

MARZO 2024

ACTUALIZACIÓN PLAN DE ACCIÓN

Equidad e Igualdad de
Género en la Formación
Técnico Profesional y la
Inclusión de Otros Grupos
Socialmente Vulnerables

BUENAS PRÁCTICAS





TABLA DE CONTENIDO

1. EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN EN EL EXTREMO AUSTRAL	2
2. HACIA EL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN STEM	6
3. PRÁCTICAS DE CO-CREACIÓN ARTÍSTICA COMUNITARIA CON FOCO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO	10
4. GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL	13
5. LAS POLÍTICAS DE GÉNERO COMO UNA ESTRATEGIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	16





1. EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN EN EL EXTREMO AUSTRAL

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE MAGALLANES

Este proyecto representa el esfuerzo del CFT de Magallanes por implementar y consolidar la Unidad de Género e Inclusión en su interior. Sin embargo, como lo relatan sus impulsores, su objetivo no es solo responder a los requerimientos normativos de la Ley N°21.369 y favorecer una serie de acciones que posibiliten un clima de equidad e inclusión en las tareas formativas que orientan el trabajo de docentes y estudiantes. En un sentido más amplio, la iniciativa busca impactar en la comunidad de su entorno, al incidir en cambios graduales al interior de las organizaciones, al incentivar una mayor participación igualitaria en las actividades socio productivas y al promover un cambio cultural que haga de los principios que orientan el trabajo de esta unidad un marco de “sentido común” para los habitantes del territorio donde este CFT desarrolla su quehacer formativo.

Con el apoyo de un fondo de fortalecimiento y desarrollo institucional, el CFT Estatal de Magallanes creó, en 2023, la Unidad de Género e Inclusión con el objetivo de “promover una cultura institucional basada en la equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades con el fin de propiciar una comunidad educativa libre de violencia de género y discriminación”. Aunque el impulso original de esta unidad era dar respuesta a los requerimientos que establece la Ley N° 21.369 para el conjunto de los centros de educación superior y favorecer experiencias educativas acordes a estos principios, el equipo directivo y los profesionales del CFT de Magallanes también observaron que su creación era muy relevante por las características de la comuna donde el CFT se ubica, las actividades económicas predominantes y los desafíos de equidad e inclusión que esto comporta.

De este modo, el desarrollo de una política activa orientada a favorecer la equidad de género no solo tenía implicancias para la elaboración de una propuesta formativa para los estudiantes y para la gestión del quehacer docente de este centro de estudios, sino que también para su consolidación como parte de la comunidad y de los actores sociales y económicos que la conforman:





“...para muchas personas en Porvenir la inclusión todavía no es más que algo referido a las personas que tienen alguna necesidad educativa especial (...) vivimos en una cultura y en una visión con respecto a roles desde el hogar y también roles desde el trabajo bastante conservadora, bastante dura. La mayoría de las áreas de sectores productivos son sectores muy masculinizados y a la vez, nosotros también tenemos una cantidad importante de estudiantes que se identifican por el género femenino, entonces ahí tenemos una tarea también de cómo poder vincular nuestras políticas de género, asociadas también a lo que son políticas o articuladas también con políticas de vinculación con el medio, porque tenemos una relación muy estrecha con los sectores productivos”. (E1-1).

En efecto, el CFT de Magallanes, que comenzó sus actividades en marzo de 2020, tiene su sede en la comuna de Porvenir, localidad portuaria en la isla de Tierra del Fuego, a 3.040 kilómetros de distancia de Santiago y con una población aproximada de 7.000 habitantes. Aunque cercana a la ciudad de Punta Arenas, su situación insular implica un semi aislamiento: la vía de acceso más expedita es mediante un transporte marítimo que realiza cruces limitados por la condición climática, lo que hace del entorno del CFT una comunidad con vínculos cercanos y relaciones cotidianas.

Las principales actividades económicas en esta comuna son la elaboración de productos congelados de pescados y mariscos, la cría de ganado ovino y la explotación lanera; actividades —particularmente la lanera— que tienen una larga tradición de roles y tareas diferenciadas para hombres y mujeres. Para los responsables de la oferta formativa del CFT, esta situación implica un importante reto, ya que, entre las alternativas curriculares para la formación de técnicos superiores, se incluyen carreras funcionales a las necesidades de desarrollo productivo local y que podrían expresar una diferenciación marcada de la matrícula en relación con el género. La oferta de este CFT incluye las carreras de Veterinaria y Producción Agropecuaria, Energía, Eficiencia Energética y Tecnicatura en Sistemas Acuícolas junto a Enfermería, Ecoturismo y Administración Pública. Tal como lo indican sus autoridades, la formación para el desarrollo productivo de la localidad implica también una educación que favorezca un mayor nivel de integración e igualdad en las relaciones de género, por lo que el desafío, en el marco de esta política de equidad, es evitar la segmentación de la matrícula, promoviendo una elección donde los estereotipos tradicionales respecto de las tareas que pueden cumplir hombres y mujeres sean crecientemente superados:



"Nosotros tenemos carreras denominadas "masculinizadas", en relación con lo que es Energía, a lo que es Veterinaria. Necesitamos educar a la población con género, que el hombre y la mujer pueden hacer las mismas actividades. Independiente que el ganadero en algunas ocasiones nos ha exigido que sean solamente hombres, porque las mujeres no se pueden con los corderos o porque las mujeres son más sensibles, tenemos que educarlos en que la mujer sí puede esquilar, sí puede hacer muchas cosas que antes se decía que no era posible...". (E1-2).

Así, para el equipo directivo y las profesionales comprometidas en la formulación de la Unidad de Género e Inclusión, la vinculación y participación comunitaria con las tareas del CFT son de medular importancia. La política integral para la promoción de la equidad de género y el respeto de las diversidades formuladas por esta institución fue un producto derivado de múltiples encuentros y conversaciones con actores educativos e integrantes del entorno comunitario. En su propuesta, no solo se definen objetivos y acciones que atañen a los distintos estamentos al interior de la institución, sino que también se explicitan iniciativas de vinculación con el medio, a fin de ampliar el radio de incidencia de Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de Otros Grupos Socialmente Vulnerables hacia otros actores y organizaciones de la comuna. Entre estas iniciativas, destaca el desafío de construir redes colaborativas con socios que cuenten con instancias profesionales de acompañamiento y reparación en el ámbito de violencia de género para realizar derivaciones oportunas de las eventuales víctimas del CFT.

La socialización externa, presente en los objetivos y acciones de esta unidad, se ve reforzada con la elaboración de campañas comunicacionales sistemáticas, en las que se vean reflejadas las acciones realizadas por el CFT de Magallanes respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

En el ámbito estrictamente formativo, la política de promoción de la igualdad de género y la inclusión de este CFT considera el trabajo con estudiantes, docentes y administrativos. En relación con los primeros, se considera la incorporación paulatina de contenidos de derechos humanos, especialmente aquellos relacionados con la violencia y discriminación de género, en módulos de formación ciudadana al interior de los programas académicos de las carreras. De igual modo, se considera el desarrollo de actividades de inducción sobre esta política para estudiantes nuevos, la difusión mediante charlas y conversatorios y la preparación de estudiantes como monitores para el acompañamiento en situaciones de violencia de género. El CFT definió estas iniciativas a partir de su experiencia institucional y del diagnóstico de realidad que evidenciaba en el trabajo con los estudiantes:





“...antes de tener el Departamento de Género, nosotros teníamos la inquietud de trabajar este tema en el Departamento de Asuntos Estudiantiles. Lo que hacíamos, no sé si llamarlo capacitación, sino mostrar estas nuevas realidades y abrir este proceso, este nuevo cambio. ¿Y cómo lo hicimos? Lo hicimos con talleres y muchas charlas. Y entre estas charlas teníamos a estudiantes padres o madres que decían ‘sí, sabes qué, mi hija es transgénero’ o ‘mi hija se ha presentado con una orientación sexual de lesbiana’. Nosotros tratamos de transmitir que somos una institución completamente inclusiva, donde tenemos un baño completamente inclusivo, que es para hombre, para mujer, no importa el género, tu color, qué estás estudiando”. (E1-3).

Aunque se trata de una buena práctica de reciente data, la Unidad de Género e Inclusión del CFT de Magallanes cuenta hoy con un modelo de prevención de situaciones de inequidad de género y desigualdad y con un protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género. De igual manera, esta unidad está a cargo de una revisión de los contenidos de los planes de estudio, de la incorporación de un módulo de formación ciudadana y de la ampliación de redes organizacionales para favorecer la socialización de su quehacer y alcanzar una adecuada incidencia social en esta importante temática.

Esta iniciativa destaca por su capacidad de comprender que los cambios tendientes a avanzar en igualdad y prácticas de no discriminación requieren de una transformación en el entorno circundante. El CFT de Magallanes ha logrado desarrollar objetivos institucionales destinados a contribuir a una cultura más inclusiva tanto interna como externa. Esta contribución debe estar guiada por estrategias e iniciativas específicas, las que a través de una adecuada planificación pueden generar impactos significativos.

Esta buena práctica se proyecta como una acción institucionalizada en el quehacer interno, que permitirá que la población y los agentes asociados a los sectores socio productivos de la Región de Magallanes avancen en igualdad de género y la erradicación de prácticas de discriminación y violencia. Estos procesos de sensibilización y trabajo territorial se desarrollan bajo principios de pertinencia cultural y participación comunitaria.





2. HACIA EL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN STEM

INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE

El caso presentado tiene un proyecto cuyo objetivo contribuir a la adecuación del actual modelo curricular de Instituto Profesional de Chile (IPChile), a través del desarrollo de recursos de aprendizaje y estrategias didácticas que posibiliten la sensibilización, formación y educación en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género para ser implementados en planes de estudio para carreras STEM. Este proyecto busca permear a toda la comunidad educativa y su entorno para favorecer cambios culturales significativos.

Con la implementación de la Ley N° 21.369, IPChile comenzó un proceso de participación interna en torno a las temáticas de género e inclusión. Instauró mesas participativas y múltiples procesos de consulta con representantes de todos los estamentos institucionales, a saber: estudiantes, personal administrativo, profesionales, equipo de rectoría y docentes. Estas iniciativas buscaban reconocer las percepciones de la comunidad respecto de las necesidades institucionales en las materias antedichas. Sumado a ello, IPChile creó la Dirección de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género —unidad encargada de impulsar los procesos de capacitación, formación y sensibilización de la Ley N° 21.369— y que, junto a un equipo multidisciplinario, compuesto por la Dirección de Desarrollo Institucional y la Vicerrectora Académica, se han encargado de levantar propuestas institucionales para asegurar una adecuada implementación de la ley.

En el marco de lo expuesto y orientándose a crear iniciativas que estuvieran en diálogo con las necesidades institucionales, el equipo multidisciplinario mencionado desarrolló en 2022 el proyecto denominado “Desarrollo de un entorno institucional que posibilite la educación en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes de estudio de carreras STEM”. Este proyecto se presentó en el concurso del Fondo de Desarrollo Institucional (FDI) del Mineduc el 2022 y fue adjudicado el mismo año. Entre sus principales objetivos figura la creación de un ajuste curricular en los planes de estudios de carreras STEM, para desarrollar nuevas propuestas curriculares en las carreras tradicionalmente masculinizadas.

“En las actividades que hicimos el año pasado llegamos a la conclusión de que era importante que nosotros incorporáramos una asignatura en los planes de estudio nuevos de las carreras STEM”. (E2-1).





El proyecto se propone contribuir a la adecuación del actual Modelo Curricular de IPChile a través del desarrollo de recursos de aprendizaje y estrategias didácticas que posibiliten la sensibilización, formación y educación en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes de estudio para carreras STEM. Con ello, se busca permear a toda la comunidad educativa y su entorno para favorecer cambios culturales significativos. Específicamente, se plantea desarrollar competencias transversales asociadas al enfoque indicado en planes de estudio de 15 carreras, combinando la adecuación del actual modelo curricular de IPChile con el desarrollo de un Plan de Formación Docente que posibiliten la sensibilización, formación y educación. Mediante capacitaciones, se espera entregar herramientas para fortalecer las competencias pedagógicas de los y las docentes, con un amplio alcance a todas y todos los colaboradores. También, se busca sensibilizar al entorno en el enfoque de género mediante la difusión de buenas prácticas y resultados y el desarrollo de iniciativas de sensibilización en los territorios con sedes de IPChile.

Aun cuando el proyecto se encuentra en una fase inicial, la institución posee una asignatura orientada a desplegar competencias específicas en enfoque de género, inclusión y derechos humanos. El proyecto se propone ir más allá y desarrollará una asignatura transversal para todas las carreras masculinizadas, la que se trabaja localmente para ajustarla a las particularidades de cada carrera y territorio.

“...la Vicerrectoría Académica, a través de la Dirección de Desarrollo Curricular e Innovación de la época, está trabajando en conjunto con las escuelas involucradas y también con asesores externos que apoyan los ajustes. (...) Partimos con las carreras nuevas y con el FDI se abarcarán las demás”. (E2-1).

Formativamente, también se está trabajando en el desarrollo de iniciativas de aprendizaje situado bajo enfoques de inclusión y género. Considerando las particularidades de la educación técnica profesional, el desarrollo de actividades de prácticas situadas constituye una importante innovación que puede generar, por una parte, significativos aprendizajes en los y las estudiantes y, por otra, un sustancial impacto en las comunidades y territorios.

“(...) Estamos identificando ciertas asignaturas en las que podemos trabajar con aprendizajes situados en la comunidad, resolviendo problemas reales en circunstancias reales. Tenemos varios programas de vinculación con el medio que están fuertemente relacionados con de inclusión y género”. (E2-2).





Otro de los cambios relevantes es la adecuación de los protocolos, las rúbricas y los reglamentos de prácticas de las carreras del sector industrial y de tecnologías de la información. En paralelo, se realiza un trabajo con estudiantes que están en práctica profesional o en campos clínicos, con quienes se trabajan los nuevos instructivos y el nuevo sistema de acompañamiento.

Entre las iniciativas de vinculación con el medio destaca el trabajo con personas migrantes y en situación desfavorecida mediante convenios con municipalidades. Se trabaja, además, con monitores que ayudan en el empoderamiento y la prevención de la violencia de género, y con agentes especializados en la materia impartiendo charlas territoriales.

Los avances reportados denotan un trabajo sistemático en las carreras STEM y se proyecta una labor futura en las carreras feminizadas (Psicopedagogía, Terapeuta Ocupacional, Enfermería). Como señala una de las profesionales entrevistadas, los cambios curriculares son procesos complejos que requieren, entre otros apoyos, asesoría experta y procesos de diagnóstico y evaluación permanente.

“...Estamos contratando a una consultora que nos va a ayudar con el diagnóstico más fino. En este diagnóstico vamos a tener que hacer ajustes, vamos a tener que revisar la temática y analizar la manera en la desarrollamos los contenidos, de tal forma que pueda llegar a todos nuestros estudiantes, independientemente de la modalidad”. (E2-1).

Según el relato de los profesionales entrevistados, la construcción participativa ha permitido una gran apropiación del enfoque de derechos humanos, género e inclusión en la comunidad. La alta presencia de figuras femeninas en cargos directivos y de jerarquía a nivel institucional también ha ayudado a impulsar con fuerza el proyecto. En este sentido, una cultura de inclusión, la presencia de liderazgos femeninos y su reconocimiento institucional constituyen factores de logro. La consistencia interna entre el discurso y la práctica, combinada con un trabajo colaborativo, ayuda al logro de objetivos. Para alcanzar esta sinergia, se requiere fomentar la comunicación, establecer una alianza entre todos los estamentos y definir y comprender el rol de cada actor en el proceso de cambio.

Los actores también informan que esta iniciativa es clara en sus objetivos y que se enfoca en acciones prioritarias, sin dejar de ser integral. Así mismo, se valora la forma en la que se han organizado las actividades, la gestión de recursos y la capacidad del equipo para monitorear los avances y hacer ajustes pertinentes:





“Yo creo que una buena práctica implica básicamente tres cosas. Primero, claridad en lo que queremos lograr. Segundo, la disposición de recursos para que efectivamente podamos lograrlo, y en la medida en que nuestros recursos lo han permitido lo hemos hecho y cuando no nos lo han dado los hemos ido a buscar fuera, que son los del FDI. Y, tercero, la capacidad de ir monitoreando efectivamente qué falta y qué correcciones tenemos que hacer para lograr efectivamente lo que nos hemos propuesto” (E2-3).

A pesar de estas claves, se reconoce que los procesos han estado marcados por la incertidumbre, el desconocimiento y una significativa demanda de recursos materiales y humanos. A juicio de sus impulsoras, para abordarlos es imprescindible vincularse con distintas instituciones y generar espacios de comunicación, a fin de fomentar dinámicas de resolución colaborativa de problemas en el subsistema de Educación Superior Técnico Profesional.

“Ninguna ley, ningún decreto está exento de alguna complicación cuando se quiere poner en marcha. A veces la incertidumbre es una dificultad. Insisto, necesitamos vincularnos con las distintas instituciones y no solo pretender creer que la respuesta va a estar dentro. Necesitamos abrir espacios para poder conversar con otros para salir de las distintas dudas y conocer distintas miradas” (E2-4).

En línea con lo anterior y como recomendación, IPChile expresa que el trabajo conjunto con otras instituciones es clave. A su vez conocer la experiencia y perspectiva del estudiantado, del cuerpo docente y de los profesionales es condición para lograr el involucramiento y sentido de pertenencia de todos los actores de la comunidad educativa. De esta manera, se logra avanzar integral y articuladamente con miembros de la propia institución y con agentes externos.

“En la medida en que se ve que efectivamente nos estamos moviendo en los distintos frentes, que identificamos socios comunitarios que ayudan a cerrar la brecha de género, uno se va haciendo un poquito más creíble y va tomando conciencia de que lo que hace tiene un impacto real” (E2-1).

Esta buena práctica destacada por su capacidad de reconocer un problema específico y elaborar una propuesta de intervención integral que busca disminuir brechas de género de manera progresiva y focalizada. A través de un proceso sistemático de análisis de estrategias y soluciones específicas, se logrará avanzar en la integración de mujeres en carreras masculinizadas y con ello asegurar mayor igualdad.

Como destaca la comunidad educativa y líderes, esta propuesta, junto a otras acciones específicas en materia de igualdad y no discriminación, están permitiendo que la institución se apropie de estos principios y asuma como propios, transversalizando los enfoques de género y derechos humanos.





3. PRÁCTICAS DE CO-CREACIÓN ARTÍSTICA COMUNITARIA CON FOCO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

INSTITUTO PROFESIONAL ARCOS

Desde 2018, el Instituto Profesional Arcos desarrolla una serie de iniciativas en materia de igualdad, equidad de género y reconocimiento de la diversidad para sensibilizar y formar a su comunidad. En los últimos años, el instituto ha generado dinámicas de transformación con incidencia en los territorios circundantes, mediante el despliegue de acciones de innovación basadas en los principios de co-creación artística. Las experiencias que se relatan a continuación demuestran la importancia de generar iniciativas de impacto territorial, que promuevan y fortalezcan el aprendizaje de los estudiantes y que se sustenten en las necesidades y particularidades de las comunidades a las que se dirigen.

Iniciado el movimiento estudiantil feminista, que toma fuerza en mayo de 2018, el Instituto Profesional Arcos impulsó un proceso de reflexión profunda para comprender y atender, desde una perspectiva institucional y participativa, los nudos críticos asociados a las relaciones de género al interior de la institución. Para abordarlo creó la Comisión Asesora de Diversidad de Género y Sexualidades, que tenía por fin generar un nuevo protocolo que complementara a la normativa existente en materia de violencia de género y discriminación arbitraria. Para llevar a cabo su trabajo, la comisión contó con el apoyo de una asesora de género y realizó el primer estudio diagnóstico “Desigualdades de género en la educación superior técnica profesional del IP Arcos”. Los resultados de este estudio indicaron que, aun cuando había una proporción similar de hombres y mujeres en la institución, la toma de decisiones institucionales carecía en gran medida de participación femenina. Atendiendo a los resultados, se desarrolló una propuesta de trabajo destinada a atender los desafíos de la institución.

La propuesta de trabajo incluyó a todos los estamentos y consignó tres ejes fundamentales: el primero, vinculado con la gestión y la organización de Arcos; el segundo, al proyecto educativo, y el tercero, a la formación y espacios académicos. Entre las iniciativas se incluía el impulso de nuevos procesos de selección de docentes y un ajuste a la formación de los estudiantes y las carreras.

Considerando la complejidad de la propuesta, Arcos asumió la necesidad de otorgar sostenibilidad a estas transformaciones. Amplió los recursos inicialmente dispuestos y desarrolló una estrategia de colaboración interinstitucional. A través de la adjudicación de un Fondo de Desarrollo Institucional (FDI), también fortaleció los equipos involucrados en la gestión e incluyó a profesionales especializados en el desarrollo de proyectos con enfoque comunitario.





La sostenibilidad de la propuesta de Arcos tiene un fuerte énfasis en el trabajo comunitario y colaborativo con actores del medio. Se busca que, a través de alianzas territoriales, se generen redes que permitan ampliar los ámbitos de influencia del trabajo interno en materia de igualdad de género, no discriminación y abuso. Hasta ahora, se han creado alianzas con los municipios de Viña del Mar y Peñalolén, con centros de la mujer, delegaciones, colegios, corporaciones culturales y con algunas organizaciones de la sociedad civil, como Villa Grimaldi, y también se ha cooperado con organizaciones feministas.

El trabajo con estas instituciones ha permitido realizar intervenciones territoriales de co-creación artística —como la creación de arte mural con estudiantes de la carrera de Ilustración—, en las que se han elaborado proyectos con perspectiva de género orientados al desarrollo de campañas de prevención de violencia, el levantamiento de buenas prácticas y el impulso de aulas abiertas. También se han promovido instancias de capacitación vinculadas al enfoque de derechos sexuales y reproductivos, prácticas no sexistas en la educación, masculinidades y disidencias sexo genéricas.

Otra iniciativa a destacar es el proyecto “Escuela Popular de Artes Feministas” (EPAF), en el que a través de un fondo concursable interno, se han realizado talleres artísticos territoriales que buscaban sensibilizar y cuestionar el entorno. Se han organizado, por ejemplo, talleres de narrativa, en los que se trabajó con arquetipos machistas, patriarcales y sexistas, buscando resignificar las narrativas. Estos talleres y los murales se desarrollaron en colaboración con juntas de vecinos y con la comunidad circundante, donde se alcanzó un alto nivel de participación e impacto en los territorios y una gran influencia en los procesos formativos de las y los estudiantes.

“Yo siento de alguna manera que es abrir el paso, con las herramientas que uno tiene. (En las actividades) había personas muy mayores participando, señores que decían ‘oh, pero es que yo antes nunca había escuchado esto’. Quedaron muy contentos, agradeciéndonos profundamente el hecho de estar en ese territorio. (...) Por eso sentimos que es tan importante el trabajo colaborativo. Uno llega a un territorio y tiene que escuchar qué es lo que necesitan, qué es lo que están esperando”. (E3-1).

“En las aulas abiertas invitábamos, por ejemplo, a personas a conversar sobre temas de derechos sexuales y reproductivos, prácticas no sexistas en la educación. Hablamos de masculinidades, disidencias sexo genéricas y de todo un poco pero siempre abocado al ámbito de la educación, cruzado por supuesto con los oficios y las artes. Este es el foco central que nosotros le damos a nuestro trabajo, porque es el ámbito donde les chiques de Arcos trabajarán posteriormente”. (E3-2).





Para monitorear los efectos de las iniciativas, se trabaja con registros y evidencias de cada actividad. A la fecha, los indicadores muestran que en la línea de promoción y prevención de violencia y discriminación de género se ha impactado, entre 2019 y 2021, a un total de 570 personas, mientras que en la línea de capacitación se ha formado a 1.957 personas.

A juicio de los actores, esta buena práctica destaca por su capacidad de integrar el núcleo del quehacer institucional —la creación artística— con las necesidades y sensibilidades de las comunidades en relación a la equidad e igualdad de género. A través de las iniciativas retratadas —como el trabajo colectivo de co-creación—, se busca no solo cambiar la convivencia en la comunidad de Arcos, sino también articular el quehacer instruccional con los intereses de los actores territoriales.

“Hay una convicción de que no solo se requiere el abordaje de la violencia y de la discriminación de género en la educación superior, sino que se requiere analizar los modos de convivencia social. Todas las acciones que se van generando no solamente tienen como propósito cumplir con una ley, sino que hay una visión, una preocupación que va más allá”. (E3-3).

Para las personas entrevistadas, las claves para una adecuada implementación son el involucramiento y el compromiso de la comunidad interna, la capacidad estratégica interna, el trabajo articulado de las distintas unidades y actores, y el despliegue oportuno de los recursos requeridos.

Se recalca la voluntad, compromiso y perseverancia de la Dirección de Arcos para apoyar la implementación de la Ley N° 21.369, así como se destaca la importancia de crear un equipo de género empoderado y comprometido, que cuente con las competencias requeridas para irradiar a la comunidad en su conjunto. Por último, se constata el valor de comprometer a las personas, incentivándolas a que se transformen en agentes activos de cambio a través de su involucramiento en prácticas y experiencias concretas.

“Hay que comprometer a la gente (...) que no sean actores receptivos o pasivos. (...) en cualquier acción se los debe poner a dialogar en torno a sus experiencias y prácticas concretas. Así no estás hablando de un otro abstracto, estás hablando de alguien que está ahí en carne, huesos, lo sientes”. (E3-4).

Como aprendizaje, la experiencia de Arcos muestra la importancia de promover la comunicación entre los estamentos y otorgar un sentido territorial a las acciones. El impulso de estas acciones requiere involucramiento, participación de la comunidad educativa y, por sobre todo, un intercambio sistémico enfocado en las necesidades reales de los diferentes contextos y en las experiencias vitales asociadas.





Con todo, se puede señalar que esta buena práctica destaca por su capacidad de integrar el núcleo del quehacer institucional las necesidades de igualdad de género. El trabajo colectivo de co-creación y el involucramiento activo de su comunidad circundante son elementos claves de esta propuesta institucional.

4. GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE ATACAMA

El Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Atacama desarrolla, desde 2022, una innovadora propuesta de impulso de su política integral de género. Entre sus objetivos se ha propuesto ampliar su marco de acción, buscando sensibilizar y desplegar proyectos específicos en el territorio bajo un enfoque de género e interculturalidad. Para ello, ha generado instancias de articulación y sinergia entre la Unidad de Género y Prevención y la Unidad de Vinculación con el Medio.

Con la promulgación de la Ley N° 21.369, el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Atacama conformó una mesa multiestamental compuesta por estudiantes, docentes, funcionarios y directivos. Esta mesa —que contó con el apoyo de la Fundación Foro Educativo para delinear su marco de acción— tenía como fin establecer las bases de la política integral de género y ofrecer directrices para dar cumplimiento a las obligaciones de la ley.

Una primera acción fue la definición del objetivo general y de los objetivos específicos que dieran sustento a los principios y acciones propuestos en el nuevo marco normativo interno. Para ello, se tomaron en consideración las dinámicas de organización interna, los requerimientos de institucionalización asociados al proceso y las transformaciones curriculares y formativas a impulsar. Se crearon ciclos de charlas, actividades y conversaciones con estudiantes, capacitando a la vez a académicos/as y funcionarios/as. En este marco, se inicia una colaboración con el SernamEG, para apoyar los procesos de instalación de capacidades internas y conformar una red de conocedores de la política capaces de favorecer la implementación de la ley e intervenir frente a alguna eventual situación de violencia o discriminación.

Luego de este proceso inicial, se reconoció la importancia de ampliar las redes territoriales, para alcanzar los objetivos institucionales e impulsar la nueva política. Se decide así institucionalizar la alianza con el Centro de la Mujer del SernamEG, lo que se materializó con la participación en la Mesa de Género Intersectorial Regional. Lo anterior conllevó el establecimiento de vínculos con Carabineros, municipios de la región, la Oficina de la Mujer y la Casa de Acogida.





“Nos certificamos como agentes de SernamEG y a partir de ello desarrollamos actividades con nuestros estudiantes. Vamos a a Le pedimos a una experta del Servicio para que nos diera una charla que tuvo mucho más claridad conceptual que la que podamos haber dado nosotros. Este tipo de alianzas nos parece que son fundamentales para impulsar esta política”. (E4-1).

En paralelo, se ha buscado comprometer a actores del mundo productivo como socios estratégicos. Uno de los vínculos más relevantes es el convenio con la Corporación para el Desarrollo de Atacama (CORPROA), para favorecer la contratación de mujeres en sectores socio productivos que se caracterizan por prácticas y dinámicas altamente masculinizadas. Asimismo, el CFT se ha vinculado con la educación media técnico-profesional, socializando los protocolos de actuación frente a situaciones que impliquen violencia o discriminación de género en liceos del territorio.

“El año pasado cuando se conmemoró el día de la no violencia hacia las mujeres, realizamos una actividad en el liceo, hicimos una intervención, (...) me contaron que iban a hacer una actividad pequeña en el patio del liceo y nosotros llevamos un panel grande con pinturas. Les pedimos a los estudiantes que pusieran un mensaje para las mujeres en el panel y que marcaran su mano como en apoyo a las mujeres. Eso nos sirvió para vincularnos con el liceo y para poder difundir y sensibilizar esta información a los estudiantes (...) la verdad es que fue bien significativo para ellos y para nosotros también”. (E4-2).

La política de género interna ha intentado ampliar su marco de acción al integrar sus propuestas con iniciativas de vinculación con el medio. Estas iniciativas tienen un enfoque interseccional, que integra la perspectiva de género y la interculturalidad. Si bien la política busca fundamentalmente fortalecer los procesos internos, se están impulsando proyectos de vinculación con el medio con énfasis en el desarrollo sustentable, género e interculturalidad.

“Hoy el área de Vinculación con el Medio incorpora también estos elementos, género, derechos humanos e interculturalidad. Cuando hablamos con las empresas, con las organizaciones sociales, estamos involucrando también estos temas. (...) Se ha trabajado con las juntas de vecinos, agentes de la sociedad civil, con municipios., Buscamos ir incorporando esta lógica al territorio, ampliar cada vez más el rango de acción, de tal forma de que esta política sea un elemento que sea representativo también del CFT y del territorio”. (E4-3).





En la actualidad, la institución se encuentra en una fase de incorporación de nuevos actores, para que la política y las iniciativas tengan un alcance mayor. Aunque todavía no se cuenta con indicadores de logro, cada una de las actividades desarrolladas tiene establecidos objetivos claros que serán medidos. A nivel institucional, se están sondeando mecanismos para evaluar lo que se planea conseguir e identificar los grados de cumplimiento. En consonancia con lo anterior, este año se está revisando la política, en la que se evaluarán los avances y el impacto que genera en la comunidad.

Entre los logros percibidos, se reconoce que la consolidación de los vínculos institucionales y el conocimiento que la comunidad tiene de la política, los instrumentos y protocolos asociados, ha ayudado a que la comunidad pueda sentirse protegida y sepa dónde acudir y cómo enfrentar situaciones de violencia y discriminación. Se reconoce también que el vínculo con otras instituciones ha ayudado a incorporar nuevas miradas, que han sido adaptadas e integradas a la realidad institucional.

“...hemos recogido experiencias de otros lados que nos han permitido también ir incorporándolas. Nosotros escuchamos lo que nos pueden decir y de ahí tomamos decisiones y comenzamos a movernos. Yo creo que lo bueno es escuchar, ver las buenas prácticas que tienen otras instituciones, y de acuerdo a eso uno va armando nuestra identidad. Al final cada institución tiene que identificarse con su esencia”. (E4-3).

Entre las claves para la ejecución de esta iniciativa se menciona la convicción, participación y compromiso de los cargos directivos en la implementación. Se ha otorgado un respaldo institucional a la instalación de la política y se han entregado los apoyos necesarios para las unidades correspondientes. También se destaca el liderazgo en el establecimiento de alianzas con socios estratégicos. Para ello, se requiere mantener un vínculo bidireccional con las organizaciones del territorio y ser capaz de mostrar los cambios que se han desarrollado internamente en materia de paridad. Para el CFT es un valor ser reconocido por los actores territoriales como una organización que se preocupa de promover la igualdad de género y que a su vez lo vive cotidianamente.

Finalmente, se reconoce que el compromiso, la voluntad y la capacidad de la Unidad de Género para comunicar permanentemente sus avances y establecer propuestas acordes a los intereses del estudiantado y del territorio son factores claves para el progreso.

Con el fin de avanzar en la consolidación de la implementación de la política y las acciones con el territorio, se espera ampliar los recursos materiales y humanos para extender los vínculos con otras instituciones, expandir la difusión a los liceos y a otros programas provinciales.





Esta buena práctica a nivel resultados destaca por su capacidad de establecer redes de trabajo territorial y así ampliar su campo de acción. Comprende a su vez que la igualdad de género requiere ser trabajada desde un enfoque interseccional, pues intervienen otros marcadores sociales que reproducen las desigualdades y las dinámicas de discriminación. En correspondencia, la extensión del marco de acción y sus redes de colaboración representan los marcos que ayudarán a lograr las transformaciones esperadas.

5. LAS POLÍTICAS DE GÉNERO COMO UNA ESTRATEGIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA SAN AGUSTÍN DEL MAULE

El siguiente caso constituye una experiencia que ilustra cómo una institución ha logrado incluir el enfoque de género en sus políticas internas, integrando parte de los postulados de la Ley N° 21.369 en su planificación estratégica. La incorporación en los marcos de la planificación institucional ha permitido desarrollar acciones estratégicas innovadoras para promover actividades de sensibilización y capacitación basadas en la cooperación territorial. También, ha favorecido la institucionalización de dinámicas de evaluación y monitoreo de los resultados y alcances de la política integral de género.

El Centro de Formación Técnica San Agustín del Maule ha venido desarrollando, por un periodo extenso, un trabajo sistemático en materia de igualdad de género. Antes de la implementación de la Ley N° 21.369, impulsó una serie de reglamentos, normativas y protocolos asociados a la prevención y sanción del acoso sexual y discriminación de género. Para otorgar mayor dinamismo a las iniciativas, integró en su último Plan de Desarrollo Institucional el enfoque de género en distintas dimensiones y líneas de acción.

“Ha sido una constante preocupación. Somos una institución que está súper atenta a lo que les pasa y hemos intentado conectarlo con nuestra misión institucional. (...) el marco de acción que tenemos (en materia de género) lo integramos a nuestro Plan Estratégico. Esto ha permitido darles una secuencia a las acciones y sumar perspectivas”. (E5-1).

Si bien algunas de las acciones propuestas en el plan coinciden con objetivos y marcos generales de orientación que ofrece la ley, ciertas estrategias —diseñadas para alcanzar las metas— constituyen innovaciones significativas para apoyar la implementación. Tal es el caso de la estrategia de vinculación con el entorno para favorecer la sensibilización, capacitación y formación de la comunidad. Cabe mencionar que esta estrategia de sensibilización es amplia y compleja, pues se desafía a abordar a distintos grupos objetivos, entre ellos, las y los funcionarios administrativos, docentes, las y los jefes de carrera, directivos de sede y estudiantes.





Ante la complejidad logística y los requerimientos de experiencia profesional, la institución exploró alternativas para favorecer el despliegue de un plan de sensibilización y capacitación continuo y pertinente. Parte de las conclusiones del análisis inicial evidenciaron la necesidad de generar alianzas locales con entidades expertas en género y derechos humanos. Es así como comenzó un trabajo sistemático con entidades públicas y privadas con amplia experiencia en la prevención de la violencia de género. Se crearon vínculos con SernamEG regional, la Fundación Prodemu regional, la Seremi de Desarrollo Social, el Instituto Nacional de Derechos Humanos de la Dirección Regional del Maule, INJUV, CESFAM, el Centro de la Mujer y la municipalidad, a través del Departamento de Inclusión y Equidad de Género; también, con instituciones privadas, fundaciones y ONG de asentamiento local.

Estas organizaciones han asesorado y capacitado a los estamentos del CFT San Agustín en el enfoque de derechos humanos, de género y prevención de la violencia de género. Según reconocen los encargados de dar impulso a las iniciativas, el vínculo con estas instituciones se basa en la bidireccionalidad: no solo se trata de implementar acciones formativas, sino además de realizar un trabajo de colaboración permanente que ayude a retroalimentar el quehacer de las partes involucradas. En tal sentido, el CFT San Agustín apoya a las instituciones otorgándoles insumos, información respecto al entorno y poniendo a disposición sus espacios para realizar distintas actividades. Es más, con algunas entidades se han elaborado planes de trabajo anual, que ponen en diálogo las necesidades de cada sede con las de las instituciones.

“La mejor forma de afectar el entorno es aliándonos con instituciones que nos aporten o nos ayuden para difundir esta temática. Pueden ser instituciones públicas o privadas, lo importante es que trabajen fuertemente esta temática” (E5-2).

En cuanto a los mecanismos de gestión y monitoreo, se señala que toda actividad tiene asociada una evaluación que exige medios de verificación (fotos, pautas de evaluación, lista de asistencia, encuesta de satisfacción, facilitadores, obstaculizadores). La Unidad de Equidad monitorea y lleva registro cuantitativo y cualitativo de los avances, resultados e impactos.

Más allá de los resultados cuantitativos en materia de cobertura y cumplimiento de indicadores, los principales logros, relevados por los agentes internos, se asocian al reconocimiento de una instauración de una nueva cultura orientada a la no discriminación de género e igualdad, que ha permeado a la comunidad educativa. Se percibe que, a través de las capacitaciones y actividades de sensibilización, se ha llegado a comprender los problemas relacionados con la discriminación y la violencia de género. Asimismo, la vinculación con el territorio ha permitido contribuir socialmente en materia de igualdad de género, inclusión y prevención de la violencia.





Los responsables institucionales también valoran los procesos de construcción de alianzas, que se basan en la generación de confianzas mutuas que, a su vez, se sustentan en el trabajo desarrollado y en la sinergia de intereses institucionales.

“Cuando se suscribe el convenio es porque hay confianza. Nosotros decimos ‘sí, queremos seguir trabajando con ustedes de forma permanente’ y ellos también dicen ‘sí, confío en su proyecto educativo, confío en sus lineamientos y también quiero trabajar permanentemente’.

En el fondo ellos no solo nos brindan un servicio que nos falta, sino que hay una sinergia entre ambos (...) nosotros como institución de educación superior les podemos ir dando difusión a los distintos programas y al rol de las instituciones en el territorio” (E5-2).

La implementación de iniciativas de esta naturaleza requiere de profesionales que sean capaces de articular conocimientos y competencias específicas. Es una condición que tanto las personas encargadas de la Unidad de Equidad como las encargadas de las sedes cuenten con conocimientos concretos en materia de género para asegurar un adecuado diseño de propuestas. A estos conocimientos se deben sumar las competencias de gestión de proyectos que faciliten la planificación y el monitoreo de los avances y resultados.

“Yo creo que la persona que lidera esto y los directores o directoras de sede deben tener internalizados los principios de equidad de género y no discriminación. No sacamos nada con hacer una actividad planificada, que está dentro del plan de desarrollo estratégico sino monitoreamos y entendemos bien cómo hay que plantearla” (E5-3).

En correlato con lo expuesto, se sugiere poner especial atención a tres dimensiones. La primera se vincula a las competencias profesionales de las personas que se involucrarán con los proyectos específicos: se requiere de personas que estén sensibilizadas y capacitadas en materia de género y gestión de proyectos, para lo cual es recomendable promover procesos de formación continua al interior de la organización. En segundo lugar, ante situaciones restrictivas de recursos humanos y materiales, se recomienda buscar alternativas de colaboración institucional que permitan superar las barreras existentes; ello exige, a su vez, poner el foco en los vínculos de colaboración y en el establecimiento y mantención de las confianzas mutuas. Finalmente, se requiere de una mirada estratégica orientada al logro de objetivos. Para ello, es importante impulsar prácticas de evaluación de resultados que permitan el diálogo entre la mejora continua, la misión institucional y las necesidades del entorno.

Esta buena práctica destaca por su capacidad de instalar mecanismos institucionales de mejora continua y aseguramiento de la calidad. Una especial preocupación por las competencias y expertiz profesional y la implementación de mecanismos de diagnóstico y evaluación de las acciones y resultados, son los elementos claves para asegurar y movilizar cambios. Esto permitirá proyectar acciones y políticas internas de manera sostenida y sustentable.





**Subsecretaría
de Educación
Superior**

Gobierno de Chile