

# AEQUALIS

Foro de Educación Superior

## “EXPERIENCIAS, APRENDIZAJES Y DESAFÍOS EN EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA”

Serie

Criterios de Calidad en  
Equidad de Género

N° 1/2019



Publicación AEQUALIS:

“EXPERIENCIAS, APRENDIZAJES Y DESAFÍOS EN EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA”

## EDITORES

Erika Castillo B.  
Tatiana Sánchez D.  
Verónica Fernández L.  
José Venegas L.

**AEQUALIS: Unidad de Docencia**

Autorizada su reproducción con fines académicos.

Marzo de 2019

# CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	3
EXPERIENCIA DE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE EN LOS DESAFÍOS DE EQUIDAD DE GÉNERO	4
María Asunción de la Barra S., abogada, Secretaria General UACH	
EQUIDAD DE GÉNERO Y CONVIVENCIA UNIVERSITARIA: UNA MIRADA DESDE LA OFICINA DEL OMBUDS	10
Profesor José Ignacio González L., Ombuds Universidad Católica de Chile	
EXPERIENCIAS, APRENDIZAJES Y DESAFÍOS EN EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES	17
Danae de los Ríos & Ximena Palma, Universidad Diego Portales	
INICIATIVAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE EN EQUIDAD DE GÉNERO	24
Salomé Martínez Salazar, Directora de la Dirección de Diversidad y Género, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile	

# INICIATIVAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE EN EQUIDAD DE GÉNERO

---

*Salomé Martínez Salazar, Directora de la Dirección de Diversidad y Género, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile*

---

## **Presentación**

El presente texto recoge parte de la presentación realizada en el conversatorio organizado por AEQUALIS sobre experiencias, aprendizajes y desafíos en equidad de género en la educación superior chilena. Esta presentación estuvo centrada principalmente en relatar la experiencia de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile (FCFM) y su proceso de avance en iniciativas de equidad de género que antecedieron la creación de la Dirección de Diversidad y Género de la Facultad (DDG). Sólo por coincidencia, el lanzamiento de la Dirección, aprobada en mayo del 2018, fue realizado el día anterior al conversatorio (marzo de 2019), por lo que gran parte del relato de la experiencia se centró en expresar, a través de una narrativa histórica, los caminos que se han recorrido en la Facultad para lograr esta importante institucionalización que representa los esfuerzos previos de grupos autogestionados/organizados e iniciativas individuales.

Un primer elemento que debe considerarse al

hacer lectura de este texto es que todas las iniciativas de la Facultad han avanzado en paralelo y en forma bastante independiente a lo que ha sucedido en el resto de la Universidad. Sin embargo, nuestros esfuerzos son complementarios. La Universidad de Chile ha sido pionera en comprometerse por abordar las inequidades de género, dando un paso importante el año 2012 al crear la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género, creada con el propósito de proponer medidas que permitan avanzar en la profundización de ese compromiso. Esta comisión, junto con levantar un primer diagnóstico (Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile), propuso a las autoridades la creación de un organismo institucional para promover políticas antidiscriminatorias. Así se generó, a fines de 2013, la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, con una Comisión de Igualdad de Oportunidades que asumió el carácter asesor. Este mecanismo, en función de los estudios, identificación y conceptualización de las desigualdades, consideró necesario implementar diversas estrategias para asegurar que

estas fueran abordadas en la agenda universitaria. A partir de esto, se crearon las comisiones de corresponsabilidad social en el cuidado, prevención del acoso sexual y diversos grupos de trabajos para propuestas normativas, entre otras. De esta manera y en colaboración con distintos grupos de estudiantes surgieron políticas institucionales, se realizaron modificaciones reglamentarias y propuestas legislativas. Este conjunto de acciones incrementó la sensibilización y dejó en evidencia que la Oficina de Igualdad de Oportunidades no era suficiente. Había que crecer. En consecuencia, en 2018 se creó la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) que dentro de sus funciones incorpora la elaboración y monitoreo del cumplimiento de políticas, medidas y normativas destinadas a alcanzar la igualdad de género dentro de la Universidad.

Todo el trabajo realizado por la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad (DIGEN) permite focalizar el desarrollo de nuestra DDG, hacia problemáticas particulares de nuestra Facultad. Por ejemplo, el avance que se ha realizado a nivel central la DIGEN en materias como el diseño e implementación de políticas institucionales para la prevención del acoso sexual y promoción de la corresponsabilidad social, la incorporación de un enfoque de género en el modelo educativo de la universidad, entre otras ha permitido que en la Facultad nos hayamos enfocado principalmente en informar y sensibilizar a la comunidad universitaria al respecto. En este sentido, existe un trabajo colaborativo y sinérgico entre nivel central y nivel Facultad.

### **Una Historia de organización y trabajo en equipo**

Todos los esfuerzos que la FCFM ha realizado

en su historia para avanzar en la equidad de género han surgido de iniciativas individuales, lideradas por personas o grupos que han sido capaces de reconocer una dificultad y han tenido el empuje para perseverar en la búsqueda de soluciones. Un grupo relevante en este proceso hemos sido el de las mujeres académicas de la Facultad “Adelina Gutiérrez”. Adelina Gutiérrez, fue una notable académica de nuestra Facultad, pionera en muchos sentidos. Ella fue la primera mujer en obtener un doctorado (en Astrofísica) en el año 1964 y la primera mujer en incorporarse a la Academia Chilena de Ciencias (1967).

*Lo personal es político.* Un número importante de mujeres académicas de la Facultad, las “Adelinas” nos fuimos involucrando en temas de equidad y género, consistentemente desde hace más o menos 10 años. En mi caso esto se inició aproximadamente el año 2005. En general, este involucramiento fue causado por situaciones puntuales que nos afectaban y que no eran consideradas por las autoridades ni nuestros colegas. Por ejemplo, en esa época (solo 10 años atrás) el formulario de Calificación Académica no consideraba la maternidad, por tanto, no era posible contabilizar las horas del pre y post natal en el reporte. Es decir, al declarar las actividades de investigación, docencia, administración y extensión, estas debían ser coherentes con el total de horas anuales fijas, y la única manera de incluir la licencia pre y post natal era ingresar un comentario en el formulario de calificación que de alguna manera explicara a la comisión la baja en docencia o en investigación. Al plantear lo absurdo de esta situación a las autoridades, se nos decía que estos comentarios de seguro eran considerados por los integrantes de la comisión de manera informal, y que no debíamos preocuparnos, y que por tratarse de

una plataforma computacional era muy difícil hacer cambios. A varias de nosotras nos pareció preocupante que el proceso no estuviese formalizado, que nuestra evaluación de desempeño dependiera de la sensatez y tino de los integrantes de la comisión, que por la conformación de la Facultad en ese momento lo más probable es que fuesen sólo hombres. Esta situación se repetía en el proceso de evaluación académica. No existía ningún espacio para reportar la maternidad, factor muy relevante para explicar cambios en la productividad científica y carga docente, los que inciden en la evaluación académica para cambio de jerarquía.

*Conciencia colectiva del problema, estrategias y acciones.* Los ejemplos concretos como el expuesto anteriormente son bastantes. Ahora, si bien nos movían situaciones puntuales, al reunirnos nos fuimos dando cuenta de los temas más bien estructurales nos afectaban. En el grupo comenzamos a ver formas en las que podíamos tratar de influir. Comenzamos a escribir cartas al Consejo de Facultad y a conversar entre nosotras sobre nuestros intentos individuales. Al ver hoy las cartas que escribimos en ese momento, nos damos cuenta que en el largo plazo nuestras peticiones se han cumplido en su gran mayoría. De alguna manera nuestras peticiones nunca perdieron vigencia.

Una de las primeras acciones concretas como grupo de académicas fue organizarnos para ocupar la mayor cantidad posible de puestos de consejeras electas del Consejo de Facultad. Esto fue muy productivo, y las mujeres comenzaron a tener voz y voto en esa instancia tan importante de decisión. Esto fue aproximadamente en el año 2010.

El tener representantes en el consejo permitió visibilizar problemas que antes no habían sido detectados. Se pudo plantear, por ejemplo, lo impresentable que era no tener miembros mujeres en distintas comisiones de gran importancia para la Facultad, lo que muchas veces no fue bien recibido.

Además, nos organizamos para darnos apoyo y poder avanzar en la carrera: leímos proyectos, currículos, nos dimos consejos acerca de cómo lidiar frente a conflictos o discriminaciones. La red funcionó como un apoyo y eso tuvo frutos notables: por ejemplo, aumentó la presencia de mujeres en las jerarquías superiores y como directoras de proyecto. En la medida que fuimos avanzando en nuestras carreras, las mujeres nos involucramos mucho más en lo que podríamos llamar la estrategia política para lograr avanzar en medidas concretas en pos de la igualdad de género. Teníamos más capital.

También aprovechamos y llenamos espacios en las discusiones estratégicas de la Facultad. En un encuentro del 2012, llamado “Pensando la Década” nos organizamos y fuimos en masa. En ese tiempo el género no era considerado un eje estratégico de desarrollo para la Facultad, por lo que nos comprometimos a instalar el tema de género en todas las comisiones en las que participamos. Representamos mucho más del 13% de académicas que éramos, probablemente llegamos a ser el 25% de los asistentes.

La gran conclusión de esa instancia fue la importancia de los temas de género en la Facultad y, producto de ello, se creó la primera Comisión de Igualdad de Género y Desarrollo Académico de la Facultad. Desde esa comisión

se propusieron importantes iniciativas al Consejo de Facultad: Programas de ingreso prioritario para estudiantes, el Mediador Universitario (que se aprobó finalmente el 2017), prenatal estudiantil (que finalmente es parte de las políticas de Corresponsabilidad de la universidad (2018)), sala cuna para estudiantes (a través del convenio JUNJI, la primera de la U. de Chile, en funcionamiento desde el 2018), entre otras. Contaré con más en detalle la iniciativa de ingreso prioritario, de las cuales estamos muy orgullosas.

### **Iniciativas de la FCFM**

El Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) para estudiantes, consiste en otorgar vacantes en la lista de espera que queda luego del último o última matriculada. En los cupos ofrecidos se aumentaron inicialmente 40 cupos exclusivos para mujeres. Para llegar a ese número hicimos el cálculo de cuánto cambiaba el perfil académico de los estudiantes y sus puntajes en PSU. No queríamos abrir cupos para mujeres con un costo alto para ellas en sus primeros años de carrera. Eso podría haber tenido efectos nefastos aumentando estereotipos y dificultando aún más la experiencia de mujeres en la Facultad.

La implementación del programa no estuvo exenta de dificultades, sobre todo desde la percepción de algunas personas. Sin embargo, la evaluación de la comunidad en general es que sus resultados han sido muy positivos. Primero, los análisis preliminares que hemos realizado muestran que el perfil académico de las estudiantes por cupo PEG no se diferencia de sus compañeros que entraron con puntajes similares. Además, hemos tenido un aumento notable en el número de estudiantes mujeres en nuestra facultad. El año anterior a la imple-

mentación del programa el ingreso de mujeres al primer año fue de un 20%. El 2018 llegamos a un 32%. Es decir, este aumento ha estado muy por sobre el 5% extra que estamos recibiendo por los cupos reservados.

En esa época la Dirección Académica inicia también el Programa de Equidad de Género en Academia (PEGA) para la contratación de nuevas académicas. Este programa ofrece financiamiento de la Facultad para que los departamentos contraten a académicas jóvenes, antes o durante su doctorado.

El año 2017, cinco años después del encuentro “Pensando la década”, se preparó una nueva jornada de discusión estratégica en la Facultad. Increíblemente, dentro de las encuestas a la comunidad y de los ejes que estructuraron la discusión durante años, el género no estaba como temática. Tampoco estuvo considerado de manera sustantiva en el proyecto de Ingeniería 2020. Para todas fue un shock. Nuevamente nos organizamos para incorporar el tema de género en la jornada, lo cual implicó negociar con autoridades y los encargados de la organización de la jornada. Las discusiones fueron mucho más duras y hubo un quiebre que evidenció la necesidad de un cambio estructural. El decano pidió una propuesta concreta.

Así fue como en marzo del 2018, presentamos al consejo la propuesta de dirección, la cual fue trabajada no solo por académicas, sino con estudiantes de organizaciones como en Centro de Estudiantes de Ingeniería, la Secretaría de Sexualidades y Género (SESEGEN) y también funcionarias y académicos. La presentación del proyecto fue muy bien recibida, con algunas dudas, pero quedó de votarse en abril, lo que no se hizo. Llegó la

movilización estudiantil feminista. Todos sentimos que la Facultad y sus autoridades se perdieron “un gol de media cancha”. La Dirección se aprobó en mayo, y era evidente que había que hacerlo, pues en ese contexto la Facultad toma conciencia de la gran oportunidad que tiene.

### **Creación de la Dirección de Diversidad y Género**

Así, llega la creación de La Dirección de Diversidad y Género, que es una de las direcciones de la Facultad. Igual que la Dirección de Postgrado, de Escuela, Económica, etc. Como tal, su directora participa de las decisiones estratégicas que se discuten en el Consejo Operativo de la facultad. El hecho de que temas relacionados con diversidad y género sean representados institucionalmente por una dirección es una posición estratégica. La Dirección tiene la misión y obligación de velar por la incorporación de la perspectiva de género en la toma de decisiones, transversalizando su misión en el funcionamiento de la Facultad en su conjunto, trenzando su desarrollo con el de la Facultad.

*¿A qué responde, en un contexto global, la creación de la Dirección en una Facultad como la nuestra?* Lo primero que tenemos que mencionar son los enormes desafíos a los que se enfrenta nuestra sociedad. Por un lado, el desarrollo y creación, cada vez más acelerada de nuevas tecnologías, aumentarán los procesos automatizados y el intercambio de datos para la toma de decisiones.

Además, quizás más que en cualquier otro momento, enfrentamos profundos desafíos globales como el cambio climático, la extinción masiva de especies y la precipitada

destrucción de nuestros recursos naturales. Estos vertiginosos cambios están provocando y provocarán a futuro cambios sistémicos en nuestra sociedad. Vamos hacia y somos parte de una nueva realidad y si nuestra realidad cambió, entonces los problemas y las formas de enfrentarlos también tienen que cambiar. Es en la respuesta a estos requerimientos donde la diversidad e inclusión se vuelven un tema instrumental en las áreas STEM.

### **La diversidad en el contexto global**

Gran cantidad de investigación ha documentado que la diversidad aumenta las capacidades de los equipos, haciéndolos más inteligentes y aptos para enfrentar los desafíos del siglo XXI. Por ejemplo, en un reciente estudio internacional en el que se analizaron más de 1.700 empresas se estimó que el aumento en la diversidad en los equipos de gestión puede aumentar hasta en 20 puntos porcentuales los ingresos por innovación. La presencia de personas diversas, con distintas características, aumenta las posibilidades de contar con personas con distintas experiencias y habilidades. Esta variedad aumentaría lo que se ha llamado la inteligencia colectiva, factor que predice en gran parte el desempeño de los equipos.

Entonces, frente a los grandes desafíos y la instrumentalidad de la diversidad en Ingeniería tenemos especiales problemas. En STEM en general y en ingeniería en particular tenemos una profunda crisis de representación de mujeres y otras minorías. Es cierto que hemos avanzado enormemente, pero aun así en la actualidad, en la FCFM hay casi un 30% de estudiantes mujeres y cerca de un 15% de académicas mujeres, pero incluso estos auspiciosos números nos posicionan como mino-

rías en todos los espacios académicos de la Facultad.

Lo que se ha constatado es que para abordar este problema se requiere de intervenciones a largo plazo y muy específicas para cada contexto. Por ejemplo, en Estados Unidos hace más de 15 años ha estado en funcionamiento la iniciativa Advance. Esta iniciativa entrega financiamiento y apoyo a instituciones de educación superior para mejorar la representación y avance en las carreras científicas de mujeres. Investigaciones asociadas a este programa en distintas instituciones han mostrado que los efectos de iniciativas y buenas prácticas no necesariamente se transmiten de una institución a otra o incluso entre distintas culturas disciplinares. Es decir, lo que funciona en una universidad de Estados Unidos puede no funcionar en nuestra Universidad, o incluso, dentro de nuestra Universidad iniciativas que se apliquen en Mecánica pueden tener efectos nefastos en Matemáticas. Esto es muy importante, ya que todos quienes trabajamos en estos temas, escuchamos frecuentemente ¿por qué no traen lo que hace la universidad X que ya tiene resuelto el tema?

Además, ingeniería puede tener un potencial impacto en el logro de justicia y equidad social. Una de las consecuencias de la falta de representación de mujeres y otros grupos subrepresentados en estas carreras es que coarta las perspectivas de desarrollo individual de estudiantes, tanto de acceso al conocimiento de la ciencia y tecnología, como también de desarrollo económico. Año tras año, vemos como las carreras de mejor ingreso son relacionadas a ingeniería, ciencias y tecnología.

Por último, la importancia de integración en STEM es el efecto multiplicativo de nuestra presencia en el área. Las ciencias y tecnologías requieren urgentemente de distintas perspectivas y necesitan de mujeres que contribuyan en la definición misma de los problemas, develando su complejidad desde la perspectiva de género. También se necesita que nuestra presencia sea ejemplo para otros, que nos convirtamos en modelos... una Ingeniería pensada y enseñada por mujeres puede aumentar la motivación y compromiso de otras.

La Dirección y la Facultad en su totalidad, entendemos que lo que se requiere son cambios estructurales y culturales sustentables en el tiempo y reconocemos que iniciativas que apoyen a personas individuales no serán suficientes para avanzar en equidad.

### **Objetivos de la DDG**

El primero objetivo que nos hemos planeado en la DDG es aumentar la representación de mujeres y luego de otras diversidades en la Facultad. Hace ya casi dos años estamos impulsando la idea de que las mujeres deben dejar de ser minoría en nuestra Facultad. Trabajaremos para alcanzar una representación crítica de al menos un 35%, porcentaje que permita la generación de mayores alianzas, influencia en la cultura del grupo y que impida que seamos tratadas en base a estereotipos y como representantes de un grupo en lugar de individuos. Nosotras ya no queremos ser las mujeres ingenieras, queremos ser INGENIERAS. Para alcanzar esta representación entendemos que tenemos que hacer cambios importantes en nuestra cultura.

Así, el segundo objetivo es identificar e intervenir articuladamente inequidades de género y potenciar prácticas equitativas. Entendemos que esta promoción debe provenir desde distintos niveles, desde iniciativas que promuevan cambios en docencia, en las salas de clase, hasta políticas institucionales articuladas que permitan dar señales claras de compromiso y alinear las acciones en todos los ámbitos propios de la Facultad.

Por último, y probablemente lo más importante, es que entendemos que cambios en representación y en la cultura institucional requieren de un enfoque centrado en el desarrollo de conocimiento. Así, generar y difundir conocimiento sobre políticas y prácticas equitativas en STEM es el tercer objetivo de la Dirección. El fuerte compromiso con la investigación es una característica distintiva de esta Dirección, alineada a lo que somos como Facultad y Universidad. Este enfoque nos permitirá definir políticas e intervenciones basadas en evidencia, atingentes a la realidad específica de nuestra cultura local y también contribuir al desarrollo de conocimiento especializado.

### **Funciones y acciones**

En estos pocos meses de instalación hemos trabajado fuertemente en la definición de cómo queremos avanzar al logro de estos objetivos y también de cómo debemos delimitar nuestras funciones en el contexto interno y externo.

Conscientes de la importancia de que abordar inequidades implica comprender fenómenos sociales complejos, tenemos una responsabilidad ineludible con la generación de conocimiento e investigación. Así, la primera función

es promover y desarrollar proyectos de investigación, diagnóstico y monitoreo.

En estos meses hemos trabajado en el desarrollo de una línea de investigación en la elección de mujeres de carreras del área STEM, incluyendo la influencia de los establecimientos educacionales en este proceso y de la cultura institucional de nuestra Facultad y sus distintos departamentos. Aquí queremos entender por qué, por ejemplo, tenemos especialidades donde la participación de mujeres es de más de un 25% y en otras menos de un 10%.

Además, comenzaremos un proyecto colaborativo con la DIGEN, FACSO y el PNUD, que involucra la realización de un diagnóstico, formulación de estándares y certificación para la equidad de género en contextos universitarios. En este proyecto la comunidad completa tendrá la oportunidad de participar en la definición de estos estándares y metas y en el diseño de planes estratégicos participativos que nos lleven a avanzar en equidad de género. Esta ambiciosa iniciativa puede aportar significativamente al desarrollo del sistema universitario en su conjunto, sentando las bases para incorporar de manera sustantiva la equidad, género y diversidad en los procesos de acreditación.

Una segunda función es apoyar y articular iniciativas internas orientadas a la equidad e integración de diversidad. Como ya mencionaba al comienzo, nuestra Facultad tiene una larga historia de esfuerzos e iniciativas orientadas a estos objetivos. Uno de nuestros primeros proyectos ha sido la generación de un catastro que permita visibilizar, difundir y articular iniciativas, beneficios y proyectos de investigación.

Luego de una intensa recolección de información detectamos más de 100 iniciativas, desde actividades de difusión de la carrera con perspectiva de género, actividades formativas, políticas para apoyar contratación de mujeres y el avance en la carrera, etc. Los principales resultados del catastro están ahora disponibles en la página web de la Dirección, a la que pueden llegar a través de la página de la Facultad.

Una tercera función es identificar necesidades de capacitación, formación y desarrollo, difundir políticas y realizar propuestas que contribuyan a la equidad de género y diversidad.

Esta ha sido un muy fuerte requerimiento de las movilizaciones feministas y ha sido parte de las necesidades identificadas por la DIGEN. Debido a lo grande del desafío, hemos trabajado en apoyar y colaborar en las distintas iniciativas que actualmente están en funcionamiento. Debido a la urgencia, comenzamos con un intenso proceso de capacitación a personal en cargos directivos, y de distintas unidades en políticas de corresponsabilidad y acoso.

Además, hemos participado en iniciativas de distintos grupos, incluyendo la capacitación feminista impulsada por las estudiantes y apoyado por la subdirección de Asuntos Estudiantiles. Trabajamos también junto a esta subdirección y el A2IC en un módulo para profesores auxiliares que les permita atender temáticas de género y diversidad en el aula.

Por último, estamos conscientes de que nuestras motivaciones y potenciales posibilidades de generar cambios están fuertemente asociadas a lo que pasa en el mundo fuera de la Facultad. Por tanto, otra de nuestras funcio-

nes es la formación de redes y la difusión de nuestro trabajo al medio externo: tanto en el ámbito nacional como internacional. En estos momentos estamos apoyando iniciativas conjuntas con redes de ingenieras, hemos participado en eventos de redes de egresadas, y queremos asociarnos a redes internacionales de mujeres en STEM y participar de encuentros.

## CONCLUSIÓN

En resumen, la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile, en un trabajo colaborativo y sinérgico con la DIGEN, ha asumido el desafío que implica incorporar en las discusiones estratégicas las temáticas de género. Esto implica introducir nuevas concepciones de gestión en la orgánica institucional que permitan avanzar en la profundización y sensibilización de estos compromisos.

Sin duda hemos avanzado respecto a lo que teníamos una década atrás, pero nos queda un enorme trayecto por avanzar. Para alcanzar propósitos como la transversalización de género a nivel institucional o la construcción de un modelo educativo universitario que incorpore el enfoque de género, y su bajada al contexto específico de nuestra disciplina, nuestra cultura y nuestras prácticas, requiere de revisar nuestros propios procesos y problematizar y generar conocimiento. Estamos optimistas que con el momentum que están viviendo las temáticas de género en nuestra sociedad, las instancias de colaboración y oportunidades crecientes que se han abierto (como este foro) y los correspondientes apoyos institucionales que se han comprometido nos permitan avanzar en la construcción de un cambio cultural, con ambientes libres de violencia y discriminaciones.



# AEQUALIS

Foro de Educación Superior

## Foro de Educación Superior AEQUALIS.

El objetivo de AEQUALIS es formular propuestas de políticas públicas y de desarrollo institucional, para contribuir a la educación superior chilena, con un carácter participativo, pluralista, innovador y abierto.

---

Santa Magdalena 75, piso 11, Providencia, Santiago  
estudios@aequalis.cl  
[www.aequalis.cl](http://www.aequalis.cl)