciativa es el curso “Promoviendo equidad de género en las prácticas administrativas y de servicios de la PUCV”, orientado a cuestionar estereotipos, evidenciar el impacto de las normas de género en lo cotidiano e identificar prácticas que promuevan el buen vivir. Esta iniciativa ha sido desarrollada colaborativamente entre la Dirección de Equidad de Género y la Unidad de Desarrollo y Desempeño de la Dirección de Personas (Vicerrectoría de Administración y Finanzas). La tercera iniciativa corresponde a la estrategia de sensibilización y formación con el cuerpo académico de todas las escuelas de ingeniería, impulsada por la Facultad de Ingeniería por medio del trabajo comprometido y sistemático del área de participación y liderazgo femenino.

Si bien estos avances dan cuenta de un proceso sólido y sostenido, el cambio cultural y organizacional que se propone no está exento de tensiones y resistencias. Como toda transformación profunda, genera inseguridades, miedos e incluso reacciones defensivas. Estas pueden manifestarse de diversas maneras: desde la negación de las desigualdades de género hasta la deslegitimación del enfoque como una “ideología” o su minimización como algo accesorio o innecesario.

Una parte de estas resistencias surge porque el trabajo desde la perspectiva de género cuestiona estructuras arraigadas de poder, privilegio y jerarquía. Modificar estas estructuras no solo implica revisar normas y procedimientos institucionales, sino también interpelar convicciones personales, hábitos cotidianos y formas de relacionarnos. Por eso, es natural que el proceso despierte temores al cambio, a la pérdida de ciertos espacios de influencia, al error, o incluso al señalamiento. Sin embargo, ignorar o evitar estos miedos no los disuelve; por el contrario, el trabajo transformador debe incluir también una pedagogía del diálogo, que reconozca los temores, sin por ello renunciar a la firmeza ética del proyecto de cambio.



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2025

En esta línea, es importante comprender por qué, en una primera etapa, muchas de las acciones han estado organizadas por y para mujeres. Las mujeres han sido históricamente quienes han enfrentado con mayor crudeza las brechas de género en los espacios universitarios: en el acceso a cargos de la alta dirección, en la carga laboral no reconocida, en los sesgos en la evaluación académica y en los distintos tipos de violencia —simbólica, laboral, académica, sexual— que han vivido. Trabajar con mujeres no es una forma de exclusión, sino una estrategia de reparación y fortalecimiento. Es crear espacios seguros donde puedan reconocerse, articularse y ejercer liderazgo. Es también visibilizar sus trayectorias y conocimientos, muchas veces marginados o invisibilizados.

Esto no implica, en ningún caso, que los hombres estén fuera del proceso. Todo cambio estructural y cultural requiere de su participación activa, reflexiva y comprometida. La equidad de género no es una agenda “de mujeres para mujeres”, sino una responsabilidad colectiva, que interpela a toda la comunidad universitaria. Por eso, avanzar en este proceso significa también generar espacios formativos y de diálogo para que los hombres se involucren, cuestionen privilegios naturalizados y aporten activamente a la construcción de una universidad más justa e igualitaria.

Superar los miedos implica, entonces, asumir que el cambio no es una amenaza, sino una oportunidad para mejorar nuestras relaciones, de hacer más justas nuestras prácticas institucionales, de formar nuevas generaciones con mayor conciencia social y ética. Estas reacciones no deben ser interpretadas como fracasos, sino como síntomas de un proceso que está en marcha y que interpela estructuras históricas de poder y privilegio. Enfrentar estos miedos requiere convicción, formación crítica y una estrategia de implementación que combine firmeza en los principios con apertura al diálogo.

La transformación cultural no puede ni debe imponerse: debe construirse colectivamente, desde el reconocimiento, la escucha activa y la participación real de todos los estamentos universitarios. Pero, sobre todo, necesita una comunidad dispuesta a cambiar con generosidad y coraje.



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2025

Nada de lo logrado hasta ahora habría sido posible sin el esfuerzo cotidiano de muchas personas que, desde distintos lugares, han sostenido este proceso. A todas ellas – académicas/os, estudiantes, funcionarias/os, autoridades– les agradecemos profundamente su compromiso, su convicción y su trabajo constante. Especialmente quisiera reconocer el trabajo de la Comisión Interestamental Ampliada, formada por representantes del sindicato Número 1 y Alberto Hurtado, Federación de Estudiantes y organizaciones estudiantiles, así como académicas y profesionales de los proyectos Ciencia 2030, ingeniería 2030 e Ines Género -, quienes por más de dos años han mantenido un trabajo sistemático y comprometido con y para el cambio que nuestra universidad requiere.