

¿Cambio institucional de género en Educación Superior? Resistencias y perspectivas desde una revisión sistemática de la literatura científica

Institutional Gender Change in Higher Education? Resistance and Perspectives from a Scoping Review of Literature



María Soledad Ascencio Cortés¹

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile)



Yasna Anabalón Anabalón

Universidad de Las Américas (Chile)



Emmanuel Vega-Román

Universidad de Concepción (Chile)

Resumen

El objetivo de esta revisión es ofrecer una visión general de la literatura científica reciente sobre el desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad de género en educación superior, identificando obstáculos y resistencias, desde la perspectiva feminista del cambio institucional. Se emplea el método PRISMA-ScR para revisar y seleccionar la literatura científica publicada entre 2019 y 2023, disponible en Web of Science, Scopus y Google Scholar. Los artículos seleccionados fueron analizados a través del análisis de contenido temático, identificando ocho temáticas principales abordadas por los estudios: políticas de igualdad de género, cambio institucional, resistencia al cambio, marcos de interpretación, cultura académica masculina, marcos de política, transversalización de género, actores de género. Los resultados evidencian que, aunque se han implementado políticas y planes de igualdad, persisten resistencias tanto institucionales como culturales que limitan su efectividad. Estas resistencias están asociadas a la permanencia de una cultura académica androcéntrica, la falta de recursos y el apoyo limitado por parte de las instituciones. Además, las políticas de igualdad suelen implementarse bajo lógicas de eficiencia y competitividad, lo cual reduce su capacidad transformadora. La efectividad de la transversalización de género en la educación superior depende del compromiso institucional y del reconocimiento del género como una dimensión clave de las normas y prácticas organizacionales. El artículo concluye que las políticas de igualdad son necesarias, pero insuficientes sin un compromiso continuo y un monitoreo efectivo que asegure cambios sustanciales y sostenibles en las instituciones educativas. Esta revisión destaca la importancia de abordar el cambio institucional de género en la educación superior en tanto cambio cultural, esbozando algunas claves para intervenciones futuras.

Abstract

The aim of this review is to provide an overview of recent scientific literature on the development of institutional mechanisms for gender equality in higher education, focusing on obstacles and resistances from a feminist institutional change perspective. The PRISMA-ScR method was used to review and select literature published between 2019 and 2023, available in Web of Science, Scopus, and Google Scholar. The selected articles were analyzed through thematic content analysis, identifying eight key themes: gender equality policies, institutional change, resistance to change, interpretive frameworks, masculine academic culture, policy frameworks, gender mainstreaming, and gender actors. The results indicate that despite the implementation of equality policies and plans, institutional and cultural resistances persist, limiting their effectiveness. These resistances are associated with an androcentric academic culture, limited resources, and insufficient institutional support. Additionally, equality policies are often implemented under efficiency and competitiveness frameworks, reducing their transformative potential. The effectiveness of gender mainstreaming in higher education depends on institutional commitment and recognition of gender as a key dimension of organizational norms. The review concludes that equality policies are necessary but insufficient without sustained commitment and effective

¹ Autor de correspondencia: maria.ascencio@pucv.cl

monitoring to ensure meaningful, sustainable changes. It emphasizes the importance of addressing gender change in higher education as cultural change, providing insights for future interventions.

Palabras clave / Keywords

Educación Superior, Igualdad de Género, Cambio Social, Institucionalización, Democratización, Resistencia al Cambio, Feminismo.
Higher Education, Gender Equality, Social Change, Institutionalization, Democratization, Resistance to Change, Feminism.

1. Introducción

A nivel global, las universidades y centros de investigación han implementado programas y políticas institucionales para promover la igualdad de género (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2023). Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la subrepresentación de mujeres en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), la brecha salarial y la violencia de género (UNESCO, 2022), persisten como desafíos significativos en las instituciones de educación superior (IES).

En América Latina, la literatura académica reciente ha enfocado su atención en visibilizar las desigualdades arraigadas en patrones de género (Buquet, 2016; Cerva, 2019; Ríos et al., 2019; Crocco-Valdivia & Galaz-Valderrama, 2023), e indagar en las causas y repercusiones de este fenómeno (Castillo & Cardoso, 2023; Astiz, 2021; Baeza & Lamadrid, 2019). Estos estudios han contribuido en la formulación e implementación de iniciativas, programas y políticas universitarias (UNESCO, 2023). No obstante, la búsqueda de la igualdad de género en las instituciones de educación superior latinoamericanas plantea un desafío en el panorama educativo, caracterizado por la persistencia de desigualdades estructurales que obstaculizan la participación equitativa y desarrollo integral de mujeres y personas con identidades de género diversas (Bonder, 2022; Duarte & Rodríguez, 2019).

A nivel internacional, los trabajos que han abordado la relación entre el cambio institucional y la igualdad de género en universidades y centros de investigación se han enfocado en los desafíos y oportunidades que brindan las políticas de igualdad de género en el contexto de la reestructuración universitaria (Ferree & Zippel, 2015), destacando la persistencia de los desequilibrios de género y la necesidad de planes de igualdad de género en la academia (Rosa & Clavero, 2021). Las investigaciones sobre igualdad de género en las universidades españolas revelan desigualdades persistentes a pesar de los esfuerzos legislativos y los planes de igualdad implementados desde 2007 (Pastor et al., 2019; Pastor y Acosta, 2016). Las universidades se enfrentan a desafíos para abordar la desigualdad, con una cultura organizacional androcéntrica prevaleciente y los órganos de gobierno que no la consideran una prioridad (Ion et al., 2023). Los obstáculos incluyen el acoso sexual, la falta de medidas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el sesgo de género en el contenido de docencia e investigación (Martínez, 2020).

Esta revisión panorámica centra su atención en los estudios que analizan la intersección entre cambio institucional, igualdad de género y educación superior, con énfasis en las prácticas y mecanismos institucionales que dificultan el cambio institucional de género en educación superior. Mediante un análisis de la información recopilada y categorizada, se presentan los resultados y las conclusiones de la investigación a partir de la pregunta guía: ¿Qué indica la literatura sobre las prácticas y mecanismos institucionales que impulsan o detienen los procesos de cambio institucional de género en las instituciones de educación superior?

2. Aproximación teórica y contextual

2.1. Igualdad de género y cambio institucional en educación superior. Aportes desde el institucionalismo feminista

La literatura da cuenta de distintas aproximaciones feministas al análisis del cambio institucional (Bogaards, 2022). Todas destacan la importancia de la dimensión de género para comprender el papel de reglamentación, ruptura y flexión, como las prácticas informales en las instituciones (Krook & Mackay, 2011; Chappell & Waylen 2013; Waylen 2017). Asimismo, Mackay (2011) argumenta que el institucionalismo feminista puede ayudar a comprender a) los fundamentos de género, b) funcionamiento e importancia de las

prácticas informales, c) dinámicas de continuidad y cambio; y d) relación entre estructura y agencia. En consecuencia, las instituciones, desde el institucionalismo feminista, son concebidas como la cristalización de determinadas relaciones de poder en permanente tensión y cambio (Alfama-Guillén, 2015).

El enfoque del cambio institucional en el institucionalismo feminista tiene un propósito. La igualdad de género no es solo un tema de interés sino un objetivo, una ambición (MacRae & Weiner, 2017; Staab 2017). De ahí la importancia de los actores para entender el cambio institucional, ya sean femócratas, en referencia a aquellas mujeres que desde el Estado intentan instalar una agenda de derechos e igualdad (Rodríguez Gustá, 2024), actores críticos o conservadores (Bogaards, 2022; Thomson, 2018). Y, de igual manera, la identificación de los mecanismos institucionales, formales e informales, que legitiman el dominio masculino (Ahmed, 2018; Chiva, 2018). Por consiguiente, entender que las instituciones tienen una dimensión de género no significa asumir, desde una mirada binaria, que la tienen porque en ellas interactúan mujeres y hombres que, en lo cotidiano, reproducen roles, estereotipos y dinámicas de género (Rosa, 2021). En un contexto de desigualdades estructurales, las instituciones y organizaciones no son ni pueden ser neutras, y que el género forma parte de sus rasgos definitorios y normas explícitas e implícitas (Waylen, 2014).

En las IES del norte global, a pesar de la diversidad de experiencias en la implementación de Planes de Igualdad de Género, el potencial de estos mecanismos para generar cambios institucionales y culturales es todavía un asunto controvertido (Rosa et al., 2020). Por un lado, estos mecanismos han sido criticados por su lógica instrumental, con el predominio de argumentos de eficiencia para impulsar las intervenciones políticas, y, por el predominio de marcos conservadores en la comprensión de la igualdad de género y acciones diseñadas para lograr ese objetivo (Lätti, 2017). Por otro lado, existe la cuestión de cómo estas iniciativas pueden responder a los cambios actuales en educación superior, marcado por la corporativización, mercantilización y globalización.

En América Latina, las investigaciones destacan que, si bien ha habido cambios positivos en la representación de género en ciertos campos, y un aumento en la inscripción de mujeres en programas de ciencia y tecnología (Bonder, 2022; Beigel, 2019), las universidades de la región continúan enfrentando desafíos en la promoción de la participación equitativa de mujeres en todos los niveles académicos y en la eliminación de las barreras sistémicas que obstaculizan su pleno desarrollo (UNESCO, 2023). Algunos trabajos han profundizado en las formas en que las estructuras patriarcales influyen en la experiencia de las mujeres en la educación superior y en la sociedad en su conjunto (Cerva, 2019; Buquet, 2016). En otros se destaca la necesidad de analizar las desigualdades de género en el ámbito académico a partir de enfoques que consideren las múltiples dimensiones de la opresión, incluyendo raza, clase social y orientación sexual (Astiz, 2021).

2.2. Contexto chileno

Durante las últimas décadas, se han venido impulsando iniciativas para fomentar la participación de las mujeres en educación superior y para enfrentar las brechas de género en investigación, ciencias y tecnología (MinCiencia, 2023). En los años noventa, los esfuerzos se centraron en la investigación y la enseñanza y no se tradujeron en medidas sostenidas en el tiempo para promover la igualdad en las instituciones (Duarte & Rodríguez, 2019). A partir de la segunda década de 2000, comenzaron a instalarse las primeras oficinas de igualdad de género en las universidades, y se llevaron a cabo diagnósticos de la situación de género en educación superior (Guizardi et al., 2023).

Las manifestaciones feministas universitarias de 2018 pusieron en el centro de sus demandas la erradicación de las violencias de género, relevando la necesidad de una transformación institucional para avanzar hacia espacios universitarios seguros y no sexista (Castillo & Cardoso, 2023). La generación de acciones institucionales con impacto en las dinámicas que reproducen las relaciones de poder dentro de los espacios educativos será también una demanda del movimiento (Cáceres, 2019), develando una crítica profunda al sistema androcéntrico y patriarcal característico de la institucionalidad educativa chilena (Camacho, 2018).

Desde 2018, el Estado chileno y las universidades han implementado medidas que han impactado en la estructura y normativas de las instituciones de educación superior, sobre todo medidas y acciones tendientes a erradicar la violencia contra las mujeres en los espacios universitarios (Castillo & Cardoso, 2023). Sin embargo, aún persisten brechas de género que condicionan la participación y permanencia de las mujeres en las universidades y centros de investigación.

3. Metodología

La literatura científica, que recoge la implementación y avance de mecanismos para la igualdad de género y la identificación de las resistencias institucionales frente a la implementación de políticas y planes de igualdad de género, recurre a dos procedimientos metodológicos: a) método PRISMA para *Scoping Reviews* (PRISMA-ScR), para guiar el reporte de la revisión (Verdejo et al., 2021) y, b) análisis cualitativo de contenido temático (Díaz Herrera, 2018), para la producción y análisis de categorías.

3.1. La recolección de información a través del Método PRISMA-ScR

La revisión, se condujo utilizando un enfoque sistemático conforme a los estándares PRISMA para revisiones panorámicas (Tricco et al., 2018). En líneas generales, se destaca que las revisiones panorámicas presentan una aproximación comprensiva de la evidencia disponible en una materia específica, en este caso, los alcances de las políticas y planes de género para promover un cambio institucional efectivo.

La búsqueda de los artículos científicos fue abordada desde la implementación de planes y políticas de igualdad de género en universidades y centros de investigación, publicados entre 2019 y 2023. La selección temporal coincide, en su inicio, con el período inmediatamente posterior a las manifestaciones feministas realizadas en universidades chilenas y con la puesta en marcha, en 2022, en el mismo país, de la Ley 21.369, para la prevención, sanción y erradicación de las violencias de género en los espacios universitarios.

Asimismo la búsqueda se realizó en bases de datos multidisciplinarias: *Web of Science* (<https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/2588e71e-4cea-45da-9e54-cd1b40d34735-968010cc/relevance/1>), *Scopus* (<https://www.scopus.com/list/form/overview.uri?origin=&zone=TopNavBar>) y *Google Scholar* (https://scholar.google.com/scholar?as_q=institutional+change+AND+higher+education+AND+gender+equality+&as_epq=&as_oq=&as_eq=&as_occt=any&as_sauthors=&as_publication=&as_ylo=2019&as_yhi=2023&hl=es&as_sdt=0%2C5&scilib=1), a través de operadores booleanos (AND) y adyacencia (""), y los términos de búsqueda en inglés de la siguiente manera: "institutional change" AND "higher education" AND "gender equality". Los conceptos claves utilizados en la revisión panorámica, constituyen, a su vez, palabras claves de la investigación.

Siguiendo los estándares del protocolo, en cuanto a la selección de los registros, se establecieron los siguientes criterios de inclusión y exclusión (Tabla 1):

Tabla 1

Criterios de elegibilidad de los registros

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
• Artículos científicos que recojan los conceptos de cambio institucional, igualdad de género y educación superior. • Artículos científicos publicados entre 2019 (enero) y 2023 (julio). • Artículos que presentan resultados de estudios empíricos. • Artículos científicos publicados en español e inglés.	• Artículos científicos resultados de revisiones sistemáticas o panorámicas. • Tesis, presentaciones a congresos y capítulos de libros. • Artículos sin correspondencia con el objetivo de estudio. • Artículos científicos sin correspondencia con tópicos de estudio.

Nota: Elaboración propia

El protocolo Prisma propone un procedimiento que incluye el desarrollo de cuatro fases, para la elección e inclusión definitiva de textos, que respondan a la pregunta que guía el desarrollo de la revisión panorámica

(Urrutia & Bonfill, 2010; Bru et al., 2020). Estas son: identificación, cribado, elegibilidad e inclusión, procedimiento llevado a cabo en esta investigación. En la Figura 1 se muestra el diagrama de flujo del proceso basado en el PRISMA, y se detalla el número de registros incluidos y excluidos, conformándose un corpus final de 21 artículos.

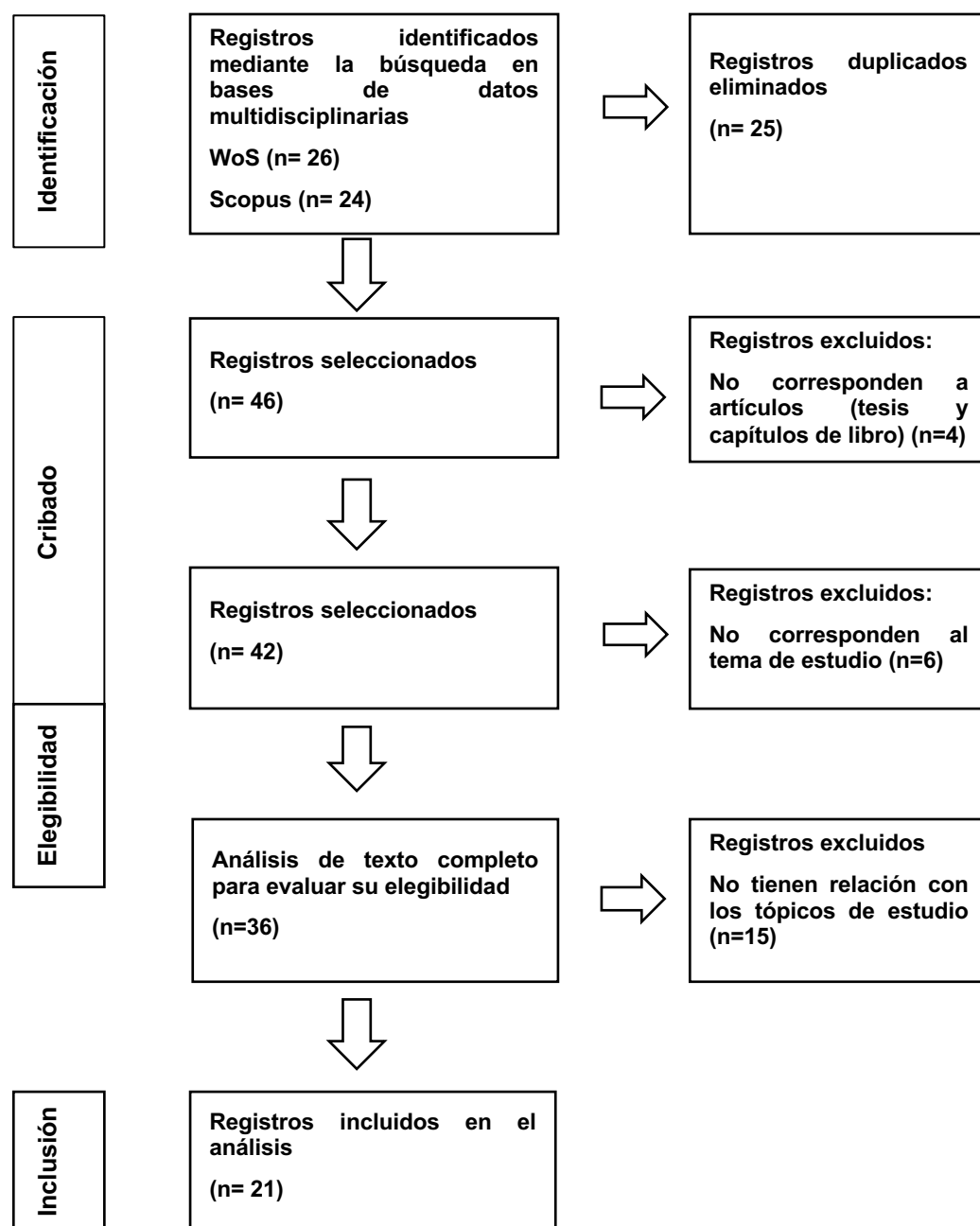


Figura 1. Diagrama de flujo de búsqueda y selección de artículos científicos según Método PRISMA 2009-2020. (Elaboración propia en base a los datos del estudio).

La síntesis descriptiva de los artículos seleccionados puede observarse en la tabla 2. Los artículos están ordenados cronológicamente y luego, por orden alfabético de la primera autora.

Tabla 2*Síntesis de los registros seleccionados*

Nº	Autoras	Año	Publicación	Nombre del artículo	País
1	Bhopal, Kalwant	2019	Research Papers in Education	Gender, ethnicity and career progression in UK higher education: a case study analysis	Reino Unido
2	Jordansson, B., Peterson, H.	2019	Women, Gender and Research	"Gender Mainstreaming in Swedish Higher Education: The political directive reflected in institutional plans".	Suecia
3	Clavero, Sara; Galligan, Yvonne	2020	Journal Of Higher Education Policy And Management	Analysing gender and institutional change in academia: evaluating the utility of feminist institutionalist approaches	Irlanda
4	Toni, N.; Moodly, A. L.	2020	South African Journal Of Higher Education	¿Do Institutional Cultures Serve As Impediments For Women's Advancement Towards Leadership In South African Higher Education?	Sudáfrica
5	Astiz, M.F.	2021	Middle Atlantic Review of Latin American Studies	"Política de género en la educación superior latinoamericana. Los desafíos que enfrentan las profesoras"	México
6	Campanini Vilhena, Fernanda; Pizarro, Jon	2021	Investigaciones Feministas	Promoting gendered structural change in leadership in higher education: The interaction between formal and informal rules	España
7	Clavero, Sara; Galligan, Yvonne	2021	Gender Work And Organization	Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges	Irlanda
8	Diogo, Sara; Jordao, Carina; Carvalho, Teresa; Himi, Hana; Ashkenazi, Maya; Meskova, Veronika; Thaler, Anita; Dahmen-Adkins, Jennifer	2021	Investigaciones Feministas	Change in research and in higher education institutions: forms of resistance in a research-action project	España
9	Linkova, Marcela; Mergaert, Lut	2021	Investigaciones Feministas	Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers	Universidades Europeas
10	O'Mullane, M.	2021	Irish Journal of Sociology	"Developing a theoretical framework for exploring the institutional responses to the Athena SWAN Charter in higher education institutions—A feminist institutionalist perspective"	Irlanda
11	Tildesley, Rebecca; Lombardo, Emanuela; Verge, Tania	2021	Politics & Gender	Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in universities	España
12	Verge, Tania	2021	Journal of Women Politics & Policy	Gender Equality Policy and Universities: Feminist Strategic Alliances to Re-gender the Curriculum	España

13	Wroblewski, Angela	2021	Frontiers in Sociology	Quotas and Gender Competence: Independent or Complementary Approaches to Gender Equality?	Austria
14	Alonso Álvarez, A. & Diz Otero, I.	2022	Revista Internacional de Sociología	¿Nadando contra corriente? Resistencias a la promoción de la conciliación en las universidades españolas	España
15	Dobele, Angela R.; Ferguson, Shelagh; Hartman, Anna E.; Schuster, Lisa	2022	Australasian Marketing Journal	Gender Equity in the Marketing Academy: From Performative to Institutional Allyship	Australia
16	Drew, Eileen	2022	Journal of Gender Studies	Navigating uncharted waters: anchoring Athena SWAN into Irish HEIs	Irlanda
17	Hodgins, Margaret; O'Connor, Pat; Buckley, Lucy-Ann	2022	Administrative Sciences	Institutional Change and Organisational Resistance to Gender Equality in Higher Education: An Irish Case Study	Irlanda
18	Mergaert, Lut; Cacace, Marina; Linkova, Marcela	2022	Social Sciences-Basel	Gender Equality Impact Drivers Revisited: Assessing Institutional Capacity in Research and Higher Education Institutions	Universidades Europeas
19	Thomson, Aleksandra; Palmen, Rachel; Reidl, Sybille; Barnard, Sarah; Beranek, Sarah; Dainty, Andrew R. J.; Hassan, Tarek M.	2022	Journal of Gender Studies	Fostering collaborative approaches to gender equality interventions in higher education and research: the case of transnational and multi-institutional communities of practice	Universidades Europeas
20	Velez, M.A., Rentería, A.L., Gastón, A.O., Gurrutxaga, I.A.	2022	Journal of Higher Education Theory and Practice	Gender Inequalities in University Teaching Practice: An Innovative Project at the University of the Basque Country	España
21	Yarrow, Emily; Johnston, Karen	2022	Gender Work and Organization	Athena SWAN: Institutional peacocking in the neoliberal university	Reino Unido

Nota: elaboración propia.

3.2. El análisis de la información

El análisis del conjunto de los artículos científicos que dieron forma al *corpus* (Tabla 2) se realizó mediante un análisis de contenido cualitativo temático (Díaz Herrera, 2018). Siguiendo la propuesta de Arbeláez y Onrubia (2014, en Díaz Herrera, 2018), el análisis consideró tres etapas: *fase teórica o de pre-análisis*, de revisión preliminar de los registros, en base también a los criterios de elegibilidad (ver tabla 1); *fase analítico-descriptiva*, de caracterización y codificación de los registros; y *fase interpretativa*, de análisis integrado de los textos y sus unidades de registros, con miras a la identificación y producción de categorías analíticas.

Posteriormente, se realizó una revisión de los artículos incluidos y se identificó un conjunto de temáticas emergentes. Esto con el objeto de que, luego de detectar la emergencia temática, las categorías conceptuales se agrupen para poder llegar a establecer ciertas tendencias y aglomeraciones que permitan identificar abordajes y tematizar los hallazgos que dan cuenta de factores y prácticas obstaculizadoras o favorecedoras del cambio institucional de género en educación superior. Si bien la búsqueda de los trabajos se realizó a través de conceptos claves (cambio institucional, igualdad de género y educación superior), para el caso del presente análisis se procedió a una categorización de tipo inductiva, apelando a una constitución de categorías temáticas a posteriori.

Los procedimientos llevados a cabo para la reducción analítica, desde la construcción de un listado inicial, hasta finalizar, mediante un procesamiento inferencial e interpretativo, con la construcción de categorías centrales (Tabla 3).

Tabla 3

Proceso de análisis de contenido temático

Proceso	Descripción del procedimiento
Identificación de temas (listado inicial)	Una vez seleccionados los artículos (Figura 1 y 2), se procedió a generar una matriz de datos con el nombre de las autoras, títulos, revista, idioma de publicación, resumen, palabras claves y discusión/conclusiones.
Configuración inductiva de categorías	A partir de la discusión y hallazgos de los artículos, se identifican las unidades de registro que representan el sustrato temático del trabajo. Aunque el enfoque estuvo en la discusión y conclusiones, también se revisaron los apartados teóricos y metodológicos para enriquecer el análisis. Se utilizó un enfoque inductivo que permitió el surgimiento de categorías a posteriori, las cuales fueron identificadas y sistematizadas (Arbeláez & Onrubia, 2014).
Creación de árbol de categorías	En este paso, se agrupa y vincula la información utilizando razonamientos metodológicos y elementos teóricos, para desarrollar categorías en familias conceptuales, nombradas según las temáticas emergentes de los artículos. Estas temáticas reflejan ideas centrales de las discusiones y conclusiones, a veces coincidiendo con las palabras clave de los artículos. Finalmente, estas familias conceptuales, que contienen las categorías emergentes, se denominan “dimensiones” o “etiquetas”.
Validación de categorías (recategorización)	Una vez creado el árbol de categorías a partir del listado preliminar de hallazgos, se realiza una recategorización para reducir las categorías a aquellas más coherentes con los temas emergentes. Esta reinterpretación de las categorías temáticas da validez al proceso de construcción de las categorías preliminares, siguiendo a Arbeláez & Onrubia (2014) y Cáceres (2003).
Temática central de publicación	Finalmente, y producto de los procedimientos anteriores, emerge un conjunto de dimensiones temáticas centrales, cuya centralidad a nivel de frecuencia permite identificar aquellas dinámicas y/o prácticas que obstaculizan el cambio institucional de género en educación superior.

Nota: Elaboración propia en base a propuesta de Díaz Herrera (2018).

4. Resultados

Los artículos seleccionados para este estudio fueron identificados mediante una búsqueda exhaustiva en tres bases de datos multidisciplinarias. Los registros, publicados entre 2019 y 2023, se centran en la evaluación del estado de implementación de planes de igualdad de género en instituciones de educación superior y centros de investigación ubicados en México, España, Sudáfrica, Australia, Reino Unido, Irlanda, Suecia, Austria, Alemania, Portugal, Eslovenia y Eslovaquia. Se trata de trabajos empíricos publicados en inglés y español, y que recogen las experiencias de universidades y centros de investigación. En el período seleccionado no se encontraron registros que den cuenta de la implementación de planes y programas institucionales para la igualdad de género en universidades y centros de investigación latinoamericanos o chilenos.

A través de un procedimiento inductivo de codificación, se generó un primer listado de *categorías preliminares*, que se puede identificar en la segunda columna de la Tabla 4. De esta forma, las discusiones y hallazgos fueron reducidos y categorizados en 42 tópicos.

Tabla 4*Proceso de categorización temática y posterior recategorización*

Nº	Categoría preliminar	Frecuencia	% equivalente	Recategorización
1	Igualdad de género	41	22,04	Planes de igualdad de género
2	Resistencia	15	8,06	Resistencia al cambio
3	Cambio institucional	12	6,45	Cambio institucional
4	Desigualdades de género	9	4,84	Cultura académica masculina
5	Institucionalismo feminista	8	4,30	Marco analítico
6	Cambio cultural	6	3,23	Cambio institucional
7	Dinámicas de poder	6	3,23	Marco analítico
8	Cambio estructural	5	2,69	Cambio institucional
9	Transversalización de género	5	2,69	Transversalización de género
10	Cambio organizacional	5	2,69	Cambio institucional
11	Cultura organizacional	5	2,69	Cambio institucional
12	Igualdad	4	2,15	Marco político
13	Inclusión	4	2,15	Marco político
14	Implementación de políticas	4	2,15	Planes de igualdad de género
15	Resistencia al cambio	4	2,15	Resistencia al cambio
16	Diversidad	3	1,61	Marco político
17	Desigualdad	3	1,61	Resistencia al cambio
18	Negociación	3	1,61	Actores de género
19	Competencia de género	3	1,61	Estrategia de incorporación de la perspectiva de género
20	Mérito académico	2	1,08	Cultura académica masculina
21	Justicia epistémica	2	1,08	Marco analítico
22	Meritocracia	2	1,08	Cultura académica masculina
23	Activismo	2	1,08	Actores de género
24	Alianzas	2	1,08	Actores de género
25	Barreras	2	1,08	Resistencia al cambio
26	Discriminación	2	1,08	Cultura académica masculina
27	Brechas de género	2	1,08	Cultura académica masculina
28	Equidad de género	2	1,08	Marco político
29	Justicia de género	2	1,08	Marco político
31	Perspectiva de género	2	1,08	Transversalización de género
31	Estudios de género	2	1,08	Marco analítico
32	Cambio incremental	2	1,08	Cambio institucional
33	Individualismo	2	1,08	Resistencia al cambio
34	Barreras institucionales	2	1,08	Resistencia al cambio
35	Institucionalización	2	1,08	Cambio institucional

36	Resistencia institucional	2	1,08	Resistencia al cambio
37	Neoliberalismo	2	1,08	Resistencia al cambio
38	Injusticia epistémica	1	0,54	Marco analítico
39	Privilegio epistémico	1	0,54	Cultura académica masculina
40	Transformación curricular	1	0,54	Transversalización de género
41	Reformas curriculares de género	1	0,54	Transversalización de género
42	Género en los planes de estudio	1	0,54	Transversalización de género

Nota: elaboración propia a partir de los datos del estudio.

Tras la revisión de las categorías que surgieron del proceso de codificación inductiva, se procede, de manera inferencial, a una posterior reducción que da cuerpo a un nuevo y último proceso de categorización, resultando un total de 8 dimensiones temáticas centrales (Tabla 5). Se procedió a un agrupamiento en categorías temáticas más amplias, que pudiesen acoger, con finalidad descriptiva e interpretativa, dos o más tópicos, según pertinencia temática y teórica. Resulta así una reducción analítica que, de forma jerarquizada, sintetiza los temas abordados en los artículos analizados. Este ejercicio se ajusta a un proceso inferencial y de recategorización temática, a partir de la cual emergen dimensiones temáticas centrales.

Tabla 5

Recategorización final: creación de dimensiones centrales.

Nº	Dimensiones temáticas centrales (Recategorización)	%
1	Planes de igualdad de género	24,19
2	Cambio institucional	17,22
3	Resistencias al cambio	13,98
4	Marcos de interpretación	10,23
5	Cultura académica masculina	9,7
6	Marco político	8,07
7	Transversalización de género	7
8	Actores de género	3,77

Nota: elaboración propia a partir de los datos del estudio.

En este sentido y tal como se expresa en la tabla 5, las dimensiones identificadas nos muestran una orientación temática presente en la producción científica revisada. De esta forma, el análisis de contenido da cuenta de ocho temáticas centrales abordadas por los estudios: planes de igualdad de género (24,19 %); cambio institucional (17,22%); resistencia al cambio (13,98 %); marcos de interpretación (10,23 %); cultura académica masculina (9,7 %), marcos de política (8,07%), transversalización de género (7%), actores de género (3,77%).

A continuación, se presenta el análisis de las dimensiones identificadas.

4.1. Planes de igualdad de género

Esta dimensión representa el 24,19% del análisis de revisión de literatura, además sugiere un fuerte interés en las estrategias políticas para abordar las disparidades de género. Los estudios revisados han resaltado la importancia de políticas efectivas para combatir la discriminación de género (Campanini & Pizarro, 2021; Diogo et al., 2021; Clavero & Galligan, 2020). Pero también han indicado que la sola presencia de estas no demuestra que se estén abordando las desigualdades de género, u otras derivadas de otros sistemas de opresión, como las raciales (Bhopal, 2019). La implementación de políticas específicas es fundamental para impulsar cambios en la igualdad de oportunidades y la equidad de género. Sin embargo, las acciones en materia de igualdad y diversidad se muestran insuficientes si no se develan y transforman las reglas y mecanismos institucionales, tanto formales (políticas y normativas institucionales) como informales (culturas

organizacionales, relaciones interpersonales), que obstaculizan el cambio hacia la igualdad de género (Clavero & Galligan, 2020).

4.2. Cambio institucional

Esta dimensión, representa el 17,22% y en ellos destaca la necesidad de comprender cómo las instituciones se adaptan en pro de la igualdad de género, y está alineado con la literatura que subraya la importancia de estructuras organizativas flexibles y receptivas para promover la igualdad de género (Linkova & Mergaert, 2021). El cambio institucional implica incluir cambios estructurales y culturales profundos, en las políticas organizacionales, la estructura de toma de decisiones y las prácticas laborales para crear entornos más inclusivos y equitativos (Mergaert et al., 2022; Hodgins et al., 2022).

4.3. Resistencia al cambio

Con una representatividad del 13,98%, esta tercera dimensión subraya los desafíos inherentes a la implementación de medidas de igualdad de género. Este hallazgo sugiere que la implementación de políticas de igualdad de género y cambios institucionales no siempre se encuentra con una aceptación sin problemas (Tildesley et al., 2021). Este tema examina las barreras y desafíos que pueden surgir al intentar introducir cambios significativos en las estructuras y prácticas existentes (Alonso & Diz, 2022), o bien a través de discursos dominantes sobre la excelencia y el mérito académico (Clavero & Galligan, 2020; Diogo et al., 2021). La comprensión de la resistencia al cambio institucional es crucial para diseñar estrategias que aborden eficazmente las preocupaciones y las percepciones que podrían obstaculizar la aceptación de políticas de igualdad de género.

4.4. Marcos de interpretación

La dimensión analizada, que representa el 10,23%, resalta la importancia de las herramientas conceptuales y metodológicas en la investigación sobre igualdad de género y cambio institucional. La elección de un marco analítico adecuado es esencial para asegurar la calidad y relevancia del estudio (Creswell, 2014). Los enfoques neoinstitucionales, en particular el institucionalismo feminista, son ampliamente destacados en la literatura revisada (Alonso & Diz, 2022; Hodgins et al., 2022; O'Mullane, 2021; Verge, 2021; Tildesley et al., 2021; Clavero & Galligan, 2020). El potencial de los planes de igualdad para promover un cambio transformador hacia la igualdad de género se analiza en relación con la justicia epistémica de Fricker y el poder en el ámbito académico según Bourdieu (Clavero & Galligan, 2021). Además, la resistencia se explora a través de las manifestaciones de poder (in)visibles de Lukes (2005) y la conceptualización del poder como capacidad de resistencia feminista de Allen (1998) y Tildesley et al. (2021).

4.5. Cultura académica masculina

El 9,7% corresponde a esta dimensión y destacando la persistencia de la cultura androcéntrica y, los desafíos relacionados con la transformación de las comunidades académicas (Vélez et al., 2022; Tildesley et al., 2021). La literatura revisada ha destacado cómo la persistencia de normas marcadamente androcéntricas, por ejemplo, la persistencia de la meritocracia, perpetúan la desigualdad de género en entornos académicos (Alonso & Diz, 2022; Hodgins et al., 2022; Diogo et al., 2021). La detección de discriminaciones indirectas, invisibles e informales ocultas por el espejismo de la igualdad formal es fundamental para abordar las barreras formales e informales que obstaculizan la efectividad de los planes de igualdad e involucramiento de la comunidad académica en los mismos.

4.6. Marco de políticas, estrategia de transversalización de género y actoras de género

Las dimensiones "marco de políticas" (8,07%), "estrategia de transversalización de género" (7%) y "actoras de género" (3,77%) complementan la comprensión de las dinámicas de género en contextos institucionales. Los marcos de políticas destacan la igualdad, diversidad e inclusión tanto desde lo normativo, con la implementación de planes de igualdad, como desde la práctica, orientada hacia una nueva cultura institucional que promueve la justicia social y de género (Clavero & Galligan, 2021). La transversalización de género se vincula a la inclusión de la perspectiva de género en la formación del profesorado universitario, lo cual es esencial para transformar el conocimiento y su transferencia a la sociedad (Vélez et al., 2022). Las actoras de género, como agentes de cambio, son fundamentales, aunque el cambio institucional depende aún del activismo de unas pocas personas comprometidas, sin un compromiso institucional sólido (Thomson et al., 2022; Linkova & Mergaert, 2021), lo que genera desgaste entre quienes lideran estas acciones (Yarrow & Johnston, 2022).

5. Discusión

Los resultados de la revisión sistemática muestran avances desiguales en la implementación de planes de igualdad de género en las instituciones de educación superior (IES). Si bien la presencia de políticas específicas de igualdad de género se ha consolidado, su efectividad es limitada sin un cambio estructural y cultural que enfrente las barreras informales y los sesgos implícitos (Krook & Mackay, 2011; Waylen, 2014). Desde el enfoque del institucionalismo feminista, se subraya que las instituciones deben ir más allá de la mera promulgación de normativas para también transformar las prácticas cotidianas que reproducen desigualdades, concibiendo a las instituciones como cristalizaciones de relaciones de poder que están en constante tensión (Alfama-Guillén, 2015; Mackay, 2011).

Un obstáculo central para la igualdad de género en las IES es la persistencia de una cultura académica masculinizada, que se manifiesta tanto en el predominio masculino en posiciones de poder como en los sesgos de género que atraviesan las prácticas académicas y de investigación (Waylen, 2014; Rosa & Clavero, 2021). Los resultados también resaltan que la resistencia al cambio está profundamente anclada en las culturas organizacionales y dinámicas de poder (Ahmed, 2018; Lätti, 2017). Esta resistencia está vinculada, en parte, con la lógica neoliberal que impregna el sistema universitario, donde las intervenciones de igualdad de género a menudo se justifican bajo argumentos de eficiencia en lugar de un compromiso genuino con la justicia social (Ferree & Zippel, 2015; Chappell & Waylen, 2013).

Otro tema central es la efectividad limitada de las estrategias de transversalización de género, debido a la falta de recursos y al insuficiente compromiso institucional. Aunque la presencia de actores comprometidos con la igualdad es fundamental para impulsar cambios, a menudo se encuentran con una falta de apoyo estructural, lo que genera desgaste y limita el impacto sostenido de sus acciones (Thomson, 2018; Ahmed, 2018). Asimismo, el análisis del marco teórico destaca la necesidad de enfoques interseccionales que integren las desigualdades de género y otras formas de opresión, como raza y clase social (Bonder, 2022; Astiz, 2021).

En términos de cambio institucional, destaca la importancia de estructuras organizativas flexibles y receptivas que promuevan la igualdad de género de manera efectiva, y que aborden tanto los aspectos formales como informales de las instituciones (Mackay, 2011; Krook & Mackay, 2011). La implementación de políticas de igualdad debe ir acompañada de un análisis crítico de las prácticas y normas institucionales, que incluyan tanto las reglas formales como las dinámicas informales, para generar un cambio transformador (Chappell & Waylen, 2013; Thomson, 2018). Además, el enfoque del institucionalismo feminista enfatiza que el cambio institucional requiere un compromiso de actores diversos, incluyendo a "femócratas" y otros agentes que buscan transformar las dinámicas de poder en favor de la igualdad (Rodríguez Gustá, 2024).

6. Conclusiones

Los resultados del estudio subrayan que la existencia de políticas de igualdad de género es necesaria pero no suficiente. Se requiere asegurar su monitoreo constante y evaluación periódica para verificar su efectividad en el logro de los objetivos de igualdad sustantiva. Esto implica desarrollar herramientas de monitoreo que no solo midan la presencia de mujeres en cargos académicos y de liderazgo, sino también el impacto cualitativo de las políticas en la cultura organizacional y en las oportunidades para las mujeres (Rosa & Clavero, 2021).

El cambio institucional debe incluir tanto modificaciones estructurales como una transformación profunda de la cultura organizacional, promoviendo una cultura inclusiva que cuestione las normas androcéntricas y visibilice la discriminación indirecta. Es necesario trabajar en la sensibilización y la formación sobre temas de género dirigidos a toda la comunidad universitaria, con el objetivo de dismantelar estereotipos y sesgos implícitos. La promoción de entornos académicos inclusivos se puede lograr a través de iniciativas que reconozcan y visibilicen la contribución de las mujeres, así como la implementación de programas de mentoría que apoyen el desarrollo de la carrera académica femenina (Ahmed, 2018; Thomson, 2018).

La resistencia al cambio sigue siendo un obstáculo considerable, y se necesita un análisis profundo de las barreras culturales e institucionales para diseñar estrategias que faciliten la implementación de medidas de igualdad. De igual manera, el apoyo institucional es clave para el éxito de las políticas de igualdad de género. Esto implica proveer recursos financieros, políticos y logísticos a los actores comprometidos con la igualdad, así como crear estructuras de apoyo dentro de las IES, que fortalezcan el trabajo de las oficinas de igualdad de género o colectivos de académicas/os.

En cuanto a posibles limitaciones del estudio, mencionar las bases de datos consultas, que reportan principalmente estudios publicados en inglés. El período de tiempo considerado emerge también como una limitación, por cuanto la producción científica en la materia es mucho más extensa, tanto en los países del Norte global como en el Sur global. El alcance bibliográfico de los estudios encontrados contiene sesgos hacia determinadas zonas, países o regiones, lo cual limita las posibilidades de generalización de los hallazgos encontrados en la revisión.

Finalmente, un alcance relevante de la investigación radica en ofrecer herramientas de análisis para mirar el proceso en las universidades del sur global y de Chile en particular, acogiendo por ejemplo la incorporación de otros marcos teóricos y conceptuales. La implementación de políticas de igualdad en la educación superior enfrenta desafíos relacionados con la cultura organizacional, la falta de compromiso institucional y la resistencia inherente al cambio, lo cual impide que estas políticas generen un impacto transformador real.

Contribución de los autores

María Soledad Ascencio-Cortés: Conceptualización e Investigación; Metodología; Recopilación y gestión de datos; Análisis formal; Escritura del borrador original. **Yasna Anabalón-Anabalón:** Análisis formal; Validación de resultados; Escritura (revisión y edición). **Emmanuel Vega-Román:** Análisis formal; Validación de resultados; Escritura (revisión y edición).

Apoyos

Se agradece el financiamiento a Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile, Proyecto Fondecyt Postdoctoral N° 3240578: "La institucionalización de la igualdad de género en la educación superior chilena".

Referencias

- Ahmed, S. (2018). *Vivir una vida feminista*. Edicions Bellaterra, Barcelona.
- Alonso Álvarez, A. y I. Diz Otero. (2022). ¿Nadando contra corriente? Resistencias a la promoción de la conciliación en las universidades españolas. *Revista Internacional de Sociología*, 80(2), e208. <https://doi.org/10.3989/ris.2022.80.2.21.01>
- Alfama i Guillén, E. (2017). ¿Transformando el estado? Avances y obstáculos en la implementación del mainstreaming de género. TDX (Tesis Doctorals En Xarxa). <https://www.mendeley.com/catalogue/ae49defd-db25-39ee-b8c5-6ef1bc7dcbca/>
- Astiz, M. F. (2021). Política de género en la educación superior latinoamericana. Los desafíos que enfrentan las profesoras. *Middle Atlantic Review of Latin American Studies*, 5(1), 97-107. <https://doi.org/10.23870/marlas.337>
- Baeza Reyes, A. & Lamadrid Álvarez, S. (2019). ¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1-17. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.9>
- Bhopal, K. (2019). Gender, ethnicity and career progression in UK higher education: a case study analysis, *Research Papers in Education*, 35(6), 706-721. <https://doi.org/10.1080/02671522.2019.1615118>
- Bonder, G. (2022). La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina. FLACSO Argentina
- Bogaards, Matthijs. (2022). Feminist institutionalism(s). *Italian Political Science Review*, 52, 418-427. <https://doi.org/10.1017/ipo.2022.15>
- Buquet, Ana. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas* (Col), 44, 27-43.
- Bru Luna, L. M., Martí-Vilar, M., & González Sala, F. (2020). Revisión sistemática de intervenciones en prosocialidad y empatía en personas con TEA. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 359-377. <https://doi.org/10.6018/rie.395421>
- Cáceres, Gloria Ed. (2019). Género y Universidad, una pregunta abierta. Editorial de la Universidad Técnica Federico Santa María.
- Cáceres, Pablo. (2003). Análisis cualitativos de contenidos: una alternativa metodológica alcanzable. *Revista Psicoperspectivas*, 2(1), 53-82. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol2-Issue1-fulltext-3>
- Camacho, Johanna. (2018). Educación científica no sexista. Aportes desde la investigación en Didáctica de las Ciencias. *Nomadías*, (25), 101-120. Recuperado de: <https://nomadias.uchile.cl/index.php/NO/article/view/51508>
- Campanini Vilhena, F., & Pizarro, J. (2021). Promoting gendered structural change in leadership in higher education: The interaction between formal and informal rules, *Revista de Investigaciones Feministas*, 12(2), 319-330. <https://dx.doi.org/10.5209/infe.72334>

- Castillo, Tamara & Cardozo, Rodrigo. (2023). Perspectiva de género en la educación universitaria en Chile: desafíos pendientes. *Revista DIDAC* 81, (enero-junio 2023), 60-70. https://doi.org/10.48102/didac.2023..81_ENE-JUN.123
- Cerva, Daniela. (2019). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Punto Género*, 8, 20-38. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2017.48399>
- Chappell, Louis, & Waylen, Gaylen. (2013). Gender and the hidden life of institutions. *Public Administration*, 91(3), 599–615. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2012.02104.x>
- Chappell, Louis. (2010). Comparative gender and institutions: Directions for Research. In *Perspectives on Politics*, 8, 183–189. <https://doi.org/10.1017/S1537592709992751>
- Chiva, Cristina. (2018). Gender, institutions, and political representation: reproducing male dominance in Europe's new democracies. Cham: Palgrave Macmillan.
- Clavero, S., & Yvonne Galligan. (2020). Analysing gender and institutional change in academia: evaluating the utility of feminist institutionalist approaches. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42 (6), 650–666. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1733736>
- Clavero, S & Yvonne Galligan (2021) Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work and Organization*, 28 (3), 115-132 <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>
- Connell, R. (2009). *Gender*. Reino Unido: Wiley.
- Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas [CRUCH]. (2022). Lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las Universidades del CRUCH. Documento elaborado por la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2021-2022. Disponible en <https://www.consejoderecutores.cl/publicaciones/documentos/>
- Crocchi-Valdivia, A. A., & Galaz-Valderrama, C. (2023). Mujeres en la academia: Exploración de una organización generizada a partir de una revisión sistemática. *Estudios Pedagógicos*, 49(2), 439–454. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052023000200439>
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052023000200439&lng=en&nrm=iso&tlng=en#B49
- Díaz Herrera, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de la revista *Universum*. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1), 119-142. <https://doi.org/10.5209/RGID.60813>
- Díaz Martínez, C. (2020). Obstáculos para la igualdad de género en las universidades. DOI:10.25267/rueda. 2020.i5.07
- Diogo S. M., Jordão C., Carvalho T., Himi H., Ashkenazi M., Mešková V., Thaler A. y Dahmen-Adkins J. (2021). Reformas en la investigación y en las instituciones de educación superior: formas de resistencia en un proyecto de investigación-acción. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 283-295. <https://doi.org/10.5209/infe.72054>
- Dobele, A. R., Ferguson, S., Hartman, A. E., & Schuster, L. (2022). Gender Equity in the Marketing Academy: From Performative to Institutional Allyship. *Australasian Marketing Journal*, 30(3), 185-194. <https://doi.org/10.1177/18393349211062269>
- Duarte Hidalgo, C., & Rodríguez Venegas, V. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena / Policies of gender equality in Chilean higher education. *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (19), 41-72. <https://revistafacso.ucecentral.cl/index.php/rumbos/article/view/328>
- Drew, E. (2022). Navigating unChartered waters: anchoring Athena SWAN into Irish HEIs. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 23-35. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1923463>
- European Commission. (2021). Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans (GEPs). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ferree, M.M., & Zippel, K. (2015). Gender Equality in the Age of Academic Capitalism: Cassandra and Pollyanna Interpret University Restructuring. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(4), 561–584. <https://doi.org/10.1093/sp/jxv039>
- Goode, J., & Bagilhole, B.M. (1998). Gendering the Management of Change in Higher Education: A Case Study. *Gender, Work and Organization*, 5, 148-164.
- Guizardi, M., Nazal-Moreno, E., Araya-Morales, I., López-Contreras, E. (2023). De avances y retrocesos. Políticas y normativas de igualdad de género en ciencia y educación superior en Chile (2015-2023). *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (30), 61-96. <https://doi.org/10.51188/rtrs.num30.767>
- Hodgins, Margaret, Pat O'Connor and Lucy-Ann Buckley. (2022). Institutional Change and Organisational Resistance to Gender Equality in Higher Education: An Irish Case Study. *Administrative Sciences*, 12(2), 59. <https://doi.org/10.3390/admsci12020059>
- Huerta Mata, R.M. (2018). La matrícula escolar de la UASLP: modificaciones en la composición por sexo. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*.
- Ion G., Duran-Bellonch M. d. M. y Bernabeu Tamayo M. D. (2013). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. *Revista Complutense de Educación*, 24(1), 123-140. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2013.v24.n1.41194

- Jordansson, B., & Peterson, H. (2019). Jämställdhetsintegrering vid svenska universitet och högskolor. Det politiska uppdraget återspeglad i lärosätenas planer. *Kvinder, Køn & Forskning*, 28(1-2), 58–70. <https://doi.org/10.7146/kkf.v28i1-2.116117>
- Krook, M. L. and Mackay, F. (Eds.). (2011). *Gender, Politics, and Institutions: Toward a Feminist Institutionalism*. Basingstoke: Palgrave.
- Lätti, J. (2017). Individualized sex equality in transforming Finnish academia. *European Educational Research Journal*, 16(2–3) Special Issue: Gender and Work/Life Interferences in Scientific Careers, 258–276.
- Linková, M.; Mergaert, L. (2021). Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Revista de Investigaciones Feminista*, 12(2) 297–308, <https://dx.doi.org/10.5209/infe.72319>
- Mackay, F., Kenny, M., & Chappell, L. (2010). New institutionalism through a gender lens: ¿Towards a feminist institutionalism? *International Political Science Review*, 31(5), 573–588. <https://doi.org/10.1177/0192512110388788>
- Mackay, F., Monro, S., & Waylen, G. (2009). The Feminist Potential of Sociological Institutionalism. In *Politics and Gender*, 5(2), 253–262. <https://doi.org/10.1017/S1743923X09000208>
- Mandiola, M., Ríos, N., & Varas, A. (2019). Hay un tema que no hemos conversado. La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas. *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1–16. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.10>
- Mergaert, Lut, Marina Cacace, and Marcela Linková. (2022). Gender Equality Impact Drivers Revisited: Assessing Institutional Capacity in Research and Higher Education Institutions, *Social Sciences*, 11(09), 379. <https://doi.org/10.3390/socsci11090379>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2023). Tercera Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. Ministerio CTCL Gobierno de Chile. [https://api.observa.mincien.gob.cl/api/datosabiertos/download/?handle=123456789/302626&filename=2023%20RADIOGRAFIA%20GENERO%20\(VF\).pdf](https://api.observa.mincien.gob.cl/api/datosabiertos/download/?handle=123456789/302626&filename=2023%20RADIOGRAFIA%20GENERO%20(VF).pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura [UNESCO] Office Montevideo and Regional Bureau for Science in Latin America and the Caribbean (2023). Reduciendo la brecha de género en STEM en América Latina: ¿Pasando a la acción? UNESCO
- O'Mullane, M. (2021). Developing a theoretical framework for exploring the institutional responses to the Athena SWAN Charter in higher education institutions—A feminist institutionalist perspective. *Irish Journal of Sociology*, 29(2), 215–235. <https://doi.org/10.1177/0791603521995372>
- Pastor, I., Acosta, A., Torres, T., & Calvo, M. (2019). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XX1*. DOI:10.5944/EDUCXX1.23873
- Pastor, I., & Acosta, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. <https://doi.org/10.5209/infe.52966>
- Ríos González, N., Mandiola Cotroneo, M., Varas Alvarado, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 114–124. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol16-Issue2-fulltext-1041>
- Rosa, R., & Clavero, S. (2021). Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*, 31, 1 - 7. <https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>
- Rosa, R., Drew, E., & Canavan, S. (2020). An overview of gender inequality in EU universities. The gender-sensitive university, 1–15. London: Routledge.
- Ropers-huilman, B. (2003). Gendered Futures in Higher Education: Critical Perspectives for Change.
- Staab, Silke (2012). Maternalism, male-breadwinner bias, and market reform: Historical legacies and current reforms in Chilean social policy. *Social Politics*, 19(3), 299–332. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs010>
- Thomson, J. (2018). Resisting gendered change: feminist institutionalism and critical actors. *International Political Science Review* 39(2), 178–191. <https://doi.org/10.1177/0192512116677844>
- Thomson, A., Palmén, R., Reidl, S., Barnard, S., Beranek, S., Dainty, A.R.J., Hassan, T.M. (2022). Fostering collaborative approaches to gender equality interventions in higher education and research: the case of transnational and multi-institutional communities of practice. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 36–54. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1935804>
- Tildesley, R., Lombardo, E., Verge, T. (2022). Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities. *Politics and Gender*, 18(4), 879–910. <https://doi.org/10.3390/socsci11090379>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garrity, C., Lewin, S., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Annals of internal medicine*, 169(7), 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507–511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>
- Waylen, G. (2016). *Gender, institutions, and change in Bachelet's Chile*. Palgrave Macmillan Editores.
- Waylen, G. (2014). Informal Institutions, Institutional Change, and Gender Equality. *Political Research Quarterly*, 67(1), 212–223. <https://doi.org/10.1177/1065912913510360>

- Waylen, G. (2009). What Can Historical Institutionalism Offer Feminist Institutionalists? *Politics and Gender*. <https://doi.org/10.1017/S1743923X09000191>
- Vélez, M.A., Rentería, A.L., Gastón, A.O., Gurrutxaga, I.A. (2022). Gender Inequalities in University Teaching Practice: An Innovative Project at the University of the Terms and conditions Privacy policy, *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22 (10), 212-223. <https://doi.org/10.1177/18393349211062269>
- Verdejo, C., Tapia-Benavente, L., Schuller-Martínez, B., Vergara-Merino, L., Vargas-Peirano, M., & Silva-Dreyer, A. M. (2021). What you need to know about scoping reviews. Lo que tienes que saber sobre las revisiones panorámicas. *Medwave*, 21(2), e8144. <https://doi.org/10.5867/medwave.2021.02.8144>
- Wroblewski, A. (2021). Quotas and Gender Competence: ¿Independent or Complementary Approaches to Gender Equality? *Frontiers in Sociology*, 6, 1-10 <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.740462>
- Yarrow, Emily, and Karen Johnston. (2023). Athena SWAN: Institutional Peacocking in the Neoliberal University. *Gender, Work & Organization*, 30(3), 757–772. <https://doi.org/10.1111/gwao.12941>