



Revista Austral de Ciencias Sociales

ISSN: 0717-3202

ISSN: 0718-1795

revistaaustral@uach.cl

Universidad Austral de Chile

Chile

Mardones-Leiva, Karen

Enfoque de masculinidades en la educación superior. Propuestas de estudiantes de pregrado *

Revista Austral de Ciencias Sociales, núm. 45, 2023, pp. 263-283

Universidad Austral de Chile

Valdivia, Chile

DOI: <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2023.n45-14>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=45978816014>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante

Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

Enfoque de masculinidades en la educación superior. Propuestas de estudiantes de pregrado*

Focusing on masculinities in higher education. Proposals of undergraduate students

KAREN MARDONES-LEIVA**

Resumen

Las estrategias para la igualdad de género se han caracterizado por una mirada focalizada en las mujeres, careciendo de políticas que consideren

* Agradecimientos a la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo-ANID Programa Becas Doctorado Nacional 2017 folio 21170553; y al Programa Fondecyt de Iniciación folio 11231071.

** Instituto de Estudios Psicológicos, Facultad de Medicina, Universidad Austral de Chile, Valdivia. karen.mardones.leiva@gmail.com; karen.mardones@uach.cl; <https://orcid.org/0000-0003-3837-0368>

a los hombres y a las masculinidades. El objetivo del estudio fue: Elaborar lineamientos para la igualdad de género desde un enfoque de masculinidades; el que se entiende como: promover el cuestionamiento y cambio de las prácticas de género masculinas ancladas en patrones que sostienen relaciones de dominación, y que en las acciones se implique a los hombres. La metodología fue mixta, combinando entrevistas abiertas y un taller de reflexión-acción, participando un total de 31 estudiantes de pregrado de tres universidades de la ciudad de Valdivia, Chile: 18 en entrevistas y 13 en el taller. El análisis de contenido temático arrojó cinco Ejes de Acción: Hombres por una vida libre de violencias; Desvirilizar la masculinidad; Corresponsabilidad reproductiva; Hombres se suman a demanda por igualdad salarial y Cambio cultural.

Palabras clave: género, masculinidad, políticas, educación superior, estudiantes.

Abstract

Gender equality strategies have been characterised by an approach focused on women, with a lack of policies that consider men and masculinities. The object of this study was to draw up gender equality guidelines using an approach focused on masculinities. This is understood to mean promoting the questioning and substitution of male gender practices anchored in patterns that sustain relations of domination and involving men in the actions carried out. A mixed methodology was used, combining open interviews with a reflection-action workshop. The participants were 31 undergraduate students from three universities in

Valdivia, Chile: 18 participated in the interviews and 13 in the workshop. Analysis of the thematic content produced five Lines of Action: Men for a life free of violence; Devirilizing masculinity; Co-responsibility in reproduction; Men supporting the demand for equal pay; and Cultural change.

Key words: gender, masculinity, policies, higher education, students.

1. Introducción

Durante los años noventa en Chile se crea una institucionalidad estatal encargada de responder a los lineamientos internacionales de las Naciones Unidas respecto a los derechos humanos y, específicamente, al consenso mundial por superar las desigualdades entre hombres y mujeres. Es así como ratifica en 1989 la CEDAW que, junto a la implementación del Servicio Nacional de la Mujer en 1991, vino a cristalizar en políticas esta convención y a dar vida a las demandas históricas de los movimientos de mujeres y feministas. Durante las siguientes décadas el país ha experimentado avances significativos cambios legislativos para igualar derechos, validación de estos entre la ciudadanía y transversalización del enfoque de género en las instituciones, sin embargo, queda aún bastante por avanzar.

En el año 2014 el Ministerio de Educación del Gobierno de Chile creó la Unidad de Equidad de Género, con el propósito de incorporar esta perspectiva en este sector, basándose en la “convicción de que es posible construir una educación no sexista” (MINEDUC 2015: 7)¹, donde la institucionalidad y la comunidad

educativa reconozcan y otorguen igual valor a las capacidades y habilidades de las personas buscando:

resguardar la igualdad en el ejercicio de sus derechos; la construcción de espacios de convivencia libres de discriminación y violencia de género; la inclusión de todas las identidades y expresiones de género y orientaciones sexuales; y el logro de la igualdad de resultados a través de medidas de equidad que eliminen las brechas de desarrollo y desempeño (MINEDUC 2015: 7)

Las políticas públicas en materia de igualdad de género pasan por la creación de nuevas leyes que garanticen -entre otras cosas- la igualdad, la no discriminación y la eliminación de la violencia contra las mujeres; además, buscan crear estructuras gubernamentales que implementen dichas reformas legislativas, como ministerios o secretarías con enlaces locales distribuidos en distintas regiones y comunas. Se suelen crear también políticas y planes de igualdad, programas y acciones encaminadas a transformar la realidad cotidiana.

En términos generales, podemos entender las políticas públicas como iniciativas estratégicas del sector público que buscan dar solución a problemas colectivos, necesidades, intereses y preferencias de grupos y personas que integran una sociedad. El hacer nada es también una acción que se tiene que tomar en consideración, por ello resulta importante enfatizar que las políticas no son neutras, que están orientadas por ciertos valores (Valdés 2020). En ese sentido, las políticas producen y reproducen determinadas definiciones de realidad.

Las políticas y estrategias para abordar las desigualdades de género se han caracterizado por una mirada focalizada principalmente en las mujeres, prescindiendo del lugar que tienen los hombres en esas relaciones, por lo

¹ Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. 2015. Educación para la igualdad de género. Plan 2015-2018. Chile: MINEDUC.

cual carecemos de políticas que podamos llamar de género/masculinidades (Valdés 2020). Trabajadas principalmente con mujeres, han apuntado a la toma de conciencia de las desventajas históricas que como grupo han vivido en una sociedad sexista, en entregarles herramientas para su autonomía y empoderarlas para emprender proyectos de vida autodefinidos. Sin embargo, no se ha trabajado de la misma manera con los hombres, no se ha promovido la reflexión en/con ellos, ni sobre su papel en el mantenimiento y transformación social, siendo altamente necesario, ya que precisamente se ha encontrado que los hombres, en particular universitarios, presentan menos cuestionamientos a los mandatos de masculinidad tradicional en comparación con las mujeres (Mardones Leiva y Vizcarra Larrañaga 2017).

Las Organizaciones de Educación Superior [OES]² frente a las desigualdades de género

Acker (1990), en su clásico texto, advertía cómo la práctica de organizar no es neutra en términos de género y que las organizaciones mantienen diferencias generizadas respecto al poder; afirmando que las “imágenes del cuerpo y la masculinidad de los hombres impregnan los procesos organizacionales, marginando a las mujeres y contribuyendo al mantenimiento

de la segregación de género...” (1990: 1). Más recientemente Buquet (2016) y Duarte Hidalgo y Rodríguez Venegas (2019) han señalado que las OES reproducen una jerarquización donde lo masculino y los hombres se posicionan por encima de lo femenino y las mujeres, en una estructura sexogenérica binaria, heteronormada, anclada en la división sexual del estudio y del trabajo, con una valoración diferenciada de las disciplinas según sean consideradas femeninas o masculinas en donde permanece un lenguaje masculinizado y en que hay escasa presencia de mujeres o grupos “minoría” en espacios de decisión, ya sean disidencias sexuales, indígenas o afrodescendientes. En esa línea es posible sostener que las OES son organizaciones generizadas (Acker 1990).

Las OES son campos sociales donde representaciones y prácticas instituyen relaciones de desigualdad que funcionan bajo mecanismos concentradores de poder y control, por ejemplo, en el valor que se les otorga a los escalafones, los nombramientos y las jerarquías (Bourdieu 2007). Desde esta conformación estructural, las mujeres constituyen otredades que deben adherirse y amoldarse al patrón masculinizado que rige las prácticas y las dinámicas universitarias (Martínez-Lozano 2019). De ahí que para Cerva (2018) abrir los estudios de género en las OES implica cuestionar las propias dinámicas culturales y políticas que atraviesan dichas organizaciones.

Considerando que la igualdad es -o debiera ser- un indicador de calidad y modernización institucional (Lizama-Lefno y Hurtado Quiñones 2019), las OES están llamadas a liderar la promoción de la igualdad en el ámbito académico (Salazar-Agulló y Martínez-Marco 2019), pues son fundamentales en términos

² La literatura relacionada a género en educación superior ha usado la sigla IES para aludir a Instituciones de Educación Superior, sin embargo, considerando dos argumentos, en esta propuesta se presenta la sigla OES. Primero, se atiende a la diferenciación conceptual sostenida por North (2012) entre “organizaciones” e “instituciones”; en donde “instituciones” indica “las reglas del juego en una sociedad” (2012: 13) y con “organizaciones” a los “grupos de individuos enlazados por una identidad común hacia ciertos objetivos” (p. 15), por lo tanto, el conjunto de personas que construyen y sobre las que operan las reglas del juego, es decir, lo institucional. Segundo, la propuesta también se ancla en el concepto de organizaciones generizadas de Joan Acker (1990).

de transformaciones socioculturales profundas hacia la igualdad, al ser “espacios privilegiados por la resonancia social para difundir y consolidar una mirada que cuestione la discriminación y desigualdad” (Cerva, 2018: 27).

Enfoque de género y enfoque de masculinidades en educación superior

En pleno siglo XXI es imprescindible que la educación superior se realice con enfoque de género (López-Francés y Vásquez 2014). La perspectiva o enfoque de género se va a entender como la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, las desigualdades sociales basadas en el sexo de las personas se relacionan con la manera cómo se construyen social y simbólicamente las relaciones de género en el imaginario social (Palomar 2005). En las discusiones sobre institucionalización de la igualdad de género al interior de las OES, se ha planteado la necesidad de un diseño e implementación que considere el enfoque de masculinidades (Salazar-Agulló y Martínez-Marco 2019). Se entenderá por enfoque de masculinidades el mirar cómo se están construyendo y perpetuando determinadas representaciones de la masculinidad que reproducen ciertas relaciones de poder y asimetría; asimismo a la consideración de los sujetos hombres en los análisis y acciones hacia el cambio (Cerva 2016; Barker y Greene 2011).

Dinshaw (2008) sostiene que señalar o agregar a estudios o enfoque de género el término “masculinidades” es más bien un término correctivo en la medida en que el concepto género pueda ser entendido en su plenitud. Pues curiosamente sigue ocurriendo que cuando se habla de enfoque de género muy pocas veces

se considera a los hombres y la/s masculinidad/es. La literatura nos expone la sustitución, o incluso la confusión, entre género y mujer/es, conduciendo a que queden fuera del análisis los hombres y las elaboraciones socioculturales sobre éstos. Según sostienen O'Connor, O'Hagan y Brannen (2015) se ha prestado relativamente poca atención a las masculinidades en las organizaciones académicas; por ello, es necesario atender al “sujeto ausente de la reflexión” (Cerva 2016: 215).

Zabalgaitia Herrera (2019) plantea la necesidad de crear un espacio de encuentro entre género, masculinidades y educación superior para pensar en términos críticos a las masculinidades como directamente implicadas en lo educativo y en lo cultural, considerando que los diversos proyectos políticos estuvieron solapados por proyectos educativos con un abierto carácter masculinizante, por lo tanto, se requiere develar cómo se determinaron las reglas de un ordenamiento sexogénico en el que las mujeres y las identidades no hegemónicas quedaron como secundarias en la educación superior. Connell (2015b), por su parte, nos habla de políticas de masculinidad para referirse a las políticas que construyen masculinidades, que se refieren a lo masculino, que promueven prácticas de género en los hombres, que regulan sus relaciones y moldean sus cuerpos y afectos.

Carmona Hernández y Esquivel Ventura (2018) argumentan lo fundamental del papel de los hombres para la igualdad, considerando que son ellos quienes culturalmente representan los sujetos sobre los que se descargan ciertos mandatos que imponen la masculinidad dominante; por lo tanto, se requiere de su participación para, en primer lugar, desestructurar las prácticas y creencias que propician y reproducen el modelo

dominante de ser hombre; y, en segundo lugar, porque la transformación de las condiciones de desigualdad requiere de la participación y responsabilidad de toda la sociedad, no sólo de las mujeres.

Barker y Green (2011) señalan algunos problemas relacionados a las políticas de género, primero, la invisibilidad de los hombres; y cuando aparecen, las representaciones sobre ellos tienden a ser: ‘hombre-estáticas’ en el sentido de considerar que no es posible el cambio de los hombres; así como ‘hombre-genéricas’ asumiendo que todos los hombres son iguales y poseen la misma cantidad de poder, y, por último, se concibe como ‘hombres problemáticos’, por lo tanto las políticas están dirigidas a contener o castigar su comportamiento. Por su parte, Ramírez y Gutiérrez de La Torre (2015) señalan que en los documentos internacionales los hombres han sido representados de cuatro diferentes formas en los procesos de transformación hacia la igualdad: como los que gozan de todos los derechos; como autores de prácticas discriminatorias y violentas que atentan contra la seguridad e integridad de las mujeres; como objeto de acciones reeducativas para modificar patrones socioculturales; y como parte de las problemáticas y aliados en su solución. Especialmente durante la última década en México han sido considerados como corresponsables en la construcción de la igualdad de género (Ramírez y Gutiérrez de La Torre 2020).

Con relación a las propuestas con enfoque de masculinidades, Connell (2015b) señala cuatro ámbitos relevantes: cuidado y crianza, abordaje en la prevención de la violencia machista, diversidad/disidencia sexual y salud de los hombres. En Chile, el año 2011, en una

iniciativa coordinada por FLACSO, CulturaSalud y EME Masculinidades y Equidad de Género, un conjunto de investigadoras/es discutían y proponían algunas de las líneas, entre éstas: la necesidad de promover e implementar procesos de trabajo con hombres que ejercen violencia; políticas en torno a la salud de los hombres; salud reproductiva, la paternidad y los cuidados de otras personas; acciones contra la homofobia; erradicar el acoso universitario de todo tipo; involucramiento de hombres en el trabajo doméstico, incentivar a hombres a estudiar carreras asociadas a lo femenino (Aguayo y Sadler 2011). Por su parte, desde México, Ramírez y Gutiérrez de La Torre (2015) refieren a los programas reeducativos dirigidos a hombres que ejercen violencia contra sus parejas, prevención de enfermedades de transmisión sexual en las policías, atención a problemas de salud genéricos de los hombres (cáncer de próstata, tabaquismo, abuso de alcohol, diabetes mellitus, hipertensión arterial), programas para promover modelos alternativos de concebirse como sujetos masculinos, promoción de paternidades corresponsables en los cuidados, prevención de accidentes de tránsito entre hombres, conciliación de la vida laboral y familiar. Ramírez y Gutiérrez de La Torre (2020) proponen la elaboración de una agenda de género que contemple a las masculinidades y a los hombres desde el género; en cinco ejes temáticos: cambio en los patrones culturales de género; violencias; hombres, cuidados, trabajo doméstico y familiar; salud de los hombres; y hombres en condiciones de vulnerabilidad (que viven en la calle, migrantes, los que viven con VIH, desempleados o con empleos precarios).

A nivel transnacional, el 20 de septiembre de 2014, UN Women lanzó la campaña #HeForShe como una innovadora iniciativa para involucrar a

hombres y niños como agentes de cambio para el logro de la igualdad de género. Para acelerar el progreso hacia el objetivo, la campaña lanzó IMPACT 10x10x10, compuesto por 10 líderes en cada uno de los tres sectores -jefes del Estado, corporaciones y universidades-, creando un equipo de treinta visionarios a nivel global. En la Guía de Aliados (UN Women 2018)³ se entrega información orientadora para los hombres en el manejo y expresión de sus emociones y/o para que puedan apoyar a otros hombres, con el propósito de evitar situaciones de violencia hacia mujeres, otros hombres o hacia sí mismos. En el Informe de Universidades (UN Women 2016)⁴ se documenta lo que fue el primer año de HeForShe para las universidades y las medidas tomadas por éstas para romper barreras y catalizar los cambios a través de órganos académicos. La meta por lograr es la paridad de género universitaria -planeta 50-50 para 2030, es el lema-, con un enfoque inclusivo, en donde se invita a los hombres y jóvenes de todo el mundo a que se unan en pro de la igualdad en los campus universitarios. Entre las líneas impulsadas en las universidades están: Implementar educación en sensibilización de género para estudiantes, profesores y personal, incorporar el género en planes de estudio; desarrollar programas para abordar la violencia en los campus; promover la “masculinidad positiva”, así como involucrar a los hombres en discusiones de género por ejemplo al convertirse en agentes de cambio positivo dentro de su universidad.

En el contexto de las OES, el estudio de Salazar-Agulló y Martínez-Marco (2019) en universidades públicas españolas, encuentran que son muy pocas las que cuentan con un plan de igualdad que contemple de alguna manera a los hombres y las masculinidades. Sólo en 6 de las 50 universidades estudiadas aparece el concepto masculinidades entre sus planes de igualdad y, si es así, es sólo a partir del segundo plan. Por ejemplo, en el II Plan de Universidad Jaime I de Castellón la mayor parte de las veces se alude a nuevas masculinidades, relacionadas a la corresponsabilidad y la creación de líneas de investigación y divulgación; el II Plan de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla suma el trabajo con diversidad sexual; el II Plan de la Universidad de Córdoba habla de sensibilizar a hombres y crear indicadores para acciones formativas y de divulgación; la Universidad de Sevilla, en su II Plan vincula la sexología relacionada a la violencia y la Universidad de Rovira i Virgili expone el ranking de masculinidad en el diagnóstico, para referirse a la mayor proporción de hombres que mujeres en diferentes análisis estadísticos.

Las OES en el mundo, y cada vez más en Chile, han generado investigaciones y producido conocimiento acerca de las masculinidades, muchas de esas investigaciones con un claro compromiso feminista, sin embargo, contradictoriamente, como sostienen De Keijzer et al. (2019) “este conocimiento no logra permear aun suficientemente a dichas instituciones” (293).

El estudio tuvo por objetivo Elaborar una propuesta de lineamientos de acciones para la igualdad de género en OES, con enfoque de masculinidades.

³ UN Women. 2018. *He For She. Male allies guide gender equality. Tips for understanding and managing your emotions*. New York. Disponible en <https://www.heforshe.org/en/impact>

⁴ UN Women. 2016. *He For She. IMPACT 10x10x10 University Parity Report*. New York. Disponible en <https://www.heforshe.org/en/impact>

2. Método

Se utilizó una metodología cualitativa, en tanto buscó activar la reflexión entre quienes participaron, incorporando lo que participantes piensan y sienten, así como sus experiencias, creencias y reflexiones tal y como las exponen. En tanto se propuso contribuir a la mejora de la realidad de las comunidades educativas, en su avance hacia la igualdad de género, con propuestas de aplicación concreta en dicho ámbito, corresponde a un diseño de investigación-acción (Hernández, Fernández-Collado y Baptista 2016).

Se utilizaron dos técnicas de investigación: la Entrevista Abierta (EA) y un Taller de Reflexión-Acción (TRA). En las EA las preguntas formuladas fueron abiertas, tales como: ¿qué propondrías para avanzar en igualdad de género considerando el trabajo con hombres? ¿Qué crees que hay que cambiar de la masculinidad tradicional? ¿cómo podría hacerse en las universidades? Estas preguntas fueron sometidas a evaluación experta (3 jueces) y un pilotaje. Por su parte, el TRA, se realizó como un curso optativo teórico-práctico en una de las universidades. El diseño fue visado por la unidad académica respectiva y por el comité de género y diversidad institucional. Contempló 12 sesiones combinó diferentes actividades: lecturas de autoras/es clásicos en el subcampo de los estudios de género de los hombres y masculinidades, así como artículos teóricos y empíricos de autoras/es de Chile y Latinoamérica; paralelamente las y los estudiantes respondieron a guías escritas para analizar las lecturas, así como plantear reflexiones en torno a actividades prácticas propuestas en clase. Las últimas tres sesiones se formaron grupos de trabajo entre tres y

cuatro estudiantes para elaborar una propuesta de lineamientos para la igualdad de género con enfoque de masculinidades.

Para ambas técnicas el criterio de inclusión fue ser estudiante de pregrado regular en alguna de las OES de la ciudad de Valdivia y el criterio de exclusión fue estar en una relación de dependencia con la investigadora en terreno, en tanto ésta se desempeña como docente universitaria.

En las EA, participaron voluntariamente estudiantes de pregrado de tres universidades de Valdivia, 9 hombres y 9 mujeres, de las carreras de Obstetricia y Puericultura (ObsPue), Psicología (Psi), Geografía (Geo), Agronomía (Agr), Bachillerato en Ciencias de la Ingeniería (BachCsIng), Licenciatura en Ciencias (LicCs), Derecho (Der), Pedagogía en Historia y Ciencias Sociales (PedHisyCsS), y diferentes Ingenierías: Civil (IngCiv), Civil en Obras Civiles (IngCivObrCiv), Acústica (IngAcu), Informática (IngInf), y en Recursos Naturales (IngRecNat). El TRA se realizó en una de las universidades y participaron 13 estudiantes (4 hombres y 9 mujeres) de las carreras de ObsPue, Auditoría (Aud), Arquitectura (Arq), Artes Visuales (ArtVis) y Biología Marina (BioMar). Cada estudiante participó sólo en una de las técnicas.

El trabajo de campo se desarrolló entre junio de 2019 y septiembre de 2020. Previo a la aplicación de las técnicas, a cada estudiante se le envió por correo electrónico el documento de consentimiento informado para su revisión, obteniendo su firma previa a la aplicación. Este documento explicitaba la voluntariedad de participación, así como en anonimato y confidencialidad de las identidades de participantes. 15 entrevistas fueron realizadas

en un espacio y horario acordado con cada estudiante; y 3 online. El TRA fue realizado por la plataforma Zoom. El trabajo virtual respondió a las limitaciones de presencialidad por la pandemia de coronavirus.

Se realizó un análisis de contenido temático consistente en la descomposición del texto en unidades para su posterior codificación según un sistema de categorías (Ruiz 2009) con cuatro momentos sucesivos: lectura crítica y repetida de las transcripciones; codificación de los datos, asignándoles un nombre y describiéndolos; selección de citas textuales que clarificaban la codificación; e identificación de los grandes temas generados (categorías) a partir del agrupamiento de códigos. Todas estas tareas se apoyaron en el programa ATLAS.ti 8. Siguiendo la propuesta de Lincoln y Guba (1985), como criterios de rigurosidad científica se consideraron la credibilidad y confirmación. Para credibilidad se intentó captar el significado de las experiencias de las y los participantes, sus pensamientos y puntos de vista, así como las distorsiones por los sesgos de quien investiga, evitando ignorar o minimizar los datos que no apoyasen las expectativas. Para minimizar los sesgos de participantes, se triangularon las fuentes, escuchando diferentes relatos de estudiantes de diferentes carreras, niveles cursados, sexo y edad. Para la confirmación, se entregan evidencias de lo interpretado, respaldando con 'el dato', es decir, con citas extraídas de los relatos de participantes que reflejan el apego a ellos en las interpretaciones realizadas.

3. Resultados

Es importante señalar que, si bien algunas de las propuestas se entienden claramente desde un enfoque de masculinidades, hay otras que apuntan al enfoque de género en su amplitud, incluyendo aquí aquellas desde un enfoque de género de las mujeres y de diversidades sexogenéricas.

La información analizada fue organizada en 5 Ejes de Acción, cada uno con sus respectivas Líneas de Acción.

Eje 1: Vida libre de violencias: Éste alude a la importancia de promover una vida universitaria libre de violencias, especialmente hacia mujeres y personas disidentes sexogenéricas. Es señalado recurrentemente, por lo que se observa que para las y los estudiantes es una temática relevante de abordar. Las líneas de acción son: Hombres se hacen cargo del problema y solución; y Condenar el machismo en círculos cercanos, espacios cotidianos, con amistades y familiares.

Hombres se hacen cargo del problema y solución: Apunta a promover acciones que convoquen a los hombres en pro de relaciones libres de violencia. Observan que las actividades han estado habitualmente dirigidas hacia y para las mujeres, siendo que los hombres son parte del problema, por lo tanto, requieren "hacerse cargo" de su solución. Esta línea busca un cambio en los hombres, de ahí que se propongan actividades dirigidas hacia ellos. Se considera importante que dichas actividades deben ser impartidas en todas las carreras de la universidad.

Siempre son talleres de mujeres para mujeres para prevenir el acoso sexual desde sus propias experiencias, pero nunca ha sido con los hombres, nunca haciéndose cargo de la situación (...), porque los hombres no se sienten que estén invitados a la conversación, cuando realmente tienen que estar invitados a la conversación, porque se tienen que hacer cargo de ciertas cuestiones, nos tenemos que hacer cargo de ciertas cuestiones (Der, hombre. EA).

Normalmente en las universidades podemos ver talleres sobre acoso, abuso, o violencia sexual con una participación mayoritariamente femenina (...), mientras que el género masculino se auto margina de estos espacios o derechamente no están interesados en aprender acerca de estos temas. Creo que se deberían aplicar medidas más grandes que talleres, sino empezar a difundir información de manera masiva y, sobre todo, incluir la perspectiva de género en el estudiantado, sin importar la carrera que estén cursando (ObsPue, mujer 1. TRA).

Encuentro que es súper incorrecto la respuesta de nuestras compañeras muchas veces, dejar de generar espacios como carretes donde nos van a violentar, en vez de dejar de permitir que nuestros compañeros sigan pensando que tienen un poder sobre nosotras o más derecho a ejercer a hacer ciertas cosas sobre nosotras (Geografía, mujer. EA).

Condenar el machismo en círculos cercanos, espacios cotidianos, con amistades y familiares: Tanto hombres como mujeres deben condenar explícitamente las prácticas de violencia de todo tipo, ser actores de cambio en los diferentes espacios sociales en los que se relacionan. Se espera que quienes presencien situaciones de esta índole no sean indiferentes, y dejen de ser cómplices del machismo. En especial que los hombres se comprometan con la condena a la violencia en los microespacios en que se desenvuelven diariamente.

Lo primero es empezar a erradicar las prácticas en los círculos de confianza que uno tiene, condenarlas. Este tema de que “no, mira, si un huevón cosifica a una mujer huevón ... dílo, díselo”, “rompe con esa cotidianeidad”, pero tiene que ser un esfuerzo individual, porque somos individuos, pero a la vez colectivo (IngCiv, hombre. EA).

Eje 2: Desvirilizar la masculinidad. Se refiere a la necesidad de desnaturalizar la masculinidad, en el sentido de comprender que no son naturales a los hombres aspectos que han sido considerados como tales, por ejemplo, la potencia heterosexual y la fuerza emocional, comprendiendo que esas atribuciones responden a constructos socioculturales. Las líneas de acción son: Desnormativizar la sexualidad masculina; y Expresión adecuada de malestares.

Desnormativizar la sexualidad masculina: Se refiere a la necesidad de comprender y visibilizar que los hombres sienten atracción sexual por diferentes personas, más allá de las mujeres. Además, dejar de relacionar masculinidad con el tiempo en que se extiende el acto sexual penetrativo y con el tamaño del pene, pues existe la creencia que la mayor duración y mayor tamaño, equivaldrían a un mejor desempeño sexual y por tanto mayor virilidad.

Visibilizar las diversas orientaciones sexuales, y como esa información, esa formación como de esclarecer el tema de que independiente de si te sientes hombre o mujer u otra forma, también hay un montón de orientaciones sexuales que son aparte de tu forma biológica, de subgénero por biología, por así decirlo, que existen... Y que se dejen de satanizar tanto (...) (IngRecNat, mujer. EA).

La sociedad heteronormada, patriarcal que vivimos hay que cambiarla para lograr como generar un cambio y unas futuras generaciones que sean aceptables, y no sea como violenta o no rechace ciertas diferencias (IngCivObrCiv, hombre. EA).

Hay conversaciones que se basan solamente en cuánto duraste y como si la, como si el sexo solamente fuera penetración y tu masculinidad va a ser mucho más, va a ser mucho mejor mientras más dures, y va a ser mucho menor mientras menos dures (Der, hombre. EA).

Yo creo que ahí es donde hay un tema de la masculinidad, el hombre y su relación con el tamaño de su pene, y que en el fondo un pene grande es sinónimo de virilidad y

masculinidad y toda la cuestión, y un pene más chico no (...). Si un hombre tiene un problema de erección, por ejemplo, al toque tachado con una cruz (...) (IngCivAcu, hombre, EA).

Expresión adecuada de malestares: Esta línea busca promover que los hombres desarrollen habilidades para expresar adecuadamente sus emociones, en particular las de tristeza y rabia, que puedan hablar sobre ellas, llorar si están agobiados o tristes. Ello, considerando que durante la socialización no se les ha incentivado a mostrarse vulnerables. Esto permitirá no sólo una mejor salud mental/emocional para ellos mismos, sino también una mejor salud relacional.

Por mí que a todos nos enseñaran a llorar, que nos enseñaran a llorar, que nos enseñaran que no tiene nada de malo poder llorar, de hecho, es tan liberador llorar, pero nos cuesta tanto a los hombres, sobre todo nos cuesta caleta y es tan liberador. A mí me encanta llorar, si supiera cómo hacerlo lo haría siempre, pero no puedo, así como que lo intento y como que quiero llorar, no puedo, como que no sabemos cómo hacerlo, no sabemos liberar esa emoción a través del llanto y es súper difícil (IngCiv, hombre. EA).

Al género masculino se les asocia a que no tienen que demostrar sus sentimientos y demostrarse la mayor parte del tiempo fuertes. En lo personal, encuentro que es un tema muy importante para ellos el desarrollar la capacidad de expresar lo que realmente sienten, quizá los llevaría tener mejores relaciones con su entorno, como, por ejemplo, con su pareja o hijos (Aud, mujer1. TRA).

Aquí puedo analizarlo con los resultados de la encuesta que realicé [en actividad práctica] donde respecto al hombre ideal para las mujeres no es quien sea más fuerte, tenga poder, etc., sino que el hombre ideal es quien demuestra sus emociones y sentimientos, quien se pueda sentir libre de lo que hace y construye su propia identidad sin necesidad de guiarse por los patrones y conductas que la sociedad y el patriarcado les ha hecho creer como es un hombre de verdad (Aud, mujer5. TRA).

OES esta dimensión de la vida social, que habitualmente se ha considerado corresponde al ámbito privado, pero que como la literatura feminista ha sostenido es relevante para la reproducción social de la vida y tiene importantes repercusiones en la vida pública. Históricamente el trabajo reproductivo ha sido relacionado al mundo femenino y a las mujeres, pero se comprende que es un trabajo que corresponde a toda persona, más allá de su cuerpo sexuado. Las líneas de acción que contempla este eje son: **Contraconcepción corresponsable;** **Paternidad/maternidad corresponsable y cercana afectivamente;** **Trabajo doméstico compartido en las tareas del hogar;** y **Formación desgenerizada para el cuidado.**

Contraconcepción corresponsable: Para las y los estudiantes tener una salud sexual reproductiva implica que los hombres también asuman su responsabilidad en evitar embarazos no deseados, por lo tanto, las campañas en esa línea requieren transmitir que los hombres también son fecundos -y durante muchos años el curso de sus vidas- por lo tanto, éstas deben estar dirigidas también a este grupo. Las OES pueden comprometerse en acciones concretas, como, por ejemplo, poner al alcance de estudiantes métodos anticonceptivos en sus campus, junto a la información que refuerce su uso.

Contracepción responsable y compartida: Creemos importante dejar atrás las conductas y/o creencias machistas donde la responsabilidad de la contracepción se deja a cargo sólo a las mujeres, siendo nosotras quienes debemos correr con gastos relacionados a métodos anticonceptivos (...). Es ilógico pensando que la etapa fértil y reproductiva de ambos sexos es muy distinta: los hombres la mayor parte de su vida son fecundos, en cambio, la etapa reproductiva femenina cuenta con un plazo limitado (Propuesta colectiva 2. TRA).

Proporcionar preservativo de pene y de vagina dentro de la comunidad universitaria a través de dispensadores ubicados en las diferentes partes dentro del campus, y junto a estos dispensadores agregar ficheros informativos o infografías sobre la contracepción responsable (Propuesta colectiva 1. TRA).

Paternidad/maternidad corresponsable y cercana afectivamente: esta línea de acción refiere que las OES requieren promover la participación compartida y comprometida en la crianza de hijas/os. Para ello primero necesitan contar con información: catastros y diagnósticos de paternidad/maternidad, considerando a las disidencias sexuales. Luego, entre quienes son o serán padres/madres, favorecer la relación vincular con sus hijas/os, así como brindar espacios adecuados para que niñas y niños puedan permanecer mientras sus padres y/o madres se encuentran en actividades de estudio o laborales; y a la vez apoyar a estudiantes con la organización de sus tiempos entre estas diversas tareas.

En una de las actividades del TRA se invitó a estudiantes a realizar propuestas para campañas que buscaran visibilizar las paternidades en las OES y promover la implicancia activa. Entre las iniciativas, están:

Primero se debe realizar un catastro de padres que se encuentren estudiando. [Posteriormente] Crear un grupo de apoyo donde los padres puedan ir con sus hijos a realizar diversas actividades para fortalecer vínculos, este grupo además los orientará y ayudará a organizarse para poder dedicarse a los cuidados de manera corresponsable con la madre sin descuidar las labores como estudiantes, además de brindarles el servicio guardería a ambos (BioMar, mujer. TRA).

Se formará un equipo de trabajo especializado en el tema de la paternidad, donde realizarán material y organizarán actividades con el fin de dar charlas y generar instancias de conversación y reflexión. Todo mediante el objetivo de que los participantes obtengan aprendizajes sobre cómo llevar una paternidad responsable y activa (Aud, mujer1. TRA.).

[Con el objetivo de] Incentivar la participación activa de los padres en etapas de crecimiento [de sus hijas/os, se hará un] concurso de TikTok con un trending topic creado previamente, donde se cree algún tipo de interacción entre hijo y padre, el cual deben subir a la plataforma y el más creativo gana (Arq, hombres1y3. TRA).

Se pretende que cada participante cree una canción con cualquier temática que se relacione con la crianza de padres e hijos. Para llevar a cabo esta convocatoria se pretende que las y los participantes envíen una pista Mp3 de una canción original de su autoría en cualquier formato musical (ArtVis, hombre. TRA).

Trabajo doméstico compartido en las tareas del hogar: Esta línea busca que los hombres se impliquen en el trabajo doméstico no remunerado que se realiza en el hogar, el que, si bien ha estado ligado a las mujeres, requiere que sea compartido. Los datos surgen de una actividad planteada en el TRA, en que se solicitó a las y los participantes que vieran un spot mexicano sobre igualdad de género titulado: #NosotrosPorEllas #MujeresEnMovimiento, de la campaña de ONU Mujeres #HeForShe. A partir de esta actividad, propusieron eslóganes para ser utilizados en carteles, afiches, panfletos o infografías. Algunos de los elaborados aludieron al trabajo doméstico compartido.

Si mi esposa puede hacer aseo en nuestra casa, yo también puedo realizarlo, porque es tarea de los dos mantener el hogar limpio (Aud, mujer1. TRA).

Si ella puede ser el sustento económico del hogar, yo puedo encargarme de que esté limpio y ordenado (Arq, hombre3. TRA).

Formación desgnerizada para el cuidado: línea que se busca promover la incorporación de hombres en las carreras relacionadas al cuidado, para avanzar en desarme de la división sexual del trabajo, que separa áreas profesionales según el sexo, generando segregación horizontal. Es importante que, así como se ha incentivado paulatinamente que mujeres estudien carreras

tradicionalmente consideradas masculinas, igualmente a los hombres se les aliente a incorporarse en carreras consideradas femeninas, es decir, aquellas relacionadas a la reproducción, cuidado y educación.

Las matronas salen fotos de mujeres (...), deberían poner, no sé, que también hay matrones, entonces así fomentarían un poco más que también los hombres pueden hacer esa carrera. Igual la que poco se ve es terapia ocupacional, se ven como más mujeres, entonces igual es lo mismo, promocionar más visualmente las cosas que también pueden hacer los hombres, porque uno en un folleto ve mujeres (LicCs, mujer. EA).

Estoy de acuerdo en que se incentive la incorporación de los hombres en profesiones relacionadas con la reproducción, y además de otras profesiones que se relacionan con el acompañamiento en el crecimiento del infante, tal como profesor de párvulos (Arq, hombre3. TRA).

Me parece interesante la incorporación de hombres en profesiones asociadas a la reproducción (...) aún es visto de manera muy prejuiciosa en la sociedad que hombres se involucren en el área de la matronería, incluso hay personas que llegan a pensar de ellos como con perversión, y se cree que son trabajos especialmente hechos para mujeres (...) (ObsPue, mujer1. TRA).

Eje 4: Trabajo productivo en igualdad. Este eje se ha levantado desde una de las propuestas colectivas del TRA y una de las actividades prácticas individuales. Contempla una única línea de acción: Igualdad salarial, una demanda compartida por los hombres. Línea que propone que hombres y mujeres cuenten con la misma remuneración por el mismo trabajo, para lo que las OES deben comprometerse en un cambio institucional e incorporar en sus reglamentos aquello. Para que este objetivo se alcance se requiere que los hombres se sumen a esta demanda de justicia, explicitando su alianza con este avance en igualdad.

sea igualitario tanto para mujeres como para hombres, sin distinción de género u otro. Que se asegure que sea remunerado por su ocupación, trabajo y desempeño, sin hacer la diferencia por ser hombre o mujer (Propuesta colectiva 1. TRA).

Sumaría el ejemplo las diferencias salariales entre un hombre y una mujer que tienen el mismo cargo, pero donde el hombre tenga un sueldo mucho mayor que el de la mujer, el diálogo que pondría podría ser el de un hombre que diga: "Si ella trabaja igual que yo y gana menos dinero, debo actuar para que sea igual" (Aud, mujer5. TRA).

Precisamente en la frase "debo actuar" está la alusión a que los hombres dejen de ser cómplices de la desigualdad y se comprometan activamente por revertirla.

Eje 5: Cambio cultural hacia la igualdad de género. Este eje es transversal, en tanto alude al cambio de la cultura de género (Ramírez y Gutiérrez de La Torre 2015), que sostiene/reproduce una serie de creencias y prácticas basadas en la diferencia sexual que se traducen en representaciones y valoraciones no sólo diferentes, sino que desiguales. Desde los relatos de participantes es posible sostener que el cambio de las estructuraciones de género y de la masculinidad es posible, para ello es necesario cuestionar el orden de género y el modelo de masculinidad.

Contempla cinco líneas de acción: Formación en conciencia para la igualdad de género; Deconstrucción de lo aprendido por los hombres durante la socialización generizada; Eliminar lenguaje masculinizado y sexista, y promover el lenguaje inclusivo de género; Nuevos vocablos para masculinidades igualitarias; y Movimiento político de hombres por la igualdad.

Formación en conciencia para la igualdad de género: esta primera línea sostiene que para el cambio cultural se requiere que el conjunto social

tenga acercamiento a los temas relacionados a la (des)igualdad de género y tenga la posibilidad de reflexionar en torno a ellos. Por lo tanto, es necesario formarse, así como discutir sobre estos temas, abarcando a los diferentes actores de las OES.

(...) las personas que tienen más poder dentro de las instituciones, es otorgar charlas obligatorias a todos los miembros de la universidad sobre la importancia de que exista una equidad de género. [Ellos] Deben mostrarse comprometidos e impulsar acciones, programas y políticas hacia relaciones de género empáticas y de cuidado mutuo (Aud, mujer1. TRA).

Un curso obligatorio para todos los estudiantes de primero donde se hablase de perspectiva de género, de desigualdad de género, de violencia, como que has venido naturalizando cuando llegas en primer año de la universidad y llegas sumamente moldeable (Geo, mujer. EA).

Principalmente a los profes que son a los que más vemos durante nuestras jornadas, que nos transmiten como materias y conocimientos, que ellos tuvieran una formación, así como su cursito extra de igualdad de género, de diversidad sexual, que se actualizaran (IngRecNat, mujer. EA).

Los profesores de todas las carreras debieran debatir de estos temas y que sea de a poco yo creo, seguir debatiendo, debatiendo hasta que sea una realidad. Yo creo que los profesores, como la universidad, estamos más cerca de ser profesionales y de hacer un cambio. Los profesores nos pueden ayudar mucho, o sea, la universidad tendría como que dar herramientas o hablar esos temas también con ellos (Psi, mujer5. EA).

Igualmente es importante generar espacios de discusión sobre medidas implementadas para corregir desigualdades de género, por ejemplo, las cuotas de género o la paridad de género para que se comprendan las bases en las que se fundamentan estas acciones. No hacerlo implica que se generen espacios de duda, incluso de resistencias para su implementación, al leerse eventualmente como beneficios para las mujeres que desfavorecen a los hombres.

[Los hombres se preguntan] “¿Por qué en ingeniería se han estado haciendo estas cuotas de ingreso para mujeres?” Porque he visto muchas discusiones respecto a eso de, de mismos compañeros que son ingenieros, “¿por qué las mujeres deben tener una beca?”, “¿por qué las mujeres tienen que tener una cuota de entrada cuando yo me esforcé para entrar a la carrera?” (Der, hombre. EA).

Deconstruir lo aprendido por los hombres durante la socialización generizada: línea que alude a la importancia de cuestionar los aprendizajes generados durante la infancia y adolescencia como una tarea indispensable para desnaturalizar las características atribuidas a los hombres en las diferentes etapas del curso de la vida. Consiste en revisar lo aprendido durante la socialización generizada, cuestionarlo ya sea de manera colectiva, como grupo de hombres, o de manera individual.

Deconstruirse, deconstruirse, autoanalizarse, analizar el entorno y realmente ver que no todo lo que... lo que nos enseñaron es así (Psi, hombre. EA).

Yo creo que sí hay hombres... bueno, incluyéndome, que sí necesitan no sé, conversar este tipo de cosas, reflexionar respecto a esto, porque es algo que actualmente es como la panacea, por decirlo así, y tienen que llegar a algo, algo concreto, porque no puedes ver menos a una persona por ser de otro género (IngCivInf, hombre. EA).

Espacios antipatriarcales de hombres (...) que ellos generaran un espacio de reflexión colectiva, o que promoviera la misma universidad eso. (...) [Los hombres tienen que] Cuestionarse su privilegio, cuestionar su posición, cuestionar sus actos, cuestionar a su amigo, a su compañero (Geo, mujer. EA).

Para algunos esta tarea de cuestionamiento, de revisión, de deconstrucción, debe ser realizada desde y entre hombres. Analizar la propia construcción genérica se facilitaría al hablarlo con otros hombres.

Hablar con su grupo, hablar con el grupo de hombres y también abrirse a los temas, porque muchas veces es por juzgar que como que aún siento que el machismo

no deja que se hablen estos temas, y entre los hombres -dependiendo de cada grupo- tampoco deja que se toquen estos temas. Entonces quizás un hombre que quiera hablar estos temas no se siente seguro, entonces quizás por la universidad llamar a un grupo de hombres o llamar a todos los hombres de la generación y tocar estos temas (Psi, mujer5. EA).

Primero eso, empezar a sensibilizarnos en prácticas que sean entre nosotros, o sea hombres con hombres empezamos a sensibilizarnos entre nosotros, porque esa pega ya las chicas feministas -que están acá- la tienen avanzada, y por el mismo hecho de que la tienen avanzada tienen que seguir avanzando. Nosotros no podemos convertirnos en un lastre para el movimiento feminista (IngCiv, hombre. EA).

Eliminar el lenguaje masculinizado y sexista, y promover el lenguaje inclusivo de género: Para aportar al cambio cultural hacia la igualdad de género es fundamental cambiar el lenguaje, deshacerse de las expresiones sexistas y de aquellas que invisibilizan a las mujeres y a lo femenino, así como a las disidencias sexogenéricas. Hay muchas palabras y expresiones que son parte habitual de las conversaciones entre hombres jóvenes y que es necesario revisar y analizar -qué es lo que significan y a quién se daña con ellas-. Las OES en tanto productoras de conocimiento y referentes sociales en diversos temas, pueden dar pasos importantes para transformar el lenguaje.

Ese tipo de comentarios: 'oye que está rica, el Instagram, mira el medio pote', no, como que ya no, (...) entre ellos mismos se encargan de 'oye huevón, ya, sí, puede estar bonita, pero no es un objeto para que tú estés como babeando, porque te lo quieres comer'. Porque el concepto 'mina' es como muy machito también, así como de un tesoro, es como de un objeto que yo necesito (BachCslng, hombre. EA).

Todavía escucho, al menos aquí en la universidad, en el casino, grupitos de cabros, sobre todo como los cabros más chicos, más nuevos, hablando así: 'oh, de la mina', como dejar de hablar así, de referirse así a sus compañeras como sólo por su aspecto físico (IngRecNat, mujer. EA).

Esto implica que los hombres estén mucho más atentos a sus expresiones. Se trata de una deconstrucción del lenguaje, que conlleva analizar el origen de una palabra, los fines y contextos en que se utiliza, y si resulta ofensiva eliminarla de su uso.

Honestamente mi postura ahora es que no sé qué hacer y tengo que andar súper atento por lo mismo para no decir nada como... que pueda ofender a alguien y eso implica deconstruir absolutamente todo (IngCivAcu, hombre. EA).

Nuevos vocablos para masculinidades igualitarias: esta línea propone el ejercicio de pensar en otras formas de nombrar la masculinidad, que aludan a masculinidades que resulten igualitarias, sensibles y aliadas del feminismo. La activación de nuevos vocablos fue realizada durante el TRA, en que estudiantes tuvieron que proponer cómo nombrar a esas masculinidades; algunas de las propuestas fueron:

Masculidad: Mezclo las dos palabras 'actualidad' con 'masculinidad', y además es bonito, ya que queda la palabra 'masculidad', que también se lee como una cualidad. Esto lo podemos llevar a que se puede transformar lo masculino en nuevas cualidades, que sean positivas para nosotros mismos, así como también para las mujeres, disidencias sexuales y la sociedad latinoamericana (ArtVis, hombre. TRA).

Le llamaría masculinidad repensada, porque considero que, para construir una sociedad con igualdad de género, lo que se necesita principalmente es repensar la masculinidad hegemónica (Aud, mujer1. TRA).

Masculinidad a color, haciendo referencia a la diversificación de masculinidades presentes (Arq, hombre 2. TRA).

Masculinidad corresponsable, corresponsabilidad como el reparto justo y equitativo de las responsabilidades (BioMar, mujer. TRA).

Movimiento político de hombres por la igualdad: Siguiendo el camino trazado por el feminismo,

uno de los participantes señaló lo importante de politizar el cambio de los hombres. Como decía Kaufman (1997) es importante que los hombres se unan en un movimiento antimasculinista y antipatriarcal. Si bien los hombres siempre han establecido alianzas -complicidad diría Connell (2015a) para dominar, es importante que estas alianzas sean para cuestionar el orden de género establecido que implica desigualdades.

[Que] haya un movimiento político de hombres que estén cuestionando y que trabajen con hombres para hombres, entre hombres (...) Falta igual que nosotros logremos establecer esta sororidad que existe entre las mujeres, tenemos que establecer esas relaciones entre los hombres también, pero que no caigan en estas... porque al final cuando uno empieza a hablar como de cariño entre hombres, a asociarnos entre hombres, se empieza a confundir al toque con este círculo de huevones simios que se tapan todo, no, no es para ser huevones simios que nos tapemos todo, es para empezar a aprender, empezar a entender y empezar a actuar, empezar a no sé, por algo tan simple como 'cabros reunámonos un día y hablemos'" (IngCiv, hombre. EA).

Lo que más ha provocado el cuestionamiento de las actitudes masculinas, es estar más en contacto con grupos o personas que pertenecen a movimientos antipatriarcales (Arq, hombre2. TRA)

4. Discusión

Los resultados del estudio no son propuestas específicas para el trabajo con enfoque de masculinidades, pero sí todas contribuyen a la igualdad de género. En conjunto pueden enmarcarse en lo que Núñez Noriega (2017) señala como los tres subcampos del campo de los estudios de género: los feministas o género de las mujeres, las diversidades sexogenéricas y las masculinidades u hombres desde el género.

El eje que refiere al abordaje de las violencias es transversal y mayormente señalado, dando cuenta que este tema está en la retina

de estudiantes. Esto puede responder a la mayor sensibilización/conciencia sobre esta problemática a partir de las movilizaciones feministas universitarias de 2018, ya que fue la demanda por una vida sin violencias la mayormente aludida durante aquellas. Será importante considerar que desde un enfoque de masculinidades será importante que las políticas consideren un involucramiento constructivo por parte de los hombres. En ese sentido, claramente un grupo son los profesores varones, que como se ha encontrado en este estudio y en otros relatos de estudiantes de pregrado en Chile requieren modificar patrones de enseñanza y el lenguaje sexista en sus relaciones (Peña-Axt, Arias-Lagos y Sáez-Ardura 2022).

Retomando las palabras de Segato (2020)⁵ frente a las violencias son necesarias medidas a nivel transformacional, aquellas orientadas a cambiar las conciencias, representaciones y relaciones, para de este modo abordar las causas de las violencias (Valdés 2020; Cerva 2018; Santos 2018⁶).

Respecto al eje 2, se observa la necesidad de abordar el mandato masculino de la virilidad que congrega una serie de ideas sobre los cuerpos y afectos de los hombres. Si bien entre estudiantes universitarias/os la apertura hacia las diversas sexualidades es cada vez mayor, otros estudios (Mardones Leiva 2022), igualmente han identificado la persistencia de ideas de un hombre viril: al que le atraen sólo las

⁵ Segato, R. 2020, junio 17. *Conferencia Magistral en curso Políticas Universitarias para la Igualdad de Género*. CIEG, UNAM, México. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=nGkQrwp9kUw>

⁶ Santos, A. 2018, 19 de junio. "Brechas de género y políticas de igualdad en universidades del CRUCH-Comisión de Igualdad de Género AUR-CRUCH", en *Seminario Igualdad de Género en la Educación Superior y otros sectores*. Valparaíso (Chile): Biblioteca del Congreso Nacional.

mujeres, sexualmente activo, con determinadas características morfológicas, y con una fortaleza física y emocional. Investigaciones en este grupo social han identificado también la asociación entre masculinidad y fuerza (Mardones Leiva y Oyarzún-Farías 2022). Resuenan las palabras de De Keijzer et al. (2019) cuando señalan que la revolución masculina llegará cuando los hombres logren asumir por fin que su verdadera fortaleza reside justamente en la asunción de la vulnerabilidad y reconciliarse con su dimensión emocional, en vez de huir de ella. En esa línea también Segato (2021)⁷ sostiene que los hombres necesitan ver su fragilidad, pues no verla los lleva a la violencia como recurso para superar sus malestares.

Respecto al eje 3, es posible sostener que cuando se tematiza y discute sobre cuidados convoca el interés transversal del estudiantado. Este tema ha estado invisible durante mucho tiempo en las OES, ya sea en lo laboral o estudiantil. Históricamente asociado a lo femenino, por excelencia a las mujeres, no sólo no se ha visibilizado, tampoco se ha reconocido y menos aún apoyado. Promover un trabajo reproductivo compartido aparece sólo al final del TRA, y no en las EA, por lo que se infiere que, si bien es una importante dimensión por considerar para la igualdad de género, es necesario activar directamente su reflexión y realizar un trabajo de discusión de meses, en que se revisen diferentes flancos para avanzar en igualdad de género. Es necesario que las OES atiendan a este eje para que la corresponsabilidad en los cuidados, así como la conciliación trabajo/estudio-familia se expliciten en la institucionalización de la igualdad de género en las OES, y sea mirada desde

el enfoque de masculinidades. Como señaló Olavarría (2004) hace casi veinte años: los hombres también son fecundos y, por lo tanto, requieren ser considerados en la discusión sobre contracepción, concepción y crianza. Si no se habla de los hombres en la salud sexual y reproductiva, se sigue perpetuando la creencia de que son las mujeres las únicas responsables y las únicas que se reproducen. ¿Sería posible hablar también de derechos sexuales y reproductivos para los hombres? Figueroa-Perea (2016) se lo ha preguntado sabiendo que resulta impertinente aplicar la categoría de derechos a quien históricamente ha vivido privilegios, cuestionando por tanto la posibilidad de vincular los términos hombres, reproducción y derechos. Olavarría (2004) proponía promover entre los hombres la decisión consiente e informada de concebir o no hacerlo, por ejemplo, con la difusión de los anticonceptivos temporales y permanentes, así como apoyos para el cuidado durante horarios de estudio/trabajo, capacitación para padres y madres en crianza.

Resulta interesante encontrar que la salud sexual y reproductiva fue una demanda durante las movilizaciones feministas de 2018, reflejado en diferentes petitorios entregados por las organizaciones estudiantiles, en que se explicitaba el objetivo necesario de compatibilizar la vida familiar con la vida estudiantil y/o laboral. Se demandaba, por ejemplo, el resguardo del derecho a la educación para estudiantes madres/padres, y por tanto, la autorización para entrar a clases con un hijo/a y que ello no quedase a criterio del/a docente (Universidad Academia Humanismo Cristiano [UAHC] 2018⁸;

⁷ Segato, R. 2021, agosto 3. *Encuentros masculinidades y violencia de género en contexto universitario*. UMCE. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=ApjlcXT3Gc>

⁸ Universidad Academia Humanismo Cristiano. 22 de junio de 2018. *Petitorio toma feminista Facultad de CCSS y Pedagogía UACH*. Disponible en <http://www.academia.cl/wp-content/uploads/2018/06/Petitorio-toma-feminista-uahc-2018.pdf>

Universidad de Chile 2018⁹; Universidad de Magallanes [UMAG] 2018¹⁰) a excepción de laboratorios, salidas a terreno y prácticas profesionales e internados (Universidad de La Frontera [UFRO] 2018¹¹); junto a la instalación de infraestructura que apoye a los estamentos en el cuidado de sus hijas/os, como lactarios y mudadores en todos los baños, tanto de hombres como de mujeres; así como zonas de juegos y jardines infantiles (UAHC 2018). Un punto de partida que se proponía era la realización de un catastro institucional para conocer la cantidad de estudiantes en situación de maternidad y paternidad, y actualización permanente del mismo (Universidad de Chile 2018; UFRO 2018), tarea que también es explicitada en la presente investigación.

Siguiendo con el eje 3, y relacionado al trabajo doméstico de tareas en el hogar, sólo aparece al ser activado durante la exposición de un spot durante el TRA y en ninguna propuesta colectiva. Por ello surgen las preguntas: ¿no consideran central esta dimensión para avanzar en igualdad? ¿o más bien es una dimensión distante, básicamente porque en la etapa en que se encuentran no les toca vivirla? ¿o porque se considera que es una dimensión privada, que no compete a las OES? ¿o es que las OES tienen poco que realizar en esta dimensión?

Preguntas similares a las señaladas en el párrafo anterior rondan en torno a los resultados

⁹ Universidad de Chile. 18 junio 2018. *Estudiantes de la U. de Chile entregaron este petitorio feminista*. Disponible en <https://radio.jgm.uchile.cl/wp-content/uploads/2018/06/Petitorio-unificado.pdf>

¹⁰ Universidad de Magallanes. 2018. *Petitorio UMAG*. Disponible en <http://elmagallanico.com/wp-content/uploads/2018/06/PETITORIO-UMAG-2018.pdf>

¹¹ Universidad de La Frontera. 18 de junio de 2018. *Acta de Acuerdos*. Disponible en https://www.ufro.cl/images/UFRO_AL_DIA/2018/junio/12/ACTA-GU-ATMA-12-junio-2018.pdf

del eje de trabajo productivo en igualdad, pues fue señalado sólo en una de las propuestas colectivas del TRA. Por lo tanto, ¿se debe a que son estudiantes y no han vivido la desigualdad salarial? o ¿creen que esa desigualdad se presenta sólo en el mercado laboral externo a las OES?

Con respecto al eje de cambio cultural hacia la igualdad de género la formación en conciencia de género ocupa un importante lugar, considerando la necesidad de cursos y talleres sobre temas de género entre estudiantes y docentes. Esta demanda se vio reflejada también en las movilizaciones feministas universitarias del 2018, en que se planteó que estas asignaturas sean cursadas obligatoriamente en las diferentes carreras y sean dictadas por personas calificadas en la temática (UAHC 2018; UFRO 2018; UMAG 2018).

El análisis muestra la necesidad de que los hombres reflexionen, revisen y cuestionen los mandatos de la masculinidad y las consecuencias en sus relaciones. Resultó interesante en esa línea el ejercicio de reflexionar sobre otros vocablos (Segato 2021, 2020), en este caso para nombrar masculinidades afines con la igualdad de género, en tanto posibilita repensar los códigos dominantes de la masculinidad al llamarlas por ejemplo libertarias, corresponsables, no androcéntricas, a color, masculinidad; ayudando de ese modo a pluralizar el debate sobre las masculinidades entre estudiantes.

Desde un relato que calza con el enfoque de masculinidades, se alude recurrentemente a la deconstrucción de los hombres, ya sea que éstos revisen su ser hombres de manera individual o en forma grupal para desarmar lo aprendido y

aprender nuevas formas de ser hombres. Como nuevos aprendizajes se destaca el desarrollo de habilidades emocionales, que igualmente ha sido señalado por UN Women (2018) como una importante tarea en el trabajo con hombres hacia la igualdad. Ahora, es importante que ese proceso de deconstrucción sea cautelando no convertir a los hombres en las nuevas víctimas del sistema de género (Aguayo 2020).

Cabe señalar que sólo un participante alude explícitamente a la politización de estas discusiones, es decir, generar un movimiento antipatriarcal. Parece interesante encontrar esta inquietud en uno de los estudiantes, puesto que pudiera ser un germen de cambio según lo que Kaufman (1997) proponía en los noventa. Este investigador llamaba a los hombres a organizarse en un movimiento antipatriarcal amplio, con el propósito de abordar los cambios estructurales (leyes, programas), así como aquellos necesarios en las vidas cotidianas de los hombres. Si bien algunos hombres han establecido alianzas de complicidad para dominar (Connell 2015a), es importante que estas alianzas sean para cuestionar el orden de género desigual y los parámetros de la masculinidad dominante. Kaufman (1997) afirmaba que es fundamental que los hombres se organicen para llegar a otros hombres, y actúen como referentes profeministas. Más recientemente, Aguayo y Nascimento (2016) señalan que ese desafío sigue en pie. Sin embargo, como se señaló, no aparece como un eje o línea recurrente.

Cabe preguntarse por los temas que, contemplados en los antecedentes del estudio, no fueron señalados entre las propuestas. Entre ellos están la salud de los hombres y hombres en condiciones de vulnerabilidad, que en general se enmarcarían en lo relacionado al bienestar

de los propios hombres. La línea que podría relacionarse con salud es la que apunta a la expresión de malestares y emociones por parte de los hombres, ya que ello puede acarrearles dificultades de salud mental; sin embargo, se observa que no es una preocupación central en las propuestas, tampoco así la consideración de hombres en circunstancias de vulnerabilidad, por ejemplo, por clase, etnia u otra. De allí que la pregunta que hicieran Barker y Green (2011) hace más de una década tenga sentido:

¿Deberían ser los hombres incluidos sólo para reparar desigualdades que enfrentan las mujeres o es también posible concebir que el hombre tenga sus propias necesidades y vulnerabilidades relacionadas con el género que deberían ser incluidas en las políticas públicas? (28)

Preguntas como esta resultan polémicas y frente a las que no hay acuerdos transversales dentro del subcampo de estudios de género de los hombres y masculinidades, básicamente porque para una posición no es posible hablar de vulnerabilidades en un grupo que ha vivido siempre privilegios, mientras que para otra posición se entiende que, si bien los hombres han estado siempre visibles en las organizaciones, no han sido mirados desde el género, y tampoco vistos los costos que les genera este sistema de género (Figuroa-Perea 2016). Probablemente se deba avanzar hacia políticas de igualdad de género que sean relacionales e integrales, “que sean sensibles y vigilantes de los desequilibrios de género actuales y futuros, ya sea en contra de las mujeres o de los hombres” (De Keijzer 2011: 20), pues la hegemonía, subordinación y marginalización también existe en las relaciones entre hombres (Connell 2015a) hay patrones de relaciones de hegemonía, subordinación y de marginalización entre los mismos hombres. La violencia también la viven hombres-desde otros hombres- y siendo este un tema no

suficientemente problematizado desde una perspectiva de género, existiendo inclusive resistencias teóricas y políticas para ello (Figueroa-Perea 2016).

En estudios futuros se sugiere profundizar en la reflexión y discusión sobre los diferentes atributos de la masculinidad, pues podrían ampliarse las posibilidades de propuestas de acción. En particular sería interesante enfocarlos en la dimensión del trabajo reproductivo asociado a la paternidad con estudiantes que son o serán padres ¿cuáles son las representaciones que comparten sobre la paternidad? ¿qué facilitadores y obstaculizadores identifican en su vivencia como padres? ¿cómo la experiencia de paternidad impacta su avance académico?

Igualmente, serían interesantes investigaciones acerca del proceso de cambio hacia la igualdad en los hombres, preguntándose por los obstáculos sociales y subjetivos que se les han presentado en el proceso, y cuáles han sido los facilitadores para ello.

Ya a nivel de políticas de igualdad de género en las OES chilenas, algunas de muy reciente elaboración, se podría analizar cómo está o no presente el enfoque de masculinidades, identificando cuáles son las eventuales

resistencias teóricas y políticas para su incorporación.

Entre las limitaciones del estudio, y que a la vez pueden subsanarse en futuras investigaciones, están, por una parte, el que el estudio fue realizado en una sola ciudad en el sur de Chile, por lo que ampliarlo hacia otras ciudades del país podrá contribuir a un conocimiento más amplio; y por otra; gran parte de quienes participaron fueron estudiantes sensibilizados con la igualdad de género, por lo tanto, sería importante y necesario convocar a quienes están distantes o tienen posiciones contrarias, para identificar dónde se producen resistencias y cuáles son los núcleos más ‘duros’ hacia la igualdad.

El estudio tiene importantes implicancias prácticas, en tanto puede contribuir al diseño de estrategias de institucionalización de la igualdad de género en la educación superior y, en particular, con enfoque de masculinidades. De ahí que se espera que este estudio, así como otros en esta línea de investigación (Peña-Axt, Arias-Lagos y Sáez-Ardura 2022; Poo y Vizcarra 2020), insumen a las estructuras institucionales e iniciativas formales de género que se han creado y se están desarrollando en las OES chilenas.

Bibliografía

Acker, J. 1990. “Hierarchies, Jobs, Bodies. A theory of gendered organizations”. *Gender & Society* 4 (2): 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

Aguayo, F. 2020. “Masculinidades y políticas en América Latina transcurridos 20 años de los estudios de género de los hombres”. En Madrid, S., Valdés, T. y Celedón, R. (Comps.), *Masculinidades en América Latina. Veinte años de estudios y políticas para la igualdad de género*. Ediciones Universidad Academia Humanismo Cristiano, Chile-Crea Equidad. 331-358.

Aguayo, F. y Nascimento, M. 2016. “Dos décadas de Estudios de Hombres y Masculinidades en América Latina: Avances y Desafíos”. *Revista Latinoamericana. Sexualidad, Salud y Sociedad* (22): 207-220. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2016.22.09.a>

Aguayo, F. y Sadler, M. 2011. “El papel de los hombres en la equidad de género: ¿qué masculinidades estamos construyendo en las políticas públicas en Chile?” En Aguayo, F. y Sadler, M. (Eds.), *Masculinidades y políticas públicas, involucrando hombres en la equidad de género*. FLACSO-CulturaSalud-EME. 106-126.

Barker, G. y Greene, M. 2011. "¿Qué tienen que ver los hombres con esto?: Reflexiones sobre la inclusión de los hombres y las masculinidades en las políticas públicas para promover la equidad de género". En Aguayo, F. y Sadler, M. (Eds.), *Masculinidades y políticas públicas. Involucrando a hombres en la equidad de género*. LOM. 23-48.

Bourdieu, P. 2007. *El sentido práctico*. Argentina: Siglo XXI.

Buquet, A. 2016. "El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria". *Nómadas* (44): 27-43. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105146818003.pdf>

Carmona Hernández, P. y Esquivel Ventura, I.M. 2018. *Suma por la Igualdad. Propuestas de agenda pública para implicar a los hombres en la igualdad de género*. Ciudad de México, GENDES A.C. Disponible en <https://static1.squarespace.com/static/5d94b52fe9de0a20d602d826/t/5db330757a4ea1701e25ca02/1572024468902/Suma+por+la+igualdad.pdf>

Cerva, D. 2018. "Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales". *Revista Punto Género* (8): 20-38. doi: 10.5354/0719-0417.2017.48399

_____. 2016. "Masculinidades y construcción discursiva sobre las políticas de género en México". *Revista cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia* 11: 209-226. Disponible en <http://revistas.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/view/3606/2810>

Connell, R. 2015a. *Masculinidades*. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género-UNAM, México.

_____. 2015b. *El género en serio. Cambio global, vida personal, luchas sociales*. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género-UNAM, México.

De Keijzer, B. 2011. "Prólogo al libro Masculinidades y Políticas Públicas". En Aguayo, F. y Sadler, M. (Eds.), *Masculinidades y políticas públicas, involucrando hombres en la equidad de género*. LOM. 11-21.

De Keijzer, B., Valenzuela, A., Mendoza, F. y Soto, G. 2019. "¿Acaso es acoso? Las prácticas y los retos de los hombres ante la igualdad en las universidades". En Téllez, A., Martínez, J.E. y Sanfélix, J. (Eds.), *Masculinidades igualitarias y alternativas. Procesos, avances y reacciones*. Tirant Humanidades. 271-298.

Dinshaw, C. 2008. "Perspectivas queer". En Carabí, Á. y Armengol, J. (Eds.), *La masculinidad a debate*. Icaria. 81-94.

Duarte Hidalgo, C. y Rodríguez Venegas, V. 2019. "Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena". *Revista Rumbos TS* 19: 41-72. <http://revistafacso.ucecentral.cl/index.php/rumbos/article/view/328>

Figuroa-Perea, J.G. 2016. "Algunas reflexiones para dialogar sobre el patriarcado desde el estudio y el trabajo con varones y masculinidades". *Sexualidad, Salud y Sociedad, Revista Latinoamericana* (22): 221-248. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2016.22.10.a>

Hernández, R., Fernández-Collado, F. y Baptista, P. 2016. *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.

Kaufman, M. 1997. "Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres". En Valdés, T. y Olavarría, J. (Coords.), *Masculinidad: Poder y crisis*. FLACSO-Chile. 63-81. Disponible en <https://joseolavarría.cl/wp-content/uploads/downloads/2014/08/Masculinidad-poder-y-crisis-Valdes-y-Olavarría.pdf>

Lincoln, Y.S., y Guba, E.G. 1985. *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications. Disponible en de <https://gwern.net/doc/sociology/1981-guba-effectiveevaluation.pdf>

Lizama-Lefno, A. y Hurtado Quiñones, A. 2019. "Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile". *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana* 56 (1): 1-14. DOI: 10.7764/PEL.56.1.2019.8

López-Francés, I. y Vásquez, V. 2014. "La perspectiva de género y el papel de la universidad en el Siglo XXI". *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, TESI* 15 (4): 1-289. <https://doi.org/10.14201/eks.12343>

Mardones Leiva, K. 2022. "No ser femenino ni ser gay. Masculinidades universitarias en la ciudad de Valdivia". En Del Valle Rojas, C.; Mierau, K.; Albornoz, G.; Pérez Sánchez, B.; y Riquelme, S. (Eds.), *Horizontes Convergentes I. Aportes transdisciplinarios al estudio del ecosistema de la marginación cultural*. CLACSO. 287-301 https://www.clacso.org.ar/librerialatinoamericana/libro_detalle.php?orden=&id_libro=2477&pageNum_rs_libros=0&totalRows_rs_libros=1614

Mardones Leiva, K. y Oyarzún-Farías, M. A. 2022. "Representations on gender, masculinity and men among undergraduate students from Valdivia, Chile". *Masculinities and Social Change*, 11 (3): 290-316. <https://doi.org/10.17583/MCS.2022.9825>

Mardones Leiva, K. y Vizcarra Larrañaga, M. 2017. "Creencias de universitarios del sur de Chile sobre mandatos de género masculinos". *Revista de Psicología* 26 (2): 1-15. DOI: 10.5354/0719-0581.2017.47945

Martínez-Lozano, C. 2019. "Las instituciones de educación superior y el mandato de masculinidad". *Nómadas* 51: 117-133. <http://doi.org/10.30578/nomadas.51a7>

North, D. 2012. *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Fondo de Cultura Económica.

Núñez Noriega, G. 2017. *Abriendo brecha. 25 años de estudios de género de los hombres y masculinidades en México (1990-2014)*. México: CIAD.

O'Connor, P., O'Hagan, C. y Brannen, J. 2015. "Exploration of masculinities in academic organisations: A tentative typology using career and relationship commitment". *Current Sociology* 63 (4): 528-546. DOI: 10.1177 / 0011392115574859

Olavarría, J. 2004. "Los hombres también somos fecundos". En Olavarría, J. y Márquez, A. (Eds.), *Varones: entre lo público y la intimidad*. FLACSO-Chile. 119-128.

Palomar, C. 2005. "La política de género en la educación superior". *Revista de Estudios de Género La Ventana* (21): 7-43. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362005000100007&lng=es&tlng=es.

Peña-Axt, J.C., Arias-Lagos, L. y Sáez-Ardura, F. 2022.

“Masculinidades tradicionales en las universidades chilenas. Manifestaciones y afirmaciones en contextos y espacios académicos”. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies* 11 (2): 172-199. doi: 10.17583/generos.8569

Poo, A.M. y Vizcarra, M.B. 2020. “Cambios en los significados de la masculinidad en hombres del sur de Chile”. *Interdisciplinaria* 37 (2): 195-209. <http://doi.org/10.16888/interd.2020.37.2.12>

Ramírez, J. C. y Gutiérrez de la Torre, N. C. 2020. “Hombres e igualdad de género: para empujar la construcción de una agenda en México”. En Madrid, S., Valdés, T. y Celedón, R. (Comps.), *Masculinidades en América Latina. Veinte años de estudios y políticas para la igualdad de género*. Ediciones Universidad Academia Humanismo Cristiano, Chile-Crea Equidad. 389-420

_____. 2015. *De hombres a favor de la igualdad de género: apuntes para una agenda*. México. Departamento de Estudios Regionales Ineser, Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas, Universidad de Guadalajara. Disponible en http://www.eme.cl/wp-content/uploads/De_hombres_a_favor_isbn.pdf.pdf

Ruiz, J. 2009. “Análisis sociológico del discurso: Métodos y lógicas”. *Forum Qualitative Social Research* 10 (2): s/i. <https://doi.org/10.17169/fqs-10.2.1298>

Salazar-Agulló, M. y Martínez-Marco, E. 2019. “La masculinidad en los planes de igualdad de las universidades públicas españolas”. En Téllez, A., Martínez, J.E. y Sanfélix, J. (Eds.), *Masculinidades igualitarias y alternativas. Procesos, avances y reacciones*. Tirant Humanidades. 325-347.

Valdés, T. 2020. “Masculinidad y políticas de igualdad de género: ¿Es posible “hacer una raya al tigre”?” En Madrid, S., Valdés, T. y Celedón, R. (Comp.), *Masculinidades en América Latina. Veinte años de estudios y políticas para la igualdad de género*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Academia Humanismo Cristiano, Chile-Crea Equidad. 303-330.

Zabalgoitia Herrera, M. 2019. “Género, masculinidades y educación superior en México. Un estado de la cuestión”. *Revista de Investigación Educativa* (29): 4-30. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-53082019000200004&lng=es&tlng=es.

