

SIT Graduate Institute/SIT Study Abroad

SIT Digital Collections

Independent Study Project (ISP) Collection

SIT Study Abroad

Fall 2023

La significancia de la instalación de oficinas de género para estudiantes universitarias LGBTQ+ en Chile

Lori Hashasian
SIT Study Abroad

Follow this and additional works at: https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection



Part of the [Educational Sociology Commons](#), [Gender and Sexuality Commons](#), [Higher Education Commons](#), [Latin American Studies Commons](#), [Law and Gender Commons](#), and the [Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Studies Commons](#)

Recommended Citation

Hashasian, Lori, "La significancia de la instalación de oficinas de género para estudiantes universitarias LGBTQ+ en Chile" (2023). *Independent Study Project (ISP) Collection*. 3674.
https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/3674

This Unpublished Paper is brought to you for free and open access by the SIT Study Abroad at SIT Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Independent Study Project (ISP) Collection by an authorized administrator of SIT Digital Collections. For more information, please contact digitalcollections@sit.edu.

**La significancia de la instalación de oficinas de género para estudiantes
universitarias LGBTQ+ en Chile**

Lori Hashasian
Bowdoin College
Antropología y Educación

SIT Chile: Identidad Cultural, Justicia Social y Desarrollo Comunitario
Directora Académica: Tania Aviles Vergara
Consejera: Yesenia Alegre Valencia

Valparaíso, Chile
Fall 2023

Abstract

This investigation explores the significance that offices of gender have for queer university students in Chile. It is based on the historical Mayo Feminista protests and the resulting passage of Ley 21.369, which aims to regulate sexual assault, gender violence, and gender discrimination in higher education. This law mandates Chilean universities to have offices of gender specifically dedicated to meeting these goals. This study draws on interviews to learn from the lived experiences of queer university students and directors of the offices of gender. It concentrates on two universities in Valparaíso, Chile: la Universidad Técnica Federico Santa María and la Universidad de Playa Ancha. It questions the effectiveness of the offices of gender in bringing about institutional change that creates more inclusive learning environments for queer students at these two universities. Additionally, it aims to propose ways in which these offices could better serve these students. Through the process of interviews, this study found that the offices of gender tend to not have enough reach within the institution to create entire environmental change. In particular, their efforts fail to reach professors and straight, male students- two populations who greatly influence the university's atmosphere. Additionally, it found that offices of gender often receive minimal support from the university itself outside of what is required by law.

Agradecimientos

Primero, quiero agradecer a mi consejera Yesenia Alegre Valencia por todo su apoyo durante este proyecto, especialmente por su ayuda en centrando mi investigación y por ponerme en contacto con las oficinas de género en la USM y la UPLA. También, quiero agradecer a Paulina Ortega y Ana Timm por ser muy generosas con su tiempo y enseñarme sobre el trabajo de sus oficinas. Además, quiero agradecer a los estudiantes de la USM y la UPLA quienes fueron muy amables conmigo y me ayudaron a entender la perspectiva estudiantil sobre el tema de inclusión en sus propias universidades. También, quiero agradecer a todo el equipo SIT por animarme durante todo el semestre. Específicamente, quiero agradecer a Danilo Herrera Burton por ponerme en contacto con estudiantes en la UPLA y por todo su apoyo durante este mes final. Finalmente, quiero agradecer a mi familia anfitriona por abrirme su casa y por todo su cariño este semestre.

Índice

Introducción	4
Marco Teórico	6
Metodología y Éticas	10
Discusión y Análisis	12
El ambiente universitario	12
La importancia de la facultad	16
Una falta de apoyo	19
El feminismo interseccional	21
Conclusión	23
Referencias	26

Introducción

Las universidades de Chile siempre han sido sitios políticos. En mayo de 2018, estudiantes universitarios de todo Chile empezaron a protestar por una educación no sexista. Las medidas de protesta variaron desde una toma feminista de la Universidad Austral de Chile que duró 67 días hasta una huelga de hambre que hicieron siete estudiantes de la Universidad de Playa Ancha en Valparaíso (Urizar et al. 2022, 192). Las protestas demandaron dos puntos centrales: terminar con una educación sexista y promover una educación sin violencia (Urizar et al. 2022, 193). Una manera de cumplir con estas dos metas fue elaborar algunos “protocolos de género” (Urizar et al. 2022, 193). Esta empezó una conversación en el Congreso Nacional sobre la regulación del acoso sexual en espacio de educación (Urizar et al. 2022, 193). Como resultado, el Congreso Nacional promulgó la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior con 26 votos a favor, 1 en contra y 4 abstenciones (Angulo Santana 2022, 38).

La promulgación de la Ley 21.369 lleva a la instalación de oficinas de género en cada universidad de Chile. Las oficinas de género trabajan con la comunidad universitaria para crear un ambiente de educación libre del sexismo. Además, su trabajo incluye promocionar respeto para la diversidad de género y les estudiantes disidencias de las universidades. Aunque estas son las metas centrales, cada oficina tiene su propia declaración de misión. En la USM, la Unidad de Equidad de Género es responsable para “impulsar, promover, articular y fortalecer una Universidad diversa, inclusiva y equitativa, haciendo eco de la normativa vigente de nuestro país y, en coherencia con la misión, visión y los valores fundamentales de la Institución” (USM Equidad de Género e Inclusión). En la UPLA, la misión de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género es “transversalizar la perspectiva de género en la comunidad universitaria, abriendo caminos que permitan cerrar brechas de desigualdad de género mediante la definición de políticas, planes y acciones que fomenten el conocimiento e investigación pertinente en estas materias y prevengan conductas atentatorias a la equidad de género” (UPLA Equidad e Igualdad de Género). Entonces, las dos oficinas tienen la meta de cambiar los ambientes educativos para unos más inclusivos en

cuanto a la diversidad de género. Sin embargo, estas oficinas son requisitos para que las universidades cumplan con la ley. Así que, ¿qué efectivos son realmente?

En un nivel más básico, investigar el impacto de las oficinas de género para los estudiantes LGBTQ+ es investigar los recursos disponibles a este grupo. Tener espacios seguros es una cuestión de salud para la gente LGBTQ+ porque la salud mental para la gente LGBTQ empeora cuando no tienen un ambiente de apoyo que afirma su identidad (Martínez et al. 2022, 64). Por eso, es importante investigar los recursos que son disponibles para este grupo. Además, el enfoque en los discursos de feminismo en esta investigación puede ayudar a entender la manera en que discursos políticos afectan la vida diaria de estudiantes.

El aporte al campo de conocimientos disponibles va a ser investigaciones de actualidad. Mucho del conocimiento sobre la vida LGBTQ+ en las universidades es anticuado porque las opiniones sobre la gente LGBTQ+ han cambiado mucho en los últimos años. Muchos de los estudios que existen tratan con temas de homofobia en las universidades y cómo los otros estudiantes ven a la gente LGBTQ+. Aunque la homofobia todavía es un problema, esta investigación va a enfocar más en las opiniones propias de la gente LGBTQ+ y las cosas que las universidades pueden hacer para apoyar a ellos. Es decir, va a cambiar la narrativa para centrarse en la vida actual y cómo las universidades pueden apoyar a sus estudiantes de la mejor manera.

La pregunta central de esta investigación es: **¿Qué ha significado la instalación de las oficinas de género para las diversidades LGBTQ+ en las universidades de Valparaíso?** El objetivo de esta pregunta es analizar la significancia de la instalación de las oficinas de género para las diversidades LGBTQ+ en las universidades de Valparaíso. La investigación tiene tres objetivos específicos: (a) explicar la historia del Mayo Feminista que lleva a la Ley 21.369 y los mandatos de la Ley 21.369, (b) considerar cómo las oficinas impactan las diversidades LGBTQ+ desde las perspectivas de las encargadas y los estudiantes y (c) deducir maneras en que estas oficinas podrían ser más efectivas en servir las diversidades LGBTQ+.

Marco Teórico

En mayo de 2018, estudiantes feministas en múltiples universidades de Chile, tanto públicas como privadas, protestaron por una educación anti sexista. Fue un revuelto tan poderoso que “no solo ha tomado lugar, sintió que se ha tomado el lugar” (Castillo 2018, 35). El Mayo Feminista empezó desde una frustración con la violencia que los sistemas educativos sexistas albergan. Beatriz Sánchez explica que en 2018, sólo tres de 56 rectores universitarios fueron mujeres (Sánchez 2018, 150). Ella escribe que esto es un desbalance de poder que ocurre en todas las instituciones y que “no es sólo injusticia, es una estructura que nos deja fuera” (Sánchez 2018, 150). Es decir, las instituciones de educación superior en sí mismas son instituciones sexistas. No hay una posibilidad de cambiar el sexismo que existe en estas instituciones sin cambiar algo en sus estructuras. Luna Follegati también añade a esta idea de sexismo arraigado en las instituciones cuando escribe: “El desafío que nos deja el movimiento feminista estudiantil es claro: no dejará la condición de movimiento y el componente social del feminismo a partir de una promesa de institucionalización y administración de la demanda” (Follegati 2018, 86). El Mayo Feminista exigió un cambio a estas estructuras fundamentalmente sexistas.

El deseo fuerte de tener un sistema educativo anti sexista llega del hecho de que la educación sirve como una base de toda la sociedad. Las autoras Valentina Saavedra y Javiera Toro explican la conexión fuerte entre la atmósfera educativa y la más general. Ellas describen cómo la educación cumple un rol central en crear la cultura. Los roles de género que empiezan en el sistema educativo cuando los estudiantes son muy jóvenes continúan hasta el punto de la universidad donde impregnan la fuerza laboral (Saavedra y Toro 2018, 145). Así que los roles sexistas que son enfatizados en la educación también contribuyen al trabajo sexista, y en torno a dimensiones de poder sexista en la sociedad en general.

Además, Saavedra y Toro explican que la exigencia por una educación anti sexista está vinculada inextricablemente al sistema neoliberal que existe en Chile. Ellas escriben que “no hay lucha anti neoliberal posible sin feminismo. Y dado que la lucha feminista debe enfrentar la forma concreta que adopta el patriarcado en este estadio del capitalismo, no puede existir sin la lucha antineoliberal” (Saavedra y Toro 2018,

144). Es imposible dismantelar el sistema patriarcal sin eliminar el sistema económico que lo apoya. Puesto que, las luchas anti-neoliberales y feministas van juntos. La escritora Diamela Eltit describe la lucha feminista como “rasgo emancipador, como memoria de un movimiento que logró remecer y afectar la estructura neoliberal” (Eltit 2018, 61). Incluso los demandas del Mayo Feminista son anti-neoliberal. El movimiento fue basado en los movimientos estudiantiles de años pasados que lograron por una educación de “calidad” lo que es un deseo bastante general. Según la teórica Nelly Richard, el término de “calidad” llegó desde la ideología neoliberal y no tiene ninguna significación cultural. Ella explica que el movimiento reemplazó esta ideología con una más libertaria de una “educación anti sexista” (Richard 2018, 117). En resumen, el movimiento feminista es fundamentalmente un movimiento anti-neoliberal.

Para agregar, las protestas del Mayo Feminista pidieron la redefinición del concepto de feminismo. Según Eltit, la palabra feminista “satanizaba a las mujeres” (Eltit 2018, 62). El feminismo se ve como un movimiento extrema, y al mismo tiempo, históricamente ha excluido múltiples grupos diversos de mujeres. Por eso, es bastante importante que el Mayo Feminista tiene una definición del feminismo interseccional e inclusiva. El escritor Jorge Díaz explica la importancia de mantener espacio para la pluralidad del feminismo con su idea de que el feminismo tiene que ser múltiple e incluir a todas personas (Cabello 2018, 33). Es decir, es importante dar espacio a mujeres que no han tenido espacio en la lucha feminista anteriormente. La escritora Olga Grau describe como el feminismo de la generación de las jóvenes “no tiene una misma partitura homogénea y será preciso conocer y considerar sus distintas armonías y también sus desarmonías internas para comprenderlo en todas sus complejidades” (Grau 2018, 95). Así que, la demanda por una educación anti sexista es una demanda que incluye las múltiples interacciones de identidades de las mujeres.

Una de los resultados del Mayo Feminista fue la promulgación de la Ley 21.369 por el Ministerio de Educación. Esta ley “regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior” (Ley N° 21.369). Para estar de acuerdo con esta ley, las instituciones de educación superior “deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas

conductas” (Ley N° 21.367, Art. 3). La ley también resume las necesidades que la política integral debe contener para cada tipo de violación. Además, manda que “las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas” (Ley N° 21.369, Art. 3). Esto llevó a la creación de unidades de género en universidades en todo Chile que no existieron antes. La ley también manda “apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados” (Ley N° 21.369, Art. 4). Así que, todas las universidades tienen que tener expertos médicos para apoyar a sus estudiantes en casos específicos sobre género. Aunque esta ley es un gran paso en la dirección correcta, no inmediatamente resuelve todos los problemas de violencia de género en la educación superior.

En su libro, “Vivir una vida feminista,” Sara Ahmed alega que las oficinas de diversidad como las unidades de género, no necesariamente llevan a diversidad verdadera. Estas oficinas pueden servir más a las apariencias de diversidad en las universidades que trabajar en promover diversidad de verdad. Ahmed alega que la diversidad puede ser una forma de relaciones públicas para organizaciones (Ahmed 2017, 147). Es decir, la meta de tener un espacio más diverso e inclusivo puede ser un meta políticamente pensada para atraer atención pública en vez de para en verdad mejorar la universidad. ¿Pero, por qué esto es peligroso?

Según Ahmed, este tipo de diversidad para las apariencias puede impedir la diversidad auténtica. En primer lugar, las oficinas de diversidad pueden dar una impresión de diversidad que hace que parezca que las universidades no necesitan tanto cambio. Una estrategia que las oficinas pueden usar para dar una impresión de diversidad es tener un equipo que aparezca más diverso (Ahmed 2017, 143). Entonces, “el trabajo de diversidad se convierte en una forma de gestión de la imagen: la agente debe gestionar cómo aparece ante los demás” (Ahmed 2017, 143). En este caso las oficinas no tienen que hacer tanto trabajo en hacer cambios verdaderos porque todavía

tienen el aspecto de diversidad. Ahmed continúa y escribe: “La apariencia de transformación (una cara nueva, más colorida, de la organización) es lo que impide cualquier cambio” (Ahmed 2017, 150). Si las oficinas de diversidad tienen una apariencia de diversidad, no tienen que trabajar para poner la diversidad en práctica. En segundo lugar, la existencia de una oficina dedicada expresamente a la diversidad hace que otras personas no tengan que asumir la carga de ser conscientes de la diversidad (Ahmed 2017, 154). Este puede ser peligroso para crear un ambiente más inclusivo porque señala que el trabajo es solo en solo unas manos en vez de ser la responsabilidad de toda la gente en la comunidad. Sin la colaboración de toda la universidad, es difícil cambiar el ambiente de inclusión.

Además, las oficinas de diversidad no tienen los recursos y apoyo que necesitan para prosperar. Las unidades de género a menudo solo tienen el mínimo apoyo que la universidad tiene que dar para cumplir con la ley (Ahmed 2017, 137). El hecho de que las unidades de género *tienen* que existir hace que no sea necesario que en verdad funcionen. Ahmed describe que en vez de cambiar estructuras, “la diversidad es una técnica de reajuste de las cosas para que las organizaciones puedan mostrar una fachada más amable o feliz” (Ahmed 2017, 141). El trabajo de las unidades de género es más para cumplir con la ley de iniciar un cambio verdadero. Y es más fácil solo tener una apariencia de diversidad de trabajar para la diversidad verdadera. En consecuencia, los sistemas sexistas en las instituciones no cambian. Ahmed escribe: “Tenemos centros feministas y programas feministas porque no tenemos universidades feministas; o lo que es lo mismo, porque el sexismo, la desigualdad de género y el acoso sexual siguen estructurando el ámbito universitario” (Ahmed 2017, 156). El sexismo está tan arraigado en el ambiente universitario que hay que hacer cambios estructurales para mejorarlo. Pero, el trabajo de las unidades de género no hace estos cambios estructurales.

No obstante, las unidades de género sirven como una motivación para el cambio. Sin las unidades de género, no existiría ninguna motivación para cambiar los ambientes universitarios. Ahmed explica que sin personas que trabajan en el sector de diversidad y luchan para protocolos más inclusivos, la misión de inclusión va a caer de la agenda (Ahmed 2017, 154). Es decir, las oficinas pueden ser el “empuje institucional”

que necesitan los asuntos de diversidad (Ahmed 2017, 154). Sin este empuje, la diversidad no sería discutida de una manera formal. Ahmed continúa y escribe: “El trabajo en el ámbito de la diversidad es trabajo de empuje porque tienes que empujar contra lo que ya está construido” (Ahmed 2017, 155). Así que, este empuje es necesario para el cambio. En resumen, según Ahmed, aunque el trabajo de las unidades de género no necesariamente lleva directamente a cambio por lo mejor, todavía son oficinas necesarias para al menos empezar la conversación sobre diversidad en las universidades.

Para sintetizar, las oficinas de género que fueron creadas por la Ley 21.369 son cuerpos institucionales que no necesariamente funcionan de la manera más efectiva. A partir del Mayo Feminista, las universidades se esforzaron para la misión de tener espacios de educación no sexistas y las oficinas de género son una manera clave de lograr esta meta. Así que, es muy importante tener oficinas de género que en verdad trabajen para la población estudiantil. También tiene que cumplir con las visiones de un feminismo más inclusivo e interseccional que surgió durante el Mayo Feminista. De esta manera, pueden ayudar a todas las distintas diversidades de estudiantes que viven en Chile. Esos precedentes históricos son la base de esta investigación de cómo funcionan las oficinas de género en universidades de Chile. Proveen el contexto histórico que justifica la importancia de este proyecto.

Metodología y Éticas

Esta investigación es un estudio exploratorio, descriptivo y cualitativo enfocado en aprender sobre un fenómeno social de la instalación de oficinas de género para les estudiantes LGBTQ+. El estudio toma lugar en Valparaíso, Chile en noviembre de 2023. La manera principal de recolectar información fue entrevistas. Para entender perspectivas diferentes, la investigación está centrada en dos universidades diferentes de Valparaíso. La Universidad Técnica Federico Santa María (USM) es privada y la Universidad de Playa Ancha (UPLA) es pública. En cada universidad, entrevisté a una encargada de la Unidad de Género y algunos estudiantes de la comunidad LGBTQ+ que asisten a la universidad. Esto me dio dos perceptivos distintos del trabajo en cada lugar, unos más institucionales y otros más sobre el impacto del trabajo en la vida

cotidiana. Un factor importante fue que les estudiantes tienen alguna identidad LGBTQ+ para centrar las voces disidencias en la investigación. La primera forma de análisis en este estudio es el análisis del discurso que ocurre durante las entrevistas.

De la USM, entrevisté a Paulina Ortega quién es la encargada de la Unidad de Equidad de Género del Campus Casa Central-Valparaíso. También entrevisté a Emilio, un estudiante en la USM y un miembro del grupo Disidencias. Las Disidencias es una organización estudiantil con la meta de “visibilizar y generar espacios de apoyo y contención para la comunidad LGBTIQA+” (*Disidencias UTFSM (@disidencias.Utfsm)*). De la UPLA, entrevisté a Ana Timm quién es la directora de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género. Además hable con dos estudiantes de postgrado. Una está terminando sus estudios en la carrera de educación física y la otra en ingeniería. Me refiero a ellas como Estudiante 1 y Estudiante 2.

Recibí consentimiento informado en forma escrita o oral de todos mis participantes. Específicamente, recibí consentimiento para grabar nuestras conversaciones. También pregunté a mis participantes si querían usar sus nombres verdaderos o no. La mayoría de las entrevistas ocurrieron en persona, pero una ocurrió en Zoom porque el estudiante estaba en Santiago por sus estudios. Para analizar los datos de las entrevistas, escuché a las y escribí las citas más relevantes para mi investigación. Después, usa estas citas para encontrar los temas centrales de cada entrevista y comparar las perspectivas diferentes en cualquier tema.

Una de las limitaciones centrales de esta investigación fue la falta de redes que tengo en la comunidad universitaria de Valparaíso. Debido al hecho de que soy una estudiante extranjera y solo tenía un mes para cumplir esta investigación, fue difícil conectar con la gente correcta. Tuve problemas en fijar horas para entrevistas. Al final, uso algunos métodos diferentes para conseguir las entrevistas. Tuve que depender de las redes de mi consejera y directores de mi programa para ponerme en contacto con gente.

Antes de cada entrevista, hablé un poco sobre mi propia posicionalidad como una estudiante LGBTQ+ en los Estados Unidos. Mi universidad ofrece mucho apoyo para mi propia expresión de identidad y también he observado cómo algunos de mis amigos LGBTQ+ quienes no tienen familias que apoyan su identidad pueden

expresarse a sí mismos en la universidad en una manera que no es posible en sus casas. El principal interés en este tema llega desde un deseo de aprender más sobre las condiciones para los estudiantes LGBTQ+ en universidades de Chile y los sistemas de apoyo que posiblemente no existen de la misma manera de en mi universidad. Una prioridad durante toda la investigación fue aprender de las personas LGBTQ+ y centrar sus voces que normalmente no tiene tanto espacio en las conversaciones académicas.

Discusión y Análisis

Esta sección de discusión y análisis va a exponer los datos centrales de las entrevistas y desarrollar los conceptos claves que surgen de estos datos. Hay cuatro subsecciones que surgieron durante el proceso de organización de los datos: el ambiente universitario, la importancia de la facultad, una falta de apoyo, y el feminismo interseccional. Cada subsección va a tener su propio análisis después de la presentación de los datos. El ambiente universitario tiene que ver con la manera en que el ambiente de la universidad afecta el trabajo de las Unidades de Género. La importancia de la facultad muestra la influencia de la facultad en crear un ambiente más inclusivo. La falta de apoyo examina qué tipos de apoyo tienen las Unidades en cada universidad y el efecto de este apoyo en su trabajo. El feminismo interseccional desarrolla la ideología de feminismo que las Unidades de Género usan y cómo esta ideología está presente en su trabajo. Todos estos temas que surgieron de las entrevistas ayudan a responder al objetivo central sobre la significancia de la instalación de las oficinas de género para las diversidades LGBTQ+ en las universidades de Valparaíso.

El ambiente universitario

Una de las metas centrales de tener una Unidad de Género es cambiar el ambiente universitario para uno más inclusivo. Una cosa notable sobre el ambiente de la USM es la desproporción de género. Paulina explicó cómo este afecta el trabajo que hace la Unidad de Género:

“Yo creo que es un desafío, totalmente, en el sentido que nosotras estamos super conscientes de que el público general aquí en esta universidad es masculino, sea el 70%. Hay carreras en las cuáles el 95% son hombres...Entonces también es un terreno muy difícil de habitar para la comunidad LGBT y para las mujeres. Entonces tenemos super claro, que por ejemplo, con algunos departamentos va a ser un poco más “fácil” trabajar por la proporción equitativa que tienen con mujeres y varones...pero también hay otros departamentos de mucha más resistencia, como son estos masculinizados. Lamentablemente, sigue pasando mucho que tiene que ver con la voluntad política de las direcciones de carrera, de las direcciones del departamento de si realmente van a necesitar o no de la unidad de género.”

El ambiente de la USM es un ambiente muy masculinizado, lo que contribuye a la manera en que la Unidad de Género puede trabajar. Si algunas personas no quieren nada de ver con el trabajo de la Unidad, es más difícil para que ellos tienen un impacto en este área. Así que, la composición de una universidad tiene un impacto fuerte en el trabajo de inclusión.

Entonces, puesto que la mayoría de la universidad son hombres, un desafío central para la Unidad es encontrar maneras para que los hombres vayan a los eventos que hacen. Cuando pregunté sobre sus deseos para el futuro de la Unidad, Paulina dijo que ojalá “que la misma comunidad estudiantil se vaya abriendo un poco. Vaya dándose cuenta que no pasa nada si eres varón, si eres hombre y te inscribes a una charla de masculinidades. Nadie te va a tildar de nada.” Según ella, la comunidad universitaria tiene que dar cuenta que “la temática de género no es algo que se creó en contra de ellos. Sino, es algo que se creó para la equidad de cada una de las personas, y la integración de cada una de las personas que estamos aquí.” Hay que trabajar juntos con la misma meta de tener un ambiente más inclusivo, y esto no sea posible si hay gente que piensa que la Unidad actúa en contra de sus derechos.

Cuando pregunté a Emilio sobre si el ambiente cambió durante su tiempo allá, él me dijo que “sí, ha vuelto a un ambiente más agradable.” Él también comentó en los efectos de tener un ambiente muy masculinizado: “Como que muy hombres hetero hablando de cosas de hombres hetero ... creo que se ha logrado concientizar un poco el respeto y en general, al menos, no sé, los espacios de político universitaria se han logrado de ser cambios y que los espacios son bastante más amigables.” Pero Emilio también añade que la percepción de cambio puede ser diferente para cada estudiante.

Dijo: “Ahora igual, no soy la persona más visiblemente queer en la U, entonces quizás otros compañeros tengan otras perspectivas.” Entonces, los ambientes universitarios son experiencias diferentes para cada persona. Recordó que “varies compañeros contaban varias historias, entonces yo no sé si eso cambio realmente porque cómo te dijo, no soy tan visiblemente queer.” Es decir, el concepto de cambio es difícil para medir ya que cada persona experimenta el cambio de una manera diferente.

El predominio de masculinidad existe en la UPLA también. Estudiante 2 estudia ingeniería, dónde “la cantidad de hombres es mucho mayor.” En estos ámbitos muy masculinizados, el apoyo de la Equidad de Género es difícil para sentir. Estudiante 2 explicó: “si la universidad tiene un departamento de género, siento que no lo introduce al nivel de los docentes, al nivel del personal. Entonces, al nivel nosotros de alumnos estamos completamente en abandono en cuanto hace respeto y consideraciones.” La Estudiante 1 estudia educación física y ella también está de acuerdo “que falta todavía educación, falta capacitación, e inclusión.” Parte del problema llega de sus propios compañeros quienes “tienen conductas heteronormales, de exclusión hacía ciertas personas.” Ella contó que las conductas fueron tan extremas que una de sus compañeras trans en el curso tuvo que salir por mucha ansiedad. Cuando preguntó si hay maneras en crear comunidades queer en la universidad, ella me respondió con: “Yo en general no me siento tan segura con gente que no conozco. No hablo con gente, o si hay muchos hombres, allí no me pongo a hacer. Obvio que prefiero estar con las primas.” Para ella, pasar tiempo con otra gente queer es una pregunta de seguridad.

No obstante, en un nivel institucional, Ana ha sentido unos cambios de ámbito. En particular, el enfoque de las conversaciones de género ha cambiado. Ana dijo:

“Yo creo que sí ha cambiado en el sentido de que hemos implementado mecanismos institucionales para resolver estos conflictos. Como de violencia, de discriminación. Pero también ha ido cambiando al nivel de ... no sé. Por ejemplo, en 2019 si una hace análisis de discurso, de que es lo que principalmente movilizaba, hay un protagonismo super claro del acoso sexual, del final impunidad del acoso sexual. Hoy en día, hay nuevas narrativas en los niveles de denuncias. Por ejemplo, hay una narrativa muy presente en torno a las neuro-divergencias, identidad de género.”

La conversación sobre equidad de género ha avanzado en la universidad. Pero esto no significa que ha cambiado bastante para que les estudiantes puedan sentirse completamente seguros.

El trabajo de las oficinas de género está totalmente formado por el ambiente universitario que todavía existe. Puesto que las oficinas de género trabajan directamente con la comunidad universitaria, las estrategias que usan dependen de quienes son parte de estas comunidades. En ámbitos académicos que son una mayoría de hombres, la Unidad de Género no puede iniciar cambios sin la participación de los hombres. Así, hay que trabajar desde una perspectiva que también incluya a los hombres. En el caso de la UPLA, el trabajo de la Unidad no alcanza a toda la población estudiantil. Existe una desconexión entre los mensajes de la Unidad y las acciones del resto de la comunidad. Sarah Ahmed culpa esta desconexión a una falta de transversalización, o una falta de participación en el trabajo de diversidad por toda la gente en la universidad (Ahmed 2017, 154). Escribe que “cuando una persona pasa a ser la persona de equidad, otras personas no tienen que serlo” (Ahmed 2017, 154). Es decir, cuando existe una oficina de género, parece que ellas hacen todo el trabajo de diversidad para la comunidad. Entonces, la comunidad siente que no tienen que hacer este trabajo ellos mismos. Tiene sentido que este sentimiento sería especialmente fuerte en un ambiente masculinizado donde la mayoría de la gente no tienen un incentivo personal para ser “personas de equidad”.

Una manera de resolver esta desconexión puede ser tener actividades obligatorias para la comunidad. En su entrevista, Emilio explicó que usualmente van las mismas personas a todas las charlas de la Unidad de Género. Cuando siempre llega la misma gente, las otras personas de la universidad no están exponiéndose a los recursos que la Unidad provee. Entonces, no tienen que ser “personas de equidad” aunque deberían. Si algunos eventos fueran obligatorios, los mensajes de la Unidad alcanzarían a más gente. Como resultado, el trabajo de equidad empezaría a ser un trabajo más transversal.

La importancia de la facultad

Un tema que surgió de las entrevistas es la importancia de la participación del profesorado en las actividades que ofrece la Unidad de Género. Paulina habló sobre la expansión del programa de inclusión en la USM después de la Ley 21.369, que incluyó una expansión a asistencia al profesorado. “Antes de la ley, existía un programa de género en esta universidad que eran básicamente 3-4 profesionales que trabajaban en relaciones estudiantiles, en otro departamento. Porque era solamente orientado a estudiantes,” dijo Paula. Después de la promulgación de la ley y la creación de la Unidad de Género, “pueden atender funcionarios, profesores, se pueden realizar capacitaciones, asesorías, curriculares, entonces con todo esto que tiene que ver pasa a la dirección de planificación y desarrollo de acá de la universidad.”

Este tema es importante para los estudiantes también. El grupo de Disidencias planea algunas actividades especialmente para el profesorado. Emilio me contó sobre un evento en particular: “Estuvimos repartiendo folletos a los profesores sobre todo, y al profesorado y todas las académicas, de términos LGBTQ+, con la política integral, y trato respetuoso de personas LGBTQ+.” Ellos trabajaron juntos con la Unidad de Género para esta actividad y la Unidad les ayudó con imprimiendo los materiales. Además de la acción que Disidencias toma para educar al profesorado, Emilio enfatizó la importancia de que el profesorado asiste a los eventos de la Unidad de Género. Emilio explicó que el problema no es una falta de eventos, sino que una falta de participación en los eventos. Cuando yo pregunté sobre estrategias para que lleguen más gente, Emilio respondió:

“Yo creo que en términos de profesores y docencia en general, y funcionarios en general, sí que hace necesario la obligatoriedad, cómo que sea obligatorio para asistir. Porque si no, no van. Bueno igual, en algunos de los eventos o encuentros que hicimos, fue abierto a funcionarios, y allí también un funcionario nos comentaba lo mismo, cómo que la Unidad de Género sacaba talleres pero sus compañeres no iban. Entonces, de verdad la obligatoriedad sería como una forma, porque la verdad es que no se me ocurre como más atraerlos. Porque estudiantes, bueno, al menos las hacemos llegar de alguna forma, no sé, cómo son más cercanos, qué sé yo. Pero los funcionarios y profesores, es difícil. Si no los obligamos, ha complicado las cosas.”

Sin hacer eventos obligatorios para los funcionarios, va a ser difícil para motivar a ellos llegar. Paulina destacó este tema también. Ella dijo que espera que en el futuro, los funcionarios se den cuenta “de que no es una oficina que se creó en contra de nadie y que no es una oficina que se creó solo para estudiantes. Que también son cosas que los funcionarios quizás no acuden tanto a la unidad como deberían.”

Más de las otras personas que entrevisté, los estudiantes de la UPLA estuvieron frustrados con la falta de respeto que los profesores tienen para la gente LGBTQ+. En particular, ellos enfatizaron la necesidad de usar los nombres y pronombres preferidos de los estudiantes. “En parte hay profesores que no están dispuestos a transar ciertas identidades,” comentó Estudiante 2. Continuó diciendo: “Hay profesores a los que uno dice: “Profesor, mira este es mi nombre en tanto pero en verdad yo me llamo así.” Los profesores no te quieren llamar por el nombre. Entonces, como falta. Falta mucho.” Para estos estudiantes, el problema tiene que ver con la falta de sistemas de inclusión en la universidad. La Estudiante 1 añadió: “No puede ser que esto dependa de la voluntad de los profesores. Como que si quiere hablar en una forma inclusiva, debe ser algo del sistema. Fome de que depende de la voluntad.” El trabajo de inclusión empieza en el salón de clase con un respeto básico para los estudiantes. Entonces, importa qué tipo de profesores la universidad contrata. Estudiante 1 piensa que “si quisieran cambiar esta realidad podrían contratar a otros profesores. Hay profesores que tienen esta visión. Pero no lo hacen, no lo encontraron.” La falta de respeto en los salones de clases no es un problema inevitable. Mejor dicho, es algo que la universidad puede controlar directamente.

Es posible que parte de este problema llegue del mismo lugar que en la USM, de que los eventos para el profesorado son siempre voluntarios. En nuestra entrevista, Ana Timm subrayó la importancia de trabajar con un modelo “triestamental” en que la Equidad de Género trabaja “con estudiantes, con académicos/académicas/académiques, y también con personas que trabajan en el ámbito de la administración y servicios de la universidad.” En este modelo de trabajo, la Equidad planifica actividades distintas para cada grupo. “Con académicos el foco es fundamentalmente la construcción de educación no sexista.” Entonces, los recursos para crear un ambiente

de clase no sexista existen. Pero, puesto que los recursos no son obligatorios para el profesorado, no inician un cambio verdadero.

Igualmente de la falta de participación de la comunidad estudiantil, una falta de participación del profesorado en el trabajo de la Unidad de Género tiene un gran impacto en su habilidad de avanzar en crear una escuela más equitativa. Los profesores cumplen un rol central en decidir el ambiente de cada universidad. Para tener un ámbito de educación no sexista, los profesores tienen que comprometerse a usar prácticas no sexistas en sus salones de clase. Parte de esto empieza con tener protocolos de inclusión para los profesores. Por ejemplo, en la UPLA existe un “Formulario de solicitud de uso y de reconocimiento de nombre social” basado en el Decreto Exento N° 0478/2021 (*Identidad de Género*, 2021). Con este proceso, una estudiante puede cambiar a usar su nombre social en el contexto de la universidad. Pero aunque existe este proceso, según los estudiantes con quién hablé, los profesores no necesariamente respetan los nombres sociales. Entonces, es importante tener ambos un sistema institucional de inclusión y también profesores que estén comprometidos a cumplir con estas prácticas.

Parte de tener esta balanza entre sistemas institucionales y profesores respetuosos depende de tener trabajadores de inclusión quienes empujen para el cambio. Ahmed explica que: “Sin un empuje institucional, sin personas que empujen, no sucede nada. La diversidad y la igualdad suelen caerse de la agenda a no ser que alguien se empeñe en incluirlas, y este alguien, por lo general es la agente de diversidad o de igualdad.” Es decir, hay que tener personas dedicadas a luchar por sistemas inclusivos. Sin ninguna forma de empuje organizado, no va a suceder nada. Así que, es importante tener sistemas listos para asegurar prácticas inclusivas. Hay que tener sistemas de responsabilidad para en verdad iniciar cambios.

Una falta de apoyo

Otro tema central es la ausencia de apoyo institucional para las oficinas de género. Paulina comentó sobre la falta de apoyo para su trabajo. Ella explicó cómo esto cambió después de la promulgación de la ley.

“Lo otro que cambió también es la composición de las personas que somos parte de la Unidad. Que tienen que ser personas que tengan una perspectiva de género, que tengan formación específica en género, y lamentablemente, somos menos de antes. Por ejemplo, es una persona encargada por campus y sede. Entonces, acá en el campus Casa Central, estoy yo, en el campus San Joaquín está otra compañera, y ahora hace muy poco, desde septiembre de este año, se abrió el encargado de género en la sede de Concepción. Porque antes no había alguien encargada de género en esta sede. Entonces, ahora recién, hace poco, hace dos meses contamos con una compañera que está allí.”

Eso no es para decir que ella no tiene ningún tipo de apoyo. Ella dijo: “Todas las acciones, actividades promocionales, cualquier cosa que yo quiera hacer en la Unidad, la hago en conjunto con la Dirección de Planificación y Desarrollo. Ya, entonces, digamos que allí tengo más manos, más personas para hacer cosas.” Esto representa un tipo de apoyo que ella recibe. Continúa a decir: “Pero en realidad, la persona que tiene cargo titular, digamos, soy yo.”

Paulina espera que en el futuro, su equipo en la Unidad pueda crecer. Ella dijo: “El campus es grande, la universidad es grande en general, y el desafío es aún más grande. Entonces, creo que sí deberíamos tener un equipo mucho más fortalecido.” Esto requiere más dedicación al trabajo de la diversidad en la parte de la universidad. Ella ojalá “que la universidad destine presupuestos, destine dinero, que ponga el foco allí, que destine importancia a que seamos más personas.”

Por el contrario, el equipo en la UPLA es más amplio. Ana Timm, la encargada de la Equidad es una abogada con especializaciones en derechos humanos. Pero no trabaja sola, sino, “con una psicóloga, con una trabajadora social, con otra abogada, con una profesora, y con una secretaria.” El equipo de la Equidad trabaja desde múltiples perspectivas para hacer un trabajo interdisciplinario. Al mismo tiempo, Ana todavía reconoce que hay espacio para crecer. Dijo: “Es importante mantener una posición muy crítica y siempre exigirle más a la institución. Más más más. Como más

coherencia, mejores condiciones para los equipos...Yo creo que falta mucho porque hay una coherencia entre todo esto que se dice y lo que realmente las instituciones son capaces de hacer.” Aunque la UPLA tiene más apoyo en su equipo, esto no es demasiado para cambiar el ámbito universitario. Hay que exigir más recursos y apoyo de la parte institucional.

Aunque las Unidades de Género sirven como un base para hacer trabajo de diversidad, no son muy efectivos cuando trabajan solas. Esto se ve especialmente en el caso de la USM donde Paulina es la única miembro de la Unidad en su sede, así que no tiene mucho apoyo. Según Ahmed, esta falta de apoyo ocurre debido al hecho de que las oficinas son un requisito. Ella escribe que “una contratación puede traducirse en falta de apoyo institucional, como si tu sola presencia, que estés ahí, fuera suficiente” (Ahmed 2017, 137). La Ley 21.369 manda la existencia de las Unidades y algunos requisitos que deben cumplir, pero nada más de eso. A causa de que las Unidades fueron construidas por las demandas de la ley, no tienen que hacer más de lo que la ley dice. Entonces, si no tienen el apoyo necesario para cambiar el ambiente universitario, las Unidades solo sirven para un imagen de diversidad. Ahmed escribe que “Una institución dispuesta a emplear a alguien (para transformar la institución) no es lo mismo que una institución dispuesta a transformarse (por alguien que es contratado)” (Ahmed 2017, 137). Es decir, una persona trabajando en una Unidad de Género no puede instituir cambio si la institución en sí mismo no está lista para cambiar drásticamente.

El feminismo interseccional

Un tema que surgió durante las entrevistas fue la importancia de tener una perspectiva de género interseccional. Es decir, tener en cuenta la manera en que las varias identidades de una persona interactúan para crear una experiencia única frente a discriminación. Ana destacó este punto al final de su entrevista cuando estaba hablando sobre las maneras en que el feminismo ha crecido en la UPLA durante los últimos años:

“Va enriqueciendo en todo con estos otros elementos que por una parte potencian una concepción de género que no es una concepción binaria, más como que ¿trabajar con perspectivas de género es trabajar con mujeres? Pues, no. Trabajar con perspectivas de género también implica trabajar para las diversidades sexogenericas. Incluso con enfoques, por ejemplo, del trabajo con hombres. Hay un desafío muy importante en universidades como la UPLA en aprender trabajar interseccionalmente. Porque nuestro estudiantado es un estudiantado donde hay varias situaciones bastantes de pobreza, de diversidades sexogenericas. Una no puede trabajar con una persona en cajita.”

Es decir, el trabajo de la Equidad de Género no solo puede ser un trabajo de feminismo unidimensional. Hay que reconocer que todas las identidades de estudiantes afectan la manera en que experimentan el mundo y entonces trabajar en una manera que tome la intersección de estas identidades en cuenta. Ana describe el “desafío” de trabajar interseccionalmente en todas partes de la universidad. Una Equidad de Género que no trata a sus estudiantes como personas completas no va a cambiar nada del ambiente.

Aunque la palabra “interseccionalidad” no surgió en las otras entrevistas, todas las participantes hablaron sobre el tema en alguna manera. Hablar sobre género desde un lente queer implica hablar sobre género en una manera interseccional. En su entrevista, Paulina explicó cómo la representación varía para cada estudiante:

“Pasa mucho que las estudiantes mujeres acá dicen, “Bueno, yo no tengo muchas referentes.” Y las referentes que tienen son una o dos profesoras que le hicieron clase en tercer año, por ejemplo. Y se afirman a esa idea de decir, “Bueno, si ella pudo, ¿por qué yo no?” Pero, versus un hombre que tiene mucho más referentes en este mismo campus. Y eso es super lamentable. Por ejemplo, la misma comunidad trans. Hay estudiantes trans acá que dicen “Yo no tengo

ningún profesor trans.” Hay una directora de un centro que tenemos acá que es trans y una funcionaria en la biblioteca que es trans. Y vendrían siendo las únicas dos personas en todo el universo, digamos, trans. Entonces, hay un tema también con la visibilidad, con la posibilidad de sentir que eres parte, como el sentido de pertenencia.”

La visibilidad es muy poderosa para generar confianza en sus habilidades, y es especialmente importante para grupos minoritarios quienes no tienen la misma cantidad de referentes de sus compañeres. Por eso, es importante tener representaciones interseccionales. Una estudiante trans tiene que tener referentes quienes son mujeres trans. Una estudiante gay tiene que tener referentes quienes son mujeres gay. Solo cuando hay un enfoque en interseccionalidad puede haber visibilidad y representación verdadera.

Les estudiantes enfatizaron la importancia de la interseccionalidad también. En su entrevista, Emilio mencionó que un punto débil en la USM es el tema del cambio de nombre social. “Dentro de la U igual es un proceso que se demora. Entonces, ¿cómo agilizar eso y que se cumplan los canales y las cosas que deberían pasar?” él preguntó. El cambio de nombre social es un tema directamente relacionado con la diversidad e interseccionalidad de género que estaba abandonado hasta el momento. Les estudiantes de la UPLA también destacaron este mismo tema de usar los nombres sociales. Estudiante 1 tiene un nombre que a ella le gusta usar, que es diferente del nombre en su carnet. Ella explicó: “Nadie me preguntaba cómo quiero que me llamen o algo. No, nada. Nada de eso. Yo tengo que llegar diciendo que yo soy así, para que se respeten un poco. Pero no siempre se hacen porque, el nombre que sale en tu carnet está el nombre, entonces esto es el nombre que tiene que decir.” Para ella, el uso de un nombre social es un factor clave del feminismo. El proyecto de feminismo no la incluye a ella si no también prioriza respetar nombres sociales. Por eso, es esencial que las universidades tienen un ideología del feminismo interseccional para incluir todes sus estudiantes.

La priorización de interseccionalidad dentro de las universidades tiene sentido porque una de las metas del Mayo Feminista fue luchar por un feminismo interseccional. Debido al hecho de que las oficinas de género fueron un resultado directo del Mayo Feminista, deben cumplir con los metas centrales de este movimiento.

Jorge Díaz muestra la prevalencia de interseccionalidad cuando escribe: “El feminismo nunca es uno, sino que es múltiple: no existe *el feminismo* sino que existen *los feminismos*, así, con s, en plural” (Díaz 2018, 49). Es decir, es imposible hacer trabajo del feminismo sin considerar como diferentes tipos de identidades interactúan para crear experiencias únicas. Por eso, es importante considerar el tipo de feminismo que las Unidades de Género practican.

A modo de conclusión de este apartado, cada de las cuatro categorías que surgieron desde las entrevistas provee un punto de vista distinto para responder al objetivo general. Un tema central es la importancia de que cada sector de la comunidad universitaria participe en las actividades de la Unidad de Género para que el ambiente pueda cambiar de verdad. Otro tema es que las unidades tienen que continuar a empuje para conseguir más recursos y más apoyo. No pueden iniciar un cambio de verdad con el mínimo de apoyo que tienen ahora solo para cumplir con la ley. Además, tienen que continuar enfocándose en un feminismo interseccional para que les estudiantes queer no estén abandonados en su trabajo. Estas ideas centrales ayudan a entender la significación actual de las Oficinas de Género para les estudiantes universitarios queer en Valparaíso.

Conclusión

Un hecho clave de las Unidades de Género es que son oficinas mandadas por la ley. Para cumplir con la Ley 21.369, cada universidad en Chile tiene que tener un oficina dedicada al trabajo de prevención y sanción en casos acoso, o de violencia y discriminación de género. Aunque la ley tiene algunos requisitos específicos para estas oficinas, son muy pocos. Debido a eso, las oficinas de género frecuentemente no reciben ningún tipo de apoyo más que la ley manda. Esta falta de apoyo presenta un desafío central con la tarea de crear un ambiente más inclusivo en las universidades. Lamentablemente, las oficinas de género sólo pueden hacer lo que pueden con los recursos mínimos que las universidades proveen para ellas.

Las entrevistas suministraron perspectivas distintas sobre el impacto de las oficinas de género. Aprendemos que en algunos casos, como en la UPLA, les estudiantes no sienten el impacto de las oficinas muy fuertemente. Aunque saben que

hay una equidad de género, no interactúan mucho con las actividades que hacen. Para ellos, la equidad existe muy separada de sus propias clases. Todavía experimentan mucho prejuicio en sus salones de clase y desde algunos de sus compañeros. Por otro lado, en la USM, Emilio está muy involucrado en el trabajo de la Unidad de Género y con su propio grupo estudiantil de las Disidencias. Los dos trabajan juntos para crear espacios más seguros para los estudiantes queer. Al mismo tiempo, hay un sentido en la USM también que el trabajo de la Unidad no alcance a toda la comunidad. Para la gente que va a los eventos, la Unidad es un apoyo efectivo. Pero para cambiar el ambiente universitario a ser más inclusivo para los estudiantes LGBTQ+, muchas más personas tienen que ser involucradas con el trabajo de la Unidad.

Desde la perspectiva de las encargadas, hay que tener más recursos para que puedan apoyar a los estudiantes de la mejor manera posible. Puesto que Paulina está sola en la Unidad en el campus Casa Central de la USM, tiene que colaborar mucho con otras organizaciones. Sería muy útil para ella tener más personajes que puedan apoyar su trabajo dentro de la oficina. Aunque la UPLA tiene un equipo más amplio, Ana todavía enfatizó la importancia de continuar empujando para más apoyo y más recursos desde la universidad. Siempre hay algo que pueden añadir a su trabajo.

Una cosa que surge en todas las entrevistas fue el tema de la voluntad. En ambas escuelas, ninguno de los eventos de las oficinas son obligatorios. Por eso, la mayoría de la comunidad universitaria no va. Es muy difícil cambiar el ambiente universitario a uno más inclusivo si muchos de la universidad no aprovechan aprender de las unidades. Así que, una manera en que estas oficinas podrían ser más efectivas en servir las diversidades LGBTQ+ puede ser desde tener eventos obligatorios para distintos sectores de la comunidad. Esto es especialmente prevalente dentro del profesorado y en carreras donde hay un gran porcentaje de hombres. Unos ejemplos pueden ser talleres obligatorios para profesores sobre educación inclusiva y charlas obligatorias para estudiantes sobre masculinidades. De esta manera, el trabajo de las unidades de género puede alcanzar a más gente y pueden ir cambiando el ambiente universitario con respeto a inclusión de los estudiantes LGBTQ+.

Para concluir, la instalación de las oficinas de género en las universidades de Valparaíso ha significado que aunque hay sistemas de apoyo para estudiantes

LGBTQ+, no necesariamente alcancen a todas las partes necesarias de las universidades. Las oficinas se esfuerzan mucho para recibir el apoyo suficiente para hacer su trabajo. Siempre hay un deseo de hacer más. Al mismo tiempo, la ley y la instalación de estas oficinas es un paso en la dirección correcta. En el fin de su entrevista, Paulina comentó sobre las temáticas de género a nivel de país. Ella reconoció que aunque hay mucho que falta todavía, esta ley sí es un avance, especialmente en comparación con otros países latinoamericanos. Ella admitió que sus amigas que viven en Colombia y Bolivia no entienden su trabajo. Dijo: “Me cuesta un poco explicarles en que estaba trabajando yo porque me decían, “Mira, que raro. Eso no existe acá.”” Entonces, ella cree que esta ley sirve como un comienzo a este trabajo. Que “al menos se están haciendo cosas que son perfectibles, que podemos trabajar mejor. Pero, que al menos, ya hay una base. Una base que quizás en otros países latinoamericanos, no hay.” Así que, esta ley y las oficinas de género como existen ahora no son perfectos de cualquier manera, pero sirven como un base necesaria para continuar impulsando espacios inclusivos.

Referencias

- Ahmed, S. (2017). Intentando Transformar. In M. Enguix (Trans.), *Vivir una vida feminista* (pp. 135–162). Duke University Press.
- Alvarado Urizar, A., Rivera Müller, F., Suazo Guacte, F., Alvarado Urizar, A., Rivera Müller, F., & Suazo Guacte, F. (2022). PROTOCOLOS DE GÉNERO Y LEY N° 21.369: HACIA “UNA EDUCACIÓN FEMINISTA” EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS. *Revista de Ciencias Sociales (Valparaíso)*, 80, 183–251.
<https://doi.org/10.22370/rcs.2022.80.3341>
- Angulo Santana, C. (2022). *Análisis y percepciones de las comunidades académicas sobre ley 21.369 de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior*. Universidad del Desarrollo.
- Cabello, C. (2018). Educación no sexista y binarismos de género. Agitaciones feministas y disidencias sexuales secundarias en la escuela. In F. Zeran, *Mayo feminista: La rebelión contra el patriarcado*. LOM ediciones.
- Castillo, A. (2018). De la revuelta feminista, la historia y Julieta Kirkwood. In F. Zeran, *Mayo feminista: La rebelión contra el patriarcado*. LOM ediciones.
- Disidencias UTFSM (@disidencias.utfsm)*. (n.d.). Instagram. Retrieved December 4, 2023, from <https://www.instagram.com/disidencias.utfsm/?hl=en>
- Eltit, D. (2018). No hay plazo que no se cumpla. In F. Zeran, *Mayo feminista: La rebelión contra el patriarcado*. LOM ediciones.
- Follegati, L. (2018). El constante aparecer del movimiento feminista. Reflexiones desde la contingencia. In F. Zeran, *Mayo feminista: La rebelión contra el patriarcado*. LOM ediciones.

- Grau, O. (2018). Un cardo en la mano. In F. Zeran, *Mayo feminista: La rebelión contra el patriarcado*. LOM ediciones.
- Identidad de género*. (2021). [University Website]. Universidad de Playa Ancha Dirección de Equidad e Igualdad de Género.
<https://upla.cl/generoydiversidad/identidad-de-genero/>
- Ley 21.369 regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, 30/8/2021 en Diario Oficial.
- Martínez, C., Tomicic, A., Dominguez, M., Spuler, C., Martínez, C., Tomicic, A., Dominguez, M., & Spuler, C. (2022). Internalización del estigma en personas LGB: Análisis de su impacto sobre la salud mental y la búsqueda de ayuda psicoterapéutica en Chile. *Terapia Psicológica*, 40(1), 49–69.
<https://doi.org/10.4067/s0718-48082022000100049>
- Quiénes somos*. (n.d.). Universidad Técnica Federico Santa María Unidad de Equidad de Género e Inclusión. Retrieved December 4, 2023, from
<https://generoeinclusión.usm.cl/quienes-somos/>
- Richard, N. (2018). La insurgencia feminista de mayo 2018. In F. Zeran, *Mayo feminista: La rebelión contra el patriarcado*. LOM ediciones.
- Saavedra, V., & Toro, J. (2018). La revuelta feminista: De la lucha de las mujeres a la lucha por una nueva sociedad. In F. Zeran, *Mayo feminista: La rebelión contra el patriarcado*. LOM ediciones.
- Sánchez, B. (2018). Experiencias de una candidatura feminista en Chile. In F. Zeran, *Mayo feminista: La rebelión contra el patriarcado*. LOM ediciones.

Somos. (n.d.). Universidad de Playa Ancha Dirección de Equidad e Igualdad de Género. Retrieved December 4, 2023, from

<https://upla.cl/generoydiversidad/somos/>

Zeran, F. (2018). *Mayo feminista: La rebelión contra el patriarcado*. LOM ediciones.