
Diagnóstico

**SOBRE RELACIONES DE
GÉNERO Y BRECHAS DE
DESIGUALDAD**

En la Universidad de Chile

2026

DIRECCIÓN DE
IGUALDAD DE
GÉNERO

Rolando Poblete Melis



Tabla de contenido

<i>Introducción</i>	3
<i>Un marco contextual</i>	5
El biombo, la cátedra y las luchas de hoy	5
Avances, iniciativas e hitos relevantes	6
<i>Institucionalidad de género</i>	9
El rol de las políticas	9
Etapas: avances y desafíos	11
Cobertura y crecimiento	14
<i>Formación, docencia y aprendizaje</i>	17
Modelo Educativo y docencia	17
Avances y desafíos	18
Persiste la segmentación horizontal en la matrícula estudiantil	20
<i>Investigación, desarrollo, innovación y creación artística</i>	24
Un marco institucional	24
Avances y desafíos	25
<i>Comunicación y vinculación con el medio</i>	29
El marco de acción	29
Avances y desafíos	30
<i>Acoso sexual y violencia de género</i>	32
Una política y un marco de acción	32
Datos de prevalencia	34
Algunos datos sobre procesos de atención y actividades de prevención	35
Diversidades sexo-genéricas e Instructivo Mara Rita	36
<i>Participación y representación en la academia</i>	39
Algunas medidas de acción	39
Una perspectiva general: algunos datos relevantes	40
Brechas en las jerarquías académicas	42
<i>Género y trabajo (relaciones laborales)</i>	47
El marco de acción	47
Algunos datos relevantes	48
Otros ámbitos, otras discusiones	51
<i>Corresponsabilidad social en el cuidado</i>	53
Contexto general y marco institucional	53
La corresponsabilidad en datos y cifras	54
<i>Comentarios de cierre</i>	57

Tabla 1. Descripción de contenido de las dimensiones del Modelo General de Igualdad	4
Tabla 2. Resumen políticas institucionales y sus ejes de género	10
Tabla 3. Unidades Locales de Género. Institucionalidad de género y niveles de desarrollo	15
Tabla 4. Avances en formación, docencia y aprendizaje 2020-2024	19
Tabla 5. Matrícula femenina por facultades pregrado y posgrado	20
Tabla 6. Número y porcentaje de estudiantes de posgrado por sexo y tipo de programa	21
Tabla 7. Cuerpo académico. Porcentaje de publicaciones anuales por sexo	25
Tabla 8. Porcentaje de investigadores principales con proyectos nuevos por año y sexo	25
Tabla 9. Porcentaje de investigadores principales con proyectos nuevos por tipo de concurso, año y sexo	26
Tabla 10. Número y porcentaje de académicos, Universidad de Chile	40
Tabla 11. Académicos por sexo y unidad académica	41
Tabla 12. Número y porcentaje de académicos/as jerarquía titular	42
Tabla 13. Número y porcentaje de académicos/as asociados/as	43
Tabla 14. Composición cuerpo académico por grado y sexo	44
Tabla 15. Número y porcentaje de académicos/as por facultades	44
Tabla 16. Porcentaje de mujeres en unidades académicas feminizadas	45
Tabla 17. Remuneraciones promedio por jerarquía académica año 2022	50
Tabla 18. Remuneraciones promedio personal de colaboración	51

Introducción

Contar con información sistemática y comparable en materia de igualdad de género constituye una herramienta esencial para la gestión universitaria. En efecto, permite evaluar de manera clara los progresos alcanzados, identificar las brechas que aún persisten y orientar la toma de decisiones hacia la consolidación de un modelo institucional que integre la igualdad de género y no discriminación. Así, en concordancia con los principios que orientan la acción de la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile (DIGEN), y con las políticas universitarias en esta materia, este documento busca aportar una visión integral y actualizada sobre el estado de avance institucional acerca de estas temáticas.

En este sentido, el diagnóstico aquí presentado no solo cumple una función descriptiva, sino también estratégica al contribuir al seguimiento de políticas y programas, aportando evidencia empírica para la planificación, la evaluación y la mejora continua.

El análisis que presenta este documento se basa en las ocho dimensiones del Modelo General de Igualdad, en tanto constituyen un marco metodológico que orienta el seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer universitario. Al abarcar diversos ámbitos institucionales, la articulación de estas dimensiones permite comprender cómo la igualdad se integra de manera transversal en la universidad.

Las fuentes de información consideradas incluyen documentos institucionales (políticas, planes estratégicos, informes de avance), registros y bases de datos de género, así como los resultados de instrumentos aplicados por la DIGEN. Esto permite contrastar los progresos y los desafíos presentes en distintos momentos del proceso de implementación del enfoque de género en la Universidad de Chile.

Es importante señalar que la información recopilada para cada dimensión no corresponde necesariamente a un mismo horizonte temporal, dado que los datos disponibles presentan distintos momentos de levantamiento, actualización y registro. Mientras algunos antecedentes provienen de informes o políticas vigentes durante el período 2022–2025, otros se remontan a datos elaborados por la DIGEN o unidades académicas en años previos. Por ello, el diagnóstico se construye utilizando evidencias de diferentes momentos.

Este diagnóstico, en suma, constituye una línea de base que fortalece la capacidad de la universidad para monitorear, proyectar y evaluar sus políticas de igualdad.

El documento se inicia con un marco contextual que permite situar avances y desafíos en materia de género en la Universidad de Chile en una perspectiva más amplia, asociada a procesos históricos, luchas y decisiones políticas que han marcado su desarrollo reciente. Luego, se presentan los datos y análisis de las ocho dimensiones del *Modelo General de Igualdad*, iniciando con “*Institucionalidad de Género*”, dado que constituye la base estructural y normativa que sostiene y orienta el conjunto de

las demás dimensiones. En efecto, es en esta base institucional –políticas, mecanismos formales, unidades responsables y marcos normativos– donde se definen las condiciones para la planificación, la implementación de acciones, la asignación de recursos, la toma de decisiones y el seguimiento de avances. Así, la institucionalidad funciona como un eje rector que habilita y encuadra el despliegue de iniciativas en formación, investigación, gestión de personas y corresponsabilidad, entre otras.

La tabla que se presenta a continuación da cuenta de las ocho dimensiones que considera este diagnóstico, además de una breve descripción de lo que implica y considera cada una de ellas.

Tabla 1. Descripción de contenido de las dimensiones del Modelo General de Igualdad

Dimensión	Descripción
Institucionalidad de género	Corresponde a la estructura organizativa, normativa y de gobernanza que permite integrar y sostener en el tiempo las políticas de género: unidades especializadas, protocolos, políticas y reglamentos institucionales, mecanismos de seguimiento y evaluación, recursos asignados y rendición de cuentas.
Formación, docencia y aprendizaje	Incluye la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio, contenidos curriculares, en la pedagogía y en los procesos formativos en pregrado, postgrado y educación continua. Busca garantizar una formación con enfoque de género, así como una docencia libre de sexismo y estereotipos
Investigación, desarrollo, innovación y creación artística	Promueve que la producción de conocimiento (investigaciones, proyectos, innovación, creación artística) integre la perspectiva de género, que se generen estudios sobre desigualdades de género y diversidades, y que los fondos, manuales y buenas prácticas de investigación consideren criterios de igualdad.
Comunicación, extensión y vinculación con el medio	Engloba las políticas de comunicación institucional, las actividades de extensión, vinculación con la comunidad, y difusión pública desde una mirada de género. Busca visibilizar la igualdad, promover narrativas inclusivas y sensibilizar en torno a la no discriminación
Acoso sexual y violencia de género	Impulsa la prevención, detección, sanción y reparación de situaciones de acoso sexual, discriminación, violencia de género. Incluye protocolos de denuncia, acompañamiento, campañas de sensibilización, políticas de convivencia y sistemas de protección para víctimas
Participación y representación en la academia	Se refiere a la equidad en la participación de todos los estamentos (estudiantes, académicos/as, funcionarios/as, directivos/as), a la representación equilibrada en cargos de decisión, instancias de gobierno, comités y estructuras académicas, y a asegurar igualdad de oportunidades para distintos géneros en la carrera universitaria.
Género y trabajo (relaciones laborales)	Apunta a la equidad de género en las condiciones laborales: contratación, remuneraciones, ascensos, trato justo, políticas de no discriminación, conciliación, estabilidad, así como a visibilizar y corregir desigualdades estructurales de género en el trabajo universitario.
Corresponsabilidad social en el cuidado	Busca reconocer y asumir colectivamente la dimensión del cuidado (como trabajo reproductivo, cuidado de personas dependientes, conciliación vida-trabajo, cuidados familiares, etc.), promoviendo políticas

	institucionales que faciliten su distribución justa, apoyo a quienes cuidan, y compatibilización con las responsabilidades académicas o laborales.
--	--

Un marco contextual

El biombo, la cátedra y las luchas de hoy

El año 2014 la Universidad de Chile publicó el libro *“Del Biombo a la Cátedra”*¹. El texto realizado en ese entonces por la Oficina de Igualdad de Oportunidades (hoy DIGEN) marcó un hito relevante no solo para la propia universidad, sino también para el conjunto de instituciones de educación superior del país en tanto fue uno de los primeros esfuerzos sistemáticos por mostrar las brechas, discriminaciones y desigualdades de género presentes en la institución.

El recorrido histórico del libro –que parte con las primeras mujeres aceptadas en la universidad, como es el caso de Eloísa Díaz, que asistía a clases tras un biombo– tiene el valor de revitalizar el debate acerca de lo que sucede dentro de las instituciones de educación superior en materia de igualdad de género. Aunque se trataba de un diagnóstico acotado a la Universidad de Chile, logró reflejar una realidad poco abordada hasta ese momento y extensible al conjunto de universidades del país.

Particularmente, lo que sucede dentro del sistema educativo, y sobre todo en las instituciones de educación superior, posee una relevancia decisiva ya que en estos espacios se configuran los proyectos de vida, las carreras profesionales y las formas de participación social de las personas en su experiencia como estudiantes, académicas/os, profesionales y personal administrativo dentro de las universidades.

Por eso, sin desconocer los progresos alcanzados, las universidades, pese a su rol histórico como espacios de pensamiento crítico, producción de conocimiento y formación ciudadana, no están ajenas a las mismas estructuras de desigualdad de género presentes en la sociedad. En su interior persisten diferencias en el acceso a posiciones de poder académico y directivo, brechas salariales, distribución inequitativa de tareas de cuidado y docencia, y prácticas culturales que valoran de manera diferenciada la autoridad, el trabajo de mujeres y disidencias. Así, la universidad no solo refleja, sino que también puede reforzar estos patrones, reproduciendo lógicas históricas de exclusión que tensionan su misión pública y transformadora.

El valor de una iniciativa como el texto *“Del Biombo a la Cátedra”* estuvo en que permitió visibilizar las desigualdades persistentes, pero, todavía más importante, dar una base empírica para la formulación de políticas de género y la puesta en marcha de un conjunto de iniciativas institucionales.

¹ Cfr. Universidad de Chile (2014). *Del biombo a la cátedra*. Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile. Santiago, Universidad de Chile. Disponible en: <https://web.uchile.cl/archivos/VEX/BiomboCatedra/files/assets/basic-html/index.html#1>

Como parte de las acciones relevantes llevadas a cabo tanto a nivel interno como externo, está el hecho que la propia Universidad de Chile creó la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) el año 2018, dependiente de Rectoría, continuando con mayores atribuciones, recursos humanos, técnicos y financieros la labor de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, creada en 2014.

Ese mismo año 2018 el Consejo de Rectores y Rectoras de las Universidades de Chile (CRUCH) creó la Comisión de Igualdad Género, con el fin de contribuir al desarrollo de políticas de igualdad, así como ser un referente de transversalización de género y erradicación de la violencia en la educación superior.

Sin embargo, los avances en materia de igualdad de género en la propia universidad y en otras instituciones, también se deben al movimiento feminista de 2018 (conocido como el mayo feminista), que marcó un punto de inflexión en la historia reciente de la educación superior en Chile, al visibilizar de forma masiva las violencias de género, el acoso y las desigualdades estructurales que por décadas habían permanecido naturalizadas dentro de las instituciones.

Su irrupción no sólo permitió instalar un debate público sobre la urgencia de transformar las relaciones de poder en las universidades, sino que también impulsó cambios concretos: creación de protocolos, unidades de género, reformas legislativas y normativas, además de un replanteamiento ético de la convivencia en las instituciones de educación superior. Gracias a este movimiento las universidades se vieron interpeladas a revisar sus propias prácticas, responsabilizarse institucionalmente y reconocer la igualdad de género como un principio ineludible de justicia, democracia y producción de conocimiento.

Avances, iniciativas e hitos relevantes

Las sugerencias finales del libro *“Del Biombo a la Cátedra”* –ampliamente debatidas en una comisión triestamental de la universidad– incluyeron, entre otras, la creación de un Plan de Igualdad de Oportunidades, la aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, la implementación de la Ley de Igualdad de Remuneraciones, mecanismos de corresponsabilidad para compatibilizar vida laboral, académica y familiar, fortalecimiento de la institucionalidad, producción de información desagregada por sexo y procedimientos para enfrentar el acoso sexual. Estas recomendaciones fueron recogidas por la Universidad de Chile, iniciando un proceso gradual de transformaciones exigidas por estudiantes y académicas, y visibilizadas con fuerza por el movimiento feminista. Este proceso no fue inmediato, aunque sí marcó un giro institucional que reconoce la necesidad de avanzar hacia una universidad más equitativa, capaz de diagnosticar sus desigualdades y generar políticas para reducir brechas históricas.

Como se verá más adelante, parte de las políticas y del andamiaje institucional con el que cuenta la universidad se generó desde 2014 y se fortaleció luego del 2018. Su relevancia radica en el establecimiento de marcos normativos formales y en su capacidad para orientar acciones concretas en ámbitos como la prevención de violencias, la corresponsabilidad social y el fortalecimiento de la participación de mujeres y disidencias. Al situar la igualdad de género como un principio transversal

de la vida académica, investigativa y propia de la gestión, estas políticas avanzan hacia la construcción de una comunidad universitaria más justa, plural y democrática.

En ese marco, en el acto oficial del Día Internacional de la Mujer de 2019, la universidad suscribió un acuerdo con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que supuso la implementación de un proceso de definición y reconocimiento de estándares de igualdad de género, denominado *Modelo Genera Igualdad*. Este modelo surge como una respuesta institucional y política a las desigualdades de género que históricamente han atravesado la vida universitaria.

En concreto, no se trata únicamente de un programa ni de un conjunto de buenas prácticas, sino de un modelo integral de transformación organizacional, concebido para instalar la igualdad de género y la no discriminación como principios estructurantes del funcionamiento institucional.

La implementación del *Modelo Genera Igualdad* se desarrolla en etapas sucesivas. En una primera fase las unidades académicas y administrativas realizan diagnósticos participativos que permiten identificar desigualdades específicas, nudos críticos y prácticas discriminatorias, considerando la diversidad de estamentos y contextos. Sobre esa base se elaboran planes de acción con compromisos concretos, plazos definidos, metas e indicadores de seguimiento. Posteriormente, estos planes son acompañados, monitoreados y evaluados, combinando instancias internas de seguimiento con una evaluación externa que permite acceder al reconocimiento de los estándares de igualdad.

El *Modelo Genera Igualdad* impulsa una transformación integral en la Universidad de Chile y constituye un referente en la incorporación de la perspectiva de género en el sistema universitario. Reconoce el compromiso activo de la institución, evaluando tanto políticas y protocolos como su impacto en la cultura y la organización.

En 2022, la Universidad obtuvo la certificación de la primera fase, acreditando avances hacia la igualdad sustantiva. En 2025, recibió un nuevo reconocimiento por cumplir estándares de género, otorgado por un Comité integrado por la UNESCO, el Ministerio de Educación, la Subsecretaría de Educación Superior y el CUECH, correspondiente a la segunda fase del Modelo.

El Modelo, concebido como bien público, ha servido de guía para las 18 universidades estatales, que lo adaptan a sus propias realidades con apoyo de la Subsecretaría de Educación Superior. Alcanzar este nivel exige mecanismos operativos, evidencia documental e indicadores de monitoreo que aseguren condiciones de igualdad y una vida universitaria libre de violencias. Tras las dos primeras fases, la Universidad enfrenta hoy nuevos desafíos políticos y técnicos en su implementación.

No cabe duda que la *Política de Igualdad de Género*, aprobada por el Senado Universitario en marzo de 2022, constituyó un hito relevante, toda vez que se trata de una política integral cuyo objetivo declarado es “superar las desigualdades, discriminaciones y brechas de género que existen en todos los ámbitos del quehacer de la Universidad de Chile -considerando sus funciones de docencia, investigación, creación y extensión- con el fin de construir una Universidad pública que reconoce y promueve la igualdad sustantiva de género, asegurando el ejercicio de los derechos y el acceso

equitativo a los recursos políticos, económicos y simbólicos para todas, todos y todes quienes integran la Universidad de Chile”².

Dicha política unifica, integra y fortalece la acción de las distintas políticas y medidas que ya existían, además de las reparticiones y actores para promover el respeto entre los/as integrantes de la comunidad universitaria, la igualdad y el fin de la violencia de género.

En síntesis, el camino recorrido por la Universidad de Chile en materia de igualdad de género muestra una transformación significativa, aún en curso, que integra movilización social y articulación institucional. Las políticas, planes y normativas desarrolladas han modificado algunas estructuras internas y han abierto la posibilidad de repensar la universidad como un espacio formador de ciudadanía, más democrático y plural. Lo que aquí se expone, a partir de los datos recopilados, no es únicamente un registro de logros o desafíos, sino una invitación a continuar profundizando un proceso de cambio que, al transformar la universidad, contribuye también a transformar la sociedad.

² Cfr. <https://uchile.cl/dam/jcr:eb2a020d-2e39-4648-854d-0830b46376f5/Politiclas-PoliticalgualdadGenero.pdf>

Institucionalidad de género

La dimensión de *Institucionalidad de Género* constituye un eje articulador que permite dar cuenta del nivel de instalación, desarrollo y sostenibilidad de las estructuras, políticas, recursos y mecanismos que favorecen la incorporación permanente de este enfoque en todas las áreas universitarias. Su fortalecimiento refleja la madurez alcanzada por la institución y permite evaluar la capacidad organizacional para sostener políticas de igualdad en el tiempo.

El rol de las políticas

El fortalecimiento de la institucionalidad de género en la Universidad de Chile se ha sustentado en la progresiva elaboración y aprobación de un conjunto articulado de políticas que han otorgado soporte normativo, programático y operativo al enfoque de igualdad. La aprobación del *Plan de Desarrollo Institucional 2017–2026*, junto con la creación de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) en 2018 marcaron un hito al establecer las bases para una gobernanza universitaria comprometida con la igualdad.

Posteriormente, la implementación de políticas específicas –como la *Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias*, *Política para Prevenir el Acoso Sexual*, *Política de Igualdad de Género*, *la Política de Buenas Prácticas Laborales*, *la Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género*, y *la Política de Investigación, Creación Artística e Innovación con Perspectiva de Género*– ha permitido institucionalizar de manera transversal los principios de igualdad, corresponsabilidad y no discriminación en todos los ámbitos de la gestión institucional.

Este marco normativo coherente configura un sistema integral de gestión de la igualdad y un andamiaje institucional que ha permitido pasar de acciones aisladas a una gobernanza con enfoque de género, garantizando la sostenibilidad de las transformaciones.

Cada política incorpora elementos orientados a la promoción de la igualdad, ya sea a través de principios rectores, ejes estratégicos, objetivos específicos o acciones afirmativas. En conjunto, abordan –desde sus respectivos ámbitos de acción– dimensiones complementarias de un mismo propósito: asegurar condiciones equitativas de participación, representación, reconocimiento y bienestar para todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

En resumen, las políticas permiten:

1. Contribuir a la igualdad sustantiva en todos los niveles (laboral, académico y cultural).
2. Establecer indicadores comunes que faciliten el monitoreo y seguimiento.

La siguiente tabla resume las principales políticas implementadas en el periodo 2017-2022 y los focos de género que abordan:

Tabla 2. Resumen políticas institucionales y sus ejes de género

Documento	Aprobación	Ejes de género
POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS	2017	Derecho al cuidado, medidas de apoyo, infraestructura, políticas de evaluación, carrera y jerarquización académica con equidad de género
POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL	2017	Erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de género en la Universidad a partir de un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas.
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PDI) 2017–2026	2017	Estrategia IX: Igualdad de género, se conecta con los objetivos de asegurar igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por funciones similares, avanzar hacia una gestión institucional con perspectiva de género, incorporar equidad de género en la docencia, investigación, creación y extensión, y erradicar el acoso y violencia por razones de género.
POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	2022	Derechos laborales, igualdad de género, corresponsabilidad, salud y seguridad, participación, beneficios
POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO	2022	Reconocimiento explícito de la perspectiva de género como principio institucional: la política establece que la igualdad de género es un eje transversal que debe estar presente en la docencia, investigación, gestión y extensión
POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN, CREACIÓN ARTÍSTICA E INNOVACIÓN	2022	La política declara la equidad de género como uno de sus principios orientadores, promoviendo la igualdad de oportunidades para mujeres y diversidades en todos los procesos de investigación, creación e innovación
POLÍTICA DE DIVERSIDADES Y DISIDENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO (PDD)	2022	La política reconoce que las desigualdades por motivos de género y sexualidad se entrecruzan con otros ejes de exclusión –como clase, etnia, raza, discapacidad, edad o nacionalidad–, proponiendo un enfoque integral que articula igualdad, diversidad y justicia social que interviene en la formación, investigación, comunicación y gestión

Fuente: elaboración propia en base a las políticas universitarias

Etapas: avances y desafíos

El libro *“Del Biombo a la Cátedra”* (2014) estableció entre sus recomendaciones la necesidad de fortalecer la institucionalidad de género al interior de la universidad. Esto, de acuerdo con lo señalado en el texto, debía traducirse en:

1. La adopción de la igualdad de género como uno de los principios rectores de la gestión institucional, que oriente las políticas, planes y programas de la universidad.
2. El fortalecimiento de la Oficina de Igualdad de Género, en el entendido que este mecanismo cumple funciones relevantes de articulación del quehacer del conjunto de la institución. Asimismo, se proponía nominar formalmente a personas que desempeñen el rol de encargadas/os de género en cada uno de los órganos universitarios.
3. La elaboración e incorporación de la igualdad de género en los programas de mejoramiento de gestión que lleva a cabo la universidad.

Estos lineamientos cumplidos en su propósito central han permitido instalar la igualdad de género como principio orientador en documentos estratégicos, planes de desarrollo institucional, políticas internas y normativas que regulan la vida universitaria.

El mismo año 2014, una Comisión Triestamental de Igualdad de Género llevó a cabo un diagnóstico sobre la situación interna de la universidad en esta materia, señalando entre sus recomendaciones que era necesario abordar las discriminaciones existentes desde la propia institucionalidad. Así, se creó la Oficina de Igualdad de Oportunidades que, como se dijo antes, dio paso posteriormente a la actual Dirección de Igualdad de Género. Asimismo, las Unidades o Direcciones de Género son hoy una realidad extendida en las Unidades Académicas, lo que ha permitido descentralizar y contextualizar las iniciativas de género, aumentar la capacidad de respuesta y generar redes internas de colaboración y trabajo.

Sin embargo, la experiencia muestra que este cumplimiento fue el resultado de un proceso prolongado y sostenido, que requirió etapas sucesivas de sensibilización, discusión interna, generación de consensos y apoyos desde la comunidad universitaria, así como avances graduales desde acciones iniciales de articulación hacia estructuras más estables, aunque con niveles diferenciados de institucionalización que aún persisten.

Primera etapa: de la sensibilización a la estructura formal

Durante el período 2017–2020, la Universidad de Chile inició un proceso de formalización de estructuras de género a partir de la aprobación del *Plan de Desarrollo Institucional 2017–2026* y del establecimiento de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN), de la Oficina de Atención de Acoso Sexual, de la Unidad de Investigaciones Especializadas (UIE) y de algunas Unidades Locales de Género (ULG).

El año 2017 se constituyó una mesa de trabajo triestamental que dio lugar a la *Política de Prevención del Acoso Sexual* de la Universidad de Chile. Esta política tiene como propósito fundamental “erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de género mediante un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas. La política se complementa con un

conjunto de instrumentos normativos que articulan su implementación”³. Entre los principales documentos que la acompañan se encuentran el *Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria*, además de un modelo de atención e investigación.

Entre los años 2019 y 2020 la institución contaba con una presencia parcial de unidades o comisiones de género en las facultades (40% en 2018 y 60% en 2020), con dotación de personal y recursos limitados. Esta primera etapa se centró en la instalación de capacidades, la definición de protocolos y el diseño del *Modelo Genera Igualdad* como referencia para la transformación institucional.

De este periodo es también la *Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias*, elaborada con la participación del Movimiento de Madres y Padres Universitarias/os, cuyo objetivo es “garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en su participación en el quehacer universitario, superando las barreras que impiden su pleno despliegue en la universidad; favorecer la corresponsabilidad social en el cuidado de niños y niñas; y desarrollar un marco normativo pertinente”⁴. También es de este periodo el *Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social*, cuyo foco está en establecer el marco de funcionamiento operativo de la política.

Por otro lado, la creación dentro de la DIGEN del Observatorio de Violencias e Igualdad de Género (2020), marcó un hito institucional, ya que permitió producir y centralizar información sistemática sobre brechas, denuncias y políticas internas.

En otro ámbito, el año 2021 se crea el *Instructivo Uso de Nombre Social, Mara Rita*, instrumento institucional que permite a las personas trans y no binarias que estudian o trabajan en la Universidad de Chile, utilizar su nombre social en todas las actividades internas, curriculares, extracurriculares y laborales, en virtud del respeto a la identidad de género de las personas, incluso si no han realizado el trámite de cambio de sexo registral.

Segunda etapa: expansión y articulación

Entre 2021 y 2022 se produjo una expansión significativa de la institucionalidad de género en la universidad, pese al contexto de pandemia. Los diagnósticos por dimensiones y los informes del *Modelo Genera Igualdad* muestran un fortalecimiento de la estructura organizacional con la creación de unidades de género en la mayoría de las facultades e institutos. Sin embargo, este crecimiento presenta niveles diferenciados de desarrollo, en función de las particularidades de cada contexto.

Durante este período se desarrolló un modelo de gobernanza que articula la labor de la DIGEN con las Unidades Académicas y los equipos de gestión local, además de las Unidades Centrales (Vicerrectorías), lo que permitió descentralizar la implementación de las políticas.

³ <https://uchile.cl/dam/jcr:138c25c7-2dc7-4563-ae42-986b9d346551/Política%20de%20Prevención%20del%20Acoso%20Sexual.pdf>

⁴ Cfr. <https://uchile.cl/dam/jcr:f327b0b8-8441-457f-8bf2-2787b1cf0dba/4.%20Política%20de%20Corresponsabilidad%20Social.pdf>

La aprobación de distintas políticas, algunas de ellas propiamente de igualdad y otras que incorporan criterios de igualdad y no discriminación, reforzaron el marco normativo e institucional. Ejemplo de las primeras es la *Política de Igualdad de Género*, hito producido el año 2022. En cuanto a las segundas, que integran transversalmente criterios de género, buscan orientar procedimientos o decisiones para evitar sesgos de género. Dentro de estas está la *Política de Buenas Prácticas*, la *Política de Investigación, Creación Artística e Innovación*; la *Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género*.

En particular, la *Política de Igualdad de Género* es relevante porque se propone transformar las desigualdades estructurales, instalando la igualdad de género como un principio orientador para toda la institución con efectos en la docencia, la investigación, la gestión, las relaciones laborales y la vida comunitaria.

En conjunto, todas estas políticas reconocen la institucionalidad de género como estructura permanente de gobernanza, asignándole funciones de seguimiento, coordinación intersectorial y asesoría en la toma de decisiones estratégicas.

Finalmente, la creación de la Comisión de Igualdad de Género del Senado Universitario, en el ejercicio de sus funciones de estudiar, analizar y discutir las políticas universitarias, aportó al proceso de articulación y expansión, jugando un rol clave en el diseño, tramitación y aprobación de la *Política de Igualdad de Género*.

Tercera etapa: avanzar hacia la transversalización

En el marco de la implementación del *Modelo Genera Igualdad*, la dimensión de Institucionalidad de Género alcanzó un nivel alto de maduración. Los informes 2023–2025 muestran que la Universidad transita desde la instalación de unidades hacia la consolidación de un sistema integral de políticas, estructuras y procedimientos permanentes. Se observa, también, una mayor formalización en los mecanismos de reporte, planificación y evaluación, junto con la integración de los temas de género y diversidad en los planes estratégicos y presupuestarios.

Un elemento central en la Universidad de Chile es la disponibilidad y sistematización de datos desagregados. Estos datos se encuentran distribuidos en diversos instrumentos institucionales, lo que permite construir una mirada integral y comparativa sobre las brechas existentes en distintos ámbitos de la vida universitaria.

En este contexto, destacan de manera especial los Dashboard de la Dirección de Desarrollo Académico (DDA) y de la Unidad de Análisis Institucional y Datos (UAID), junto con la disponibilidad de información desagregada proporcionada por la Vicerrectoría de Tecnologías de la Información (VTI) y la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE). Esta última aporta datos relevantes sobre el estudiantado a través del Formulario de Caracterización Estudiantil (FOCES).

Estos instrumentos se constituyen en un recurso estratégico para el análisis, seguimiento y monitoreo de indicadores de género, al concentrar información actualizada que se cita en diversas dimensiones de este diagnóstico. Su aporte permite identificar tendencias, avances y nudos críticos

en ámbitos como la participación académica, la investigación, la docencia, la gestión, las condiciones laborales y el desarrollo de la carrera académica.

En esta fase, la institucionalidad de género se caracteriza por:

- Estructura formalizada y legitimada, con reconocimiento dentro la orgánica universitaria.
- Cobertura transversal, que alcanza la totalidad de las Unidades Académicas y organismos centrales.
- Coordinación interinstitucional, articulada a través de la Red de Unidades de Género.

En resumen, la evolución de la Institucionalidad de Género en la Universidad de Chile puede entenderse como un proceso progresivo en sucesivas etapas diferenciadas que expresan una transición desde la política sectorial hacia la gobernanza con perspectiva de género, con una estructura institucional sólida y estable, recursos técnicos especializados y mecanismos de rendición de cuentas que debieran garantizar la continuidad y consolidación de las transformaciones.

Cobertura y crecimiento

El autodiagnóstico institucional realizado en el año 2020 reportaba que un 60% de las facultades e institutos contaban con una unidad de género formalmente constituida. Para 2023–2024, según los informes más recientes, esa cobertura alcanza al 100% de las facultades e institutos, aunque con distintos grados de formalización. Esto implica que:

1. La institución cuenta con 16 facultades y 3 institutos que disponen de Unidades Locales de Género (ULG). Estas se agrupan en 14 ULG para facultades y 3 Institutos, a lo que se suma también el Hospital.
2. En total 18 unidades cuentan con personal especializado dedicado a tareas de igualdad y acompañamiento.
3. En 9 facultades, las ULG están integradas en estructuras mayores, como Direcciones de Igualdad e Inclusión.
4. Todas las unidades forman parte de la Red de Encargadas/os y Comisiones de Género, coordinada por la DIGEN, que sesiona regularmente desde 2021.

Estos datos reflejan un avance sostenido en la institucionalización del enfoque de género al interior de la Universidad. El tránsito desde una cobertura parcial hacia la presencia total de unidades o comisiones de género en todas las facultades e institutos evidencia un proceso de maduración organizacional, instalando las condiciones institucionales para incorporar la transversalización de la igualdad de género.

En el marco de la implementación del *Modelo General Igualdad* se diseñó un *Índice de Institucionalización de Género* orientado a medir, mediante indicadores verificables, el grado de consolidación que alcanza la igualdad de género en las distintas unidades de la Universidad. Este índice permite evaluar en qué medida la perspectiva de género se encuentra efectivamente integrada en la estructura, la gestión y los procesos formales de cada unidad, más allá de acciones aisladas o declaraciones generales.

Los indicadores que componen este índice consideran, entre otros aspectos, la incorporación de la igualdad de género en los planes de desarrollo, la existencia de presupuesto propio, la participación en instancias formales de toma de decisiones, la implementación de mecanismos de rendición de cuentas y otros elementos que dan cuenta de cómo la igualdad de género es abordada de manera sistemática e institucional. El índice contempla un rango máximo de nueve puntos, a partir del cual se establecen intervalos que permiten clasificar a las unidades en tres niveles de desarrollo: inicial, medio y alto, según el grado de institucionalización alcanzado.

La siguiente tabla sintetiza los niveles de desarrollo de la institucionalidad de género alcanzados por las distintas unidades de la Universidad.

Tabla 3. Unidades Locales de Género. Institucionalidad de género y niveles de desarrollo

Nivel de desarrollo	Características	% de unidades (2024)
Alto	Unidad formal con estructura, recursos y plan de acción; integración en la gobernanza local.	45%
Medio	Comisión o encargados/as con estructura y actividades sostenidas	40%
Inicial	Equipo o referente sin formalización administrativa.	15%

Fuente: Observatorio de Género. Elaboración propia

Las diferencias en los grados de formalización evidencian la necesidad de profundizar la estandarización, el fortalecimiento de capacidades y la sostenibilidad de estas estructuras en el tiempo. En efecto, los resultados muestran un avance significativo en la consolidación institucional de la igualdad de género. Un 45 % de las unidades se ubica en el nivel de alto desarrollo, caracterizado por la existencia de espacios formales con estructura definida, recursos asignados, planes de acción y participación en instancias de toma de decisión. Por su parte, un 40 % de las ULG se sitúa en un nivel medio, donde la institucionalidad se expresa a través de comisiones o encargadas/os que desarrollan actividades sostenidas, aunque con menor formalización estructural y capacidad de incidencia. Solo un 15% de las unidades permanece en un nivel inicial, con referentes o equipos sin suficiente formalización administrativa, lo que evidencia brechas persistentes en términos de recursos, estabilidad y anclaje organizacional.

Más allá de estos datos, no cabe duda que estas estructuras son relevantes porque actúan como espacios de implementación de políticas de igualdad en las distintas Unidades Académicas y Unidades Centrales (Vicerrectorías), promoviendo diagnósticos locales, diseñando e implementando planes de trabajo y coordinación con la DIGEN.

Entre sus líneas de acción se destacan:

- Implementación de protocolos de acoso y violencia de género.
- Incorporación del enfoque de género en los procesos de docencia, investigación y gestión.
- Actividades de formación y sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria en áreas como corresponsabilidad, prevención de la violencia y el acoso sexual.
- Monitoreo de datos y generación de indicadores de igualdad.

Finalmente, la DIGEN lidera la articulación de la red institucional con unidades académicas y centrales, mediante:

- Reuniones permanentes con las encargadas y comisiones de género.
- Un sistema unificado de reporte y seguimiento de metas por dimensión del *Modelo General Igualdad*.
- Elaboración de informes anuales de avances en materia de igualdad, que retroalimentan los procesos de planificación estratégica.
- Coordinación con unidades centrales para integrar la igualdad de género en los sistemas de gestión universitaria.

Todo lo anterior ha permitido pasar de una instalación fragmentada (2018–2020) a un modelo de gobernanza transversal (2023–2025), en el que la institucionalidad de género tiene cada vez más presencia en la toma de decisiones y en la planificación universitaria.

En síntesis, la institucionalidad de género en la Universidad de Chile se ha consolidado como una estructura transversal, descentralizada y sostenible, capaz de integrar el enfoque de género en la gestión universitaria, la formación académica, la investigación y la convivencia universitaria. Esta red constituye hoy el principal soporte para la aplicación, seguimiento y evaluación continua de los estándares del *Modelo General Igualdad* y de las políticas institucionales. Asimismo, evidencia un avance sostenido hacia la construcción de un andamiaje robusto que otorga coherencia y dirección a las acciones en esta materia, donde la consolidación de unidades especializadas, la formalización de procedimientos y la integración del enfoque de género en la planificación institucional reflejan un compromiso estructural que se debe profundizar, con miras a consolidar cambios culturales y prácticas basadas en la igualdad de género.

Formación, docencia y aprendizaje

La dimensión de *Formación, Docencia y Aprendizaje* es uno de los pilares estratégicos para la transversalización de la igualdad de género en la Universidad de Chile, dado que incide directamente en la experiencia formativa de las y los estudiantes y en el trabajo formativo que llevan a cabo las y los docentes.

Su relevancia está en que permite integrar el enfoque de género en los procesos curriculares, en las prácticas educativas y en los contenidos de enseñanza, contribuyendo a formar profesionales con una mirada crítica e inclusiva. Esta dimensión articula acciones de actualización del Modelo Educativo, a través del desarrollo curricular, capacitación docente e implementación de cursos y programas con enfoque de género, configurando un campo de transformación que impacta la formación, ayuda a reducir los sesgos de género y promueve ambientes de aprendizaje más equitativos. Su alcance abarca todos los niveles de la formación universitaria –pregrado, postgrado, formación general y educación continua– y constituye un eje clave para avanzar hacia una cultura institucional donde la igualdad sea parte integral de la práctica docente y del desarrollo académico.

Modelo Educativo y docencia

La evidencia disponible muestra un avance significativo en la transversalización del enfoque de género en los procesos formativos de la Universidad de Chile, especialmente entre 2019 y 2024. Este progreso se inicia con la incorporación de la igualdad de género como principio y competencia genérica del Modelo Educativo, y se refleja en la ampliación de la oferta académica, el incremento sostenido de cursos con contenidos de género y diversidades sexo-genéricas, el desarrollo de programas de formación docente, así como con el inicio de procesos de ajuste curricular en varias facultades.

En concreto, la integración como principio orientador de la igualdad de género y no discriminación en el Modelo Educativo de la Universidad de Chile ha sido un avance significativo⁵, que se ha visto potenciado por la *Política de Igualdad de Género* que señala la necesidad de elaborar propuestas que incidan en los contenidos y metodologías de enseñanza, para enfrentar el sexismo y la reproducción de desigualdades en la formación de las, los y les estudiantes y, también, la revisión del Modelo Educativo, las prácticas docentes, el desarrollo curricular, y la formación del cuerpo académico en materia de igualdad de género, entre otros aspectos.

Un punto importante en tales instrumentos es el reconocimiento del carácter no neutral de la educación en términos de género, toda vez que reproduce normas, roles y jerarquías. De esta forma, la igualdad de género en el Modelo Educativo de la Universidad de Chile se configura como un principio transversal basado en Derechos Humanos, que busca transformar las prácticas pedagógicas, el currículum, los perfiles de egreso y la cultura institucional, con el objetivo de superar el sexismo estructural de la educación y formar profesionales capaces de contribuir a la equidad social.

⁵ Cfr. <https://uchile.cl/dam/jcr:fdb5b2e3-d3c8-437d-824a-5d4703ddff91/Instrumentos-ModeloEducativo.pdf>

Avances y desafíos

Los primeros diagnósticos realizados en este punto en particular (2020–2021), evidenciaban que tanto el principio de igualdad de género como la competencia sello, propia del *Modelo General de Igualdad*, aún no estaban formalmente incorporados en los planes formativos y que no existían orientaciones docentes específicas ni ajustes curriculares en tal sentido⁶.

Sin embargo, se constata un aumento importante de la oferta de cursos con contenidos de género, lo que constituye un indicador directo de implementación del Modelo Educativo. Los datos muestran que en pregrado se pasó en 2023 de 111 cursos, a 127 cursos en 2024 y 133 en 2025, siendo mayoritariamente asignaturas electivas; mientras que en postgrado se alcanzaron 70 programas y asignaturas con contenidos de género y diversidades en 2024 y 73 en 2025.

En Cursos Formación General (CFG), la proporción de cursos que declaran competencia de igualdad de género abarca en 2025 un 25% del total. En números absolutos en 2019 eran 14 cursos, en 2024 suman 20, y en 2025 un total de 23, alcanzando en forma acumulada en el periodo a 3.697 estudiantes que los han cursado.

Este proceso se ha reforzado a través de distintos programas formativos dirigidos tanto al cuerpo académico como a profesionales que se desempeñan en distintas áreas de la gestión universitaria. Así, los diplomados que se dictan desde la DIGEN acumulan 322 docentes y profesionales formados entre 2021 y 2024, lo que constituye un grupo relevante que se espera que impacte directamente la capacidad de incorporar el enfoque de género en la enseñanza y en los procesos de gestión. En concreto, entre 2021 y 2024 han participado del *Diplomado Género en la Academia* 135 docentes, mientras que en el mismo periodo el *Diplomado Gestión Universitaria con Perspectiva de Género* lo han cursado 187 participantes.

Otras iniciativas llevadas a cabo en el ámbito de la formación y sensibilización del cuerpo académico son:

- Cursos de formación docente realizados por el Departamento de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos (VAA), “Docencia universitaria con perspectiva de igualdad de género y no discriminación”.
- Cápsulas pedagógicas (2024), con alcance cercano al 10% del cuerpo académico jerarquizado y disponibilidad asincrónica.
- Glosario de no discriminación e inclusión, con alta cobertura (47% del cuerpo académico).
- Cursos y CFG con enfoque de género, implementados de forma semestral desde 2018, con cobertura variable según matrícula.

La siguiente tabla presenta un resumen de los principales elementos de la dimensión formación, docencia y aprendizaje en una serie temporal.

⁶ La competencia sello es un eje transversal del Modelo Educativo, con el objetivo de articular de manera explícita el compromiso ético y formativo con la igualdad de género y la no discriminación en todos los procesos formativos.

Tabla 4. Avances en formación, docencia y aprendizaje 2020-2024

ASPECTO	2020–2021	2022	2023	2024
INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MODELO EDUCATIVO	No implementado	Inicio del proceso tras Política de Igualdad	Incorporación en documentos orientadores	En fase de implementación en facultades
AJUSTES CURRICULARES CON CONTENIDO DE GÉNERO	No existen procesos sistemáticos	Trabajo inicial en algunas unidades	Expansión de comisiones curriculares	Tres carreras: Trabajo social, Derecho y Obstetricia (3,6%) del total. Existen orientaciones sobre la docencia con perspectiva de género (DEPREG, 2024) y se realizan revisiones de mallas curriculares por carreras.
ORIENTACIONES PARA DOCENCIA CON ENFOQUE DE GÉNERO	No existe normativa u orientaciones	Se elaboran orientaciones iniciales	Circulación institucional	Aplicación progresiva en rediseños
CURSOS DE PREGRADO CON CONTENIDOS DE GÉNERO	Oferta inicial reducida	90	111	127
CURSOS Y PROGRAMAS DE POSTGRADO CON CONTENIDOS DE GÉNERO	Datos no sistematizados	40	58	70
CFG QUE DECLARAN COMPETENCIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	14 cursos (20,9%)	16 (21,6%)	17 (19,8%)	20 (24,1%)
ESTUDIANTES EN CFG CON COMPETENCIA DE GÉNERO	400–500 estimado	600+	700+	3.237 acumulados (23% en 2024)
DOCENTES Y PROFESIONALES FORMADOS POR DIGEN (DIPLOMAS)	Inicio del proceso de dictación de los diplomados (año 2021)	65 acumulados	115 acumulados	322 acumulados

Fuente: Observatorio de Género

Persiste la segmentación horizontal en la matrícula estudiantil

La información contenida en los diagnósticos institucionales (2020-2024), los informes del Observatorio de Género y los datos aportados por las facultades confirman la persistencia de una fuerte segregación horizontal del estudiantado. Esta segregación se expresa en la distribución desigual de mujeres y hombres entre áreas feminizadas o masculinizadas. En efecto, los documentos muestran que la matrícula total de la Universidad se aproxima a la paridad, pero las mujeres se concentran mayoritariamente en Ciencias Sociales y Humanidades; Artes; Ciencias de la Salud y Educación, mientras que los hombres lo hacen en Ingenierías y Tecnologías; Economía y Negocios; y Ciencias Naturales y Exactas. Este patrón se mantiene estable en los diagnósticos comparativos de 2019 y 2025, lo que indica que la segregación horizontal no ha variado sustantivamente en el periodo.

Tabla 5. Matrícula femenina por facultades pregrado y posgrado
NÚMERO Y PORCENTAJE DE ESTUDIANTES MUJERES. PREGRADO Y POSTGRADO

UNIDAD ACADÉMICA	2019				2025			
	Pregrado		Postgrado		Pregrado		Postgrado	
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y URBANISMO	1.491	61%	39	52%	1.506	61%	32	54%
FACULTAD DE DERECHO	1.516	49%	17	37%	1.983	55%	38	39%
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS	1.411	40%	85	32%	1.900	43%	93	34%
FACULTAD DE GOBIERNO	407	56%	26	47%	512	55%	57	50%
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS	1.483	27%	41	19%	2.019	31%	97	29%
FACULTAD DE MEDICINA	2.713	65%	310	55%	3.188	66%	316	58%
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACÉUTICAS	871	51%	36	51%	1.007	52%	32	48%
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA	477	61%	52	61%	578	66%	39	61%
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	1.448	65%	57	54%	1.728	68%	181	62%
FACULTAD DE COMUNICACIONES E IMAGEN	554	52%	13	39%	590	54%	16	62%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES	1.025	54%	43	44%	1.180	62%	44	59%
FACULTAD DE ARTES	921	55%	32	48%	890	59%	19	58%
FACULTAD DE CIENCIAS	752	47%	29	50%	704	49%	31	49%
FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS	603	49%	19	61%	548	48%	28	35%
FACULTAD DE CIENCIAS FORESTALES	191	50%	3	30%	195	47%	15	60%
FACULTAD DE VETERINARIA	953	73%	12	55%	1.043	71%	1	17%
BACHILLERATO	290	57%	-	-	253	48%	-	-
INSTITUTO DE NUTRICIÓN Y TECNOLOGÍA EN ALIMENTOS	-	-	45	85%	-	-	32	76%
INSTITUTO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN EDUCACIÓN	-	-	-	-	-	-	16	64%
INSTITUTO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES	-	-	19	59%	-	-	24	55%
PROGRAMA INTERFACULTADES	-	-	102	58%	-	-	59	43%
TOTAL	17.106	50,70%	980	47%	19.824	52,70%	1170	49%

Fuente: Dashboard, UAID

El análisis de la matrícula muestra una tendencia sostenida hacia una mayor participación de mujeres, tanto en pregrado como en postgrado, aunque con ritmos y expresiones diferenciadas según nivel formativo y área disciplinar. En términos agregados, la participación de mujeres en pregrado aumenta desde un 50,7% en 2019 a un 52,7% en 2025, mientras que en postgrado pasa de 47% a 49% en el mismo período. Esta evolución confirma que las mujeres no solo acceden en mayor proporción a la educación superior, sino que consolidan su presencia en el sistema universitario.

No obstante, esta feminización convive con una marcada segmentación por áreas del conocimiento, lo que evidencia que la igualdad de acceso no se distribuye homogéneamente entre disciplinas. Facultades tradicionalmente asociadas al cuidado, la salud y las ciencias sociales como Medicina, Odontología, Ciencias Sociales y Veterinaria, presentan niveles elevados y persistentes de matrícula femenina, superando en varios casos el 65% en pregrado. En contraste, áreas vinculadas a las ingenierías, las ciencias duras y la economía continúan mostrando una participación significativamente menor de mujeres, aunque con leves incrementos entre 2019 y 2025, especialmente en Ciencias Físicas y Matemáticas y en Economía y Negocios.

Tabla 6. Número y porcentaje de estudiantes de postgrado por sexo y tipo de programa

UNIDAD ACADÉMICA	MUJER- MAGÍSTER				MUJER - DOCTORADO			
	2019		2025		2019		2025	
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y URBANISMO	79	49%	65	51%	4	33%	18	60%
FACULTAD DE DERECHO	63	36%	74	39%	11	38%	12	40%
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS	400	33%	365	35%	7	21%	12	33%
FACULTAD DE GOBIERNO	90	50%	142	52%				
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS	182	25%	388	28%	72	28%	72	27%
FACULTAD DE MEDICINA	267	60%	221	57%	95	55%	62	47%
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACÉUTICAS	88	53%	102	57%	45	45%	35	44%
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA	5	83%	4	67%	5	36%	9	53%
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	161	59%	338	65%	37	56%	31	46%
FACULTAD DE COMUNICACIONES E IMAGEN	31	40%	37	61%				
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES	99	45%	114	57%	53	49%	38	46%
FACULTAD DE ARTES	84	51%	59	48%				
FACULTAD DE CIENCIAS	112	46%	121	45%	50	43%	43	39%
FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS	50	58%	67	42%				
FACULTAD DE CIENCIAS FORESTALES	23	49%	31	58%				
FACULTAD DE VETERINARIA	32	53%	16	53%				
INSTITUTO DE NUTRICIÓN Y TECNOLOGÍA EN ALIMENTOS	107	86%	107	85%				
INSTITUTO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN EDUCACIÓN			29	66%				
INSTITUTO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES	40	56%	43	52%			1	25%
PROGRAMAS INTERFACULTADES	223	65%	82	38%	153	48%	163	47%
TOTAL	2.086	44%	2.362	44%	532	43%	496	41%

Fuente: Dashboard, UAID

En el caso específico de postgrado, tanto para magíster como para doctorado, a nivel institucional también persiste la desigualdad. En magíster la proporción total de mujeres se mantiene estancada en 44%, lo que indica que el crecimiento de la matrícula no ha implicado mayor paridad. En doctorado incluso se observa una leve disminución (de 43% a 41%), lo que es relevante porque este nivel concentra la formación avanzada para la investigación y el liderazgo académico, sugiriendo que las barreras de género tienden a intensificarse a medida que aumenta el nivel de formación.

Tanto en magíster como en doctorado, la *tabla n°6* también evidencia una fuerte segregación disciplinaria por sexo que se mantiene en el tiempo. Las mujeres están sobrerrepresentadas en áreas asociadas al cuidado y lo social (Medicina, Nutrición, Ciencias Sociales, Educación), mientras permanecen subrepresentadas en campos STEM y económico-tecnológicos (Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias, Economía y Negocios). Esto sugiere que las desigualdades no solo son numéricas, sino estructurales y culturales, vinculadas a la división sexual y a trayectorias académicas diferenciadas por género.

En conjunto, los datos de matrícula estudiantil configuran un escenario paradójico: mientras las mujeres constituyen una mayoría creciente en la formación universitaria, esta ventaja cuantitativa no garantiza trayectorias educativas ni profesionales equivalentes a las de los hombres, especialmente en niveles avanzados y en ciertas áreas estratégicas.

Como se dijo antes, esta segregación es consecuencia de patrones culturales reproductivos que implican que las mujeres tienden a elegir carreras asociadas al cuidado, mientras que los hombres se concentran en áreas de tecnología, matemáticas, economía y computación, lo que refuerza la división sexual del trabajo y configura trayectorias vitales profundamente desiguales, toda vez que los espacios de formación y desarrollo femenino son aquellos peor valorados socialmente y con más bajas remuneraciones.

En concreto, la segregación horizontal del estudiantado tiene múltiples efectos, documentados:

1. Reproduce brechas salariales futuras y precariza las profesiones feminizadas, ya que las áreas masculinizadas concentran empleos de mayor retribución, mientras que las carreras feminizadas suelen asociarse a salarios más bajos y mayor precarización laboral.
2. Limita la diversidad disciplinaria, porque impide que las mujeres accedan a espacios de alta producción científica y tecnológica.

En los diferentes documentos revisados se sostiene que estas tendencias se vinculan con una socialización temprana diferenciada, falta de modelos femeninos en STEM, climas académicos percibidos como hostiles o poco inclusivos y sesgos explícitos e implícitos en orientación vocacional. Por cierto, no se puede desconocer que la universidad recibe una segregación que ya existe en el sistema escolar y la sociedad, y que también estas instituciones contribuyen a reproducirla. Sin embargo, también es importante destacar las acciones que la universidad ha desplegado para abordar esta situación.

En concreto, desde 2014 la Universidad de Chile ha impulsado la incorporación de mujeres en áreas de ingeniería y ciencias mediante el *Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género* (PEG),

inicialmente implementado en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Posteriormente, se sumaron la Facultad de Artes y la Facultad de Economía y Negocios (2020), la Facultad de Agronomía y la Facultad de Ciencias (2024), y la Facultad de Medicina (2025).

En paralelo, la Facultad de Ciencias Sociales ha desarrollado un programa similar para favorecer el ingreso de hombres en carreras altamente feminizadas, como Pedagogía en Educación Parvularia y Trabajo Social. A estas iniciativas se agrega el programa Más Mujeres Científicas (+MC), que desde la Admisión 2024 incorpora cuotas de género en carreras STEM a través de la plataforma DEMRE. Ambos programas han permitido aumentar la representación femenina en ingeniería y ciencias, logrando que el porcentaje de mujeres en pregrado de la FCFM supere el 30% y ofreciendo, en la Admisión 2024, un total de 170 cupos combinados entre PEG y +MC. En conjunto, estas políticas buscan equilibrar el acceso, eliminar sesgos culturales y fomentar la diversidad disciplinaria en la formación universitaria.

En conjunto, la información disponible muestra que la Universidad ha avanzado en la generación de condiciones institucionales para enfrentar la desigualdad. Sin embargo, aún persiste la segregación horizontal que continúa siendo una de las brechas más resistentes. Su persistencia confirma que se trata de un fenómeno estructural, que combina factores culturales, sociales, económicos y educativos que trascienden al propio sistema universitario, y que requieren acciones sostenidas de largo plazo.

Finalmente, se puede concluir la existencia de una trayectoria donde los compromisos y orientaciones institucionales avanzan más rápido que la implementación efectiva, especialmente en áreas como formación docente, desarrollo curricular y orientaciones para la docencia. Sin embargo, también existen indicadores de progreso, como el aumento sostenido de cursos CFG con contenido de género y la formalización de lineamientos, programas y competencias sello aún en proceso de incorporación al Modelo Educativo.

Así, la información permite identificar un tránsito desde acciones incipientes y dispersas, hacia un proceso más estructurado, con políticas y medidas concretas que se reflejan en el diagnóstico asociado a la *Política de Igualdad*.

Investigación, desarrollo, innovación y creación artística

La dimensión *Investigación, Desarrollo, Innovación y Creación Artística* remite a un rol clave en las universidades, entre las cuales destaca la producción de conocimiento en distintas áreas, su difusión y la contribución de las Instituciones de Educación Superior al país. Sin embargo, también aparecen brechas estructurales que atraviesan la vida académica, afectando las oportunidades de desarrollo de las personas. En efecto, la participación diferenciada de mujeres y hombres en la investigación, el acceso desigual a recursos y posiciones de liderazgo, la subvaloración e invisibilidad de los estudios de género revelan que la igualdad no depende solo de la presencia numérica de investigadoras, sino también de las condiciones efectivas para desarrollar y reconocer su trabajo.

En este sentido, abordar esta dimensión es fundamental, no sólo para garantizar trayectorias académicas equitativas, sino también para transformar los modos en que la universidad produce y valida el conocimiento, avanzando hacia una comunidad científica más diversa, inclusiva y socialmente pertinente.

Un marco institucional

La aprobación de la *Política de Investigación, Creación Artística e Innovación*, el año 2022, es uno de los hitos más relevante en esta dimensión, en especial porque incorpora explícitamente el principio de igualdad de género como eje transversal en el desarrollo de la investigación y la innovación⁷.

En específico, la política reconoce desigualdades estructurales en I+D+i (investigación, desarrollo e innovación) y asume la igualdad de género como un principio de calidad científica. De esta forma, se hace cargo de promover la incorporación de la igualdad de género en la investigación, así como promover la equidad en las trayectorias académicas impulsando la participación y liderazgo de mujeres en I+D+i.

Por otro lado, el Plan Bianual de la Política (2022-2023), incluye la realización de cursos, talleres de I+D+i con perspectiva de género y, también, paneles y encuentros de investigadoras, los que han tenido por objetivo promover redes académicas femeninas.

Por su parte, la *Política de Igualdad de Género* señala en lo referido a este punto que la universidad se compromete a impulsar la generación de conocimiento con perspectiva de igualdad de género en las investigaciones; aumentar la participación y liderazgo de las mujeres y, también, promover la distribución equitativa de fondos para la producción y divulgación en materia de investigación académica, entre otros.

⁷ Cfr. <https://uchile.cl/dam/jcr:75de6036-36d8-4d1f-8400-ceed9af6ebce/Pol%C3%ADtica%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%202025.pdf>

Avances y desafíos

Entre el año 2023 y 2024 la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo se comprometió a incorporar criterios de género en sus fondos concursables, lo que sin duda marca un avance significativo en el acceso equitativo a recursos para investigación. En esa misma línea, se han creado dos fondos por \$61.000.000 para apoyar la finalización y publicación de artículos y libros académicos liderados por mujeres. Estas y otras medidas adquieren pleno sentido dado que persisten brechas en la trayectoria investigativa de las académicas mujeres.

Efectivamente persiste la brecha de género en la producción científica del cuerpo académico. La *tabla n°7* evidencia una mayor participación masculina en todos los años observados. No obstante, se aprecia una tendencia gradual al alza en la participación femenina, que pasa de 34,1% en 2018 a 37,5% en 2024, lo que representa un incremento de 3,4 puntos porcentuales en el período. Este avance, aunque sostenido, es moderado y no logra revertir la desigualdad estructural, reflejada en un promedio de 35,8% para mujeres frente a 64,2% para hombres.

Tabla 7. Cuerpo académico. Porcentaje de publicaciones anuales por sexo

AÑO	MUJER	HOMBRE
2018	34,1	65,9
2021	35,8	64,2
2024	37,5	62,5
PROMEDIO	35,8	64,2

Fuente: Dashboard, UAID

La *tabla n°8* da cuenta de una brecha de género persistente en la adjudicación de proyectos nuevos liderados por investigadoras/es principales, con un claro predominio masculino en todos los años observados. En 2018, las mujeres representan 32,8% frente a 67,2% de hombres; en 2021 se observa un leve retroceso femenino (32,1%), lo que sugiere un estancamiento en el corto plazo. Recién en 2024 se evidencia un avance más significativo, alcanzando las mujeres el 36,2%, con una reducción correlativa de la participación masculina.

A pesar de este repunte reciente, el promedio del período (33,7% mujeres vs. 66,3% hombres) confirma que el acceso de las mujeres al liderazgo de proyectos sigue siendo desigual. La evolución temporal sugiere que las políticas de equidad y los instrumentos de apoyo comienzan a mostrar efectos, pero de manera lenta y no lineal, con avances que pueden verse interrumpidos por contextos institucionales o externos (como sobrecarga laboral, cuidados o discontinuidades en las trayectorias).

Tabla 8. Porcentaje de investigadores principales con proyectos nuevos por año y sexo

AÑO	MUJER	HOMBRE
2018	32,8	67,2
2021	32,1	67,9
2024	36,2	63,8
PROMEDIO	33,7	66,3

Fuente: Dashboard, UAID

La evolución sugiere que las políticas e iniciativas de promoción de la investigación con enfoque de género han tenido efectos positivos, pero aún insuficientes para alcanzar una distribución equitativa. La persistencia de la brecha puede asociarse a desigualdades en las trayectorias académicas, sobrecarga de tareas de cuidado, acceso diferencial a financiamiento y tiempos disímiles para la investigación, factores que impactan con mayor fuerza en las mujeres. En consecuencia, los datos refuerzan la necesidad de medidas institucionales (corresponsabilidad, incentivos a la productividad, apoyo a etapas críticas de la carrera) para acelerar el cierre de la brecha y avanzar hacia una igualdad sustantiva en la producción científica.

Tabla 9. Porcentaje de investigadores principales con proyectos nuevos por tipo de concurso, año y sexo

AÑO	INNOVACIÓN		INTERNOS VID		FONDEF		FONDECYT REGULAR	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
2018	25,8	74,2	40	60	35,3	64,7	27,1	72,9
2021	36	64	52,2	47,8	33,3	66,7	22,9	77,1
2024	29,2	70,8	48	52	38,9	61,1	32,5	67,5
PROMEDIO	30,3	69,7	46,7	53,2	35,8	64,2	27,5	72,5

Fuente: Dashboard, UAID

La *tabla n°9* muestra patrones diferenciados de género según el tipo de concurso, evidenciando que la desigualdad en el liderazgo de proyectos no es homogénea, sino que varía según los mecanismos de financiamiento y evaluación.

En los concursos de Innovación se observa una marcada predominancia masculina en todos los años. El promedio del período indica sólo 30,3% de mujeres frente a 69,7% de hombres, con fluctuaciones que no logran consolidar una tendencia al alza. Esto sugiere que los espacios de innovación – frecuentemente asociados a redes empresariales, transferencia tecnológica y mayor competitividad– presentan barreras de acceso para las mujeres.

En contraste, los concursos internos VID exhiben el mayor nivel de equilibrio de género. En 2021, incluso, las mujeres superan levemente a los hombres (52,2% vs. 47,8%). El promedio (46,7% mujeres; 53,2% hombres) da cuenta que los instrumentos institucionales internos tienen un mayor potencial correctivo de las brechas, probablemente por criterios de evaluación más contextualizados y políticas explícitas de equidad.

Los proyectos FONDEF muestran una brecha persistente, aunque con una tendencia gradual de mejora para las mujeres, que alcanzan 38,9% en 2024. El promedio (35,8% mujeres) indica avances moderados, pero aún lejos de la paridad, reforzando la idea de que los concursos orientados a desarrollo tecnológico e innovación aplicada siguen reproduciendo desigualdades estructurales.

Finalmente, en FONDECYT Regular se registra la mayor desigualdad de género del conjunto. El promedio del período revela solo 27,5% de mujeres frente a 72,5% de hombres, pese a un repunte en 2024 (32,5% mujeres). Dado el carácter central de FONDECYT Regular para la consolidación de carreras académicas, esta brecha resulta especialmente crítica, ya que incide directamente en trayectorias, prestigio, publicaciones y acceso futuro a financiamiento.

En síntesis, el análisis confirma que las brechas de género en el liderazgo de proyectos se intensifican en los concursos más competitivos y de mayor prestigio, mientras que los instrumentos internos

muestran mayor capacidad de corrección. Esto refuerza la necesidad de políticas diferenciadas por tipo de concurso, incorporando enfoques de género en criterios de evaluación, apoyo a postulaciones y medidas de corresponsabilidad, especialmente en aquellos fondos que resultan estratégicos para la carrera académica.

En otro ámbito, el indicador “Inventores con al menos una patente solicitada” muestra un avance sustantivo en la participación de mujeres en actividades de innovación y protección del conocimiento. En 2019, las mujeres representaban sólo el 20% de las personas inventoras con patentes solicitadas, cifra que aumenta de manera significativa al 35,7% en 2024, evidenciando un crecimiento de 15,7 puntos porcentuales en el período.

Este incremento propone un fortalecimiento progresivo de la inserción de mujeres en procesos de innovación tecnológica, tradicionalmente masculinizados, y da cuenta de posibles efectos positivos de políticas de fomento, programas de apoyo a la innovación y estrategias institucionales orientadas a reducir brechas de género en la transferencia tecnológica.

No obstante, pese al avance observado, la brecha de género persiste. En este sentido, el indicador revela una dinámica relevante pero aún insuficiente, que refuerza la necesidad de consolidar acciones institucionales sostenidas que promuevan la participación femenina en innovación, transferencia tecnológica y propiedad intelectual, particularmente en etapas tempranas de la carrera académica y en áreas STEM.

A la base de estas situaciones se encuentran barreras estructurales que afectan la participación femenina, toda vez que persisten lógicas de segregación vertical y asignación diferenciada de roles, que limitan trayectorias investigativas de las mujeres.

Diversos antecedentes indican que, hacia el año 2020, persistía una escasa incorporación de la perspectiva de género en la producción de conocimiento, junto con resistencias epistemológicas particularmente en las ciencias denominadas “duras”. En respuesta a este escenario, entre los años 2022 y 2024 se observa la implementación de encuentros académicos en distintas facultades, orientados a la construcción colectiva de definiciones y estándares para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.

En este marco, la Universidad ha desarrollado diversas acciones para promover una mayor participación de mujeres en investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e). Entre ellas, destaca el concurso “*Mujeres en I+D+i+e: concreta tu idea*”, iniciativa de fomento temprano que busca fortalecer la participación y liderazgo de mujeres en estos ámbitos, dirigida a académicas, investigadoras y estudiantes de facultades científicas, tales como Ciencias, Ciencias Químicas y Farmacéuticas, Ciencias Veterinarias y Ciencias Agronómicas.

Otras iniciativas relevantes son:

- Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la Universidad de Chile (DDA).
- Fondo de Apoyo a la Producción Científica de Mujeres y Diversidades. Acción afirmativa que apoya directamente la productividad académica, favoreciendo la

consolidación de líneas de investigación lideradas por mujeres y diversidades. Contribuye a reducir brechas en acceso a recursos, visibilidad académica y continuidad investigativa.

- Red de Académicas e Investigadoras (REDGEN). Espacio de colaboración interdisciplinaria, en funcionamiento desde 2022, orientado a fortalecer la conformación de equipos de investigación, el liderazgo académico, las redes profesionales y la participación en proyectos. Alcanza aproximadamente al 12,2% del total de académicas de la institución.
- Formación para la investigación con perspectiva de género. Conjunto de iniciativas orientadas a la transformación cultural de largo plazo, que incluyen:
 - Curso de postgrado “*Nosotras Investigadoras*”, con 200 beneficiarias acumuladas al año 2024.
 - Diplomado “*Género en la Academia: desafíos para el cuerpo académico*”.
 - Cursos autoinstruccionales y formación transversal en investigación con perspectiva de género, innovación y emprendimiento, y dirección de tesis y liderazgo académico.

Estas acciones contribuyen a fortalecer capacidades institucionales y a incidir en nuevas generaciones de investigadoras e investigadores, promoviendo prácticas académicas más equitativas y sostenibles.

En concreto, es posible afirmar que la Universidad de Chile ha transitado desde acciones focalizadas hacia un sistema más articulado de iniciativas, que combina una creciente cobertura institucional – a través de normativa y concursos– con intervenciones en trayectorias académicas específicas. En este contexto, el principal desafío no radica en la ausencia de acciones, sino en su escalamiento, sostenibilidad y articulación estratégica, especialmente en aquellas iniciativas de alto impacto aún de baja cobertura.

En términos de resultados, el área de investigación presenta brechas de género persistentes: la participación femenina se mantiene en torno al 37%, tanto en liderazgo de proyectos como en autoría principal. Entre los factores explicativos, destaca la posición en la carrera académica, ya que la menor presencia de mujeres en jerarquías superiores limita su acceso a liderazgos, productividad y financiamiento.

No obstante, se observan fortalezas relevantes, como la existencia de un marco normativo claro, la incorporación transversal del enfoque de género en instrumentos de financiamiento, formación y difusión, y la expansión de redes y programas de apoyo a investigadoras.

De este modo, la Universidad de Chile ha evolucionado desde un escenario de brechas estructurales evidentes en 2019 hacia una institucionalidad más robusta y diversificada al 2024, particularmente en los ámbitos de financiamiento, acompañamiento y regulación.

Comunicación y vinculación con el medio

La dimensión de *Comunicación y Vinculación* con el medio adquiere en la Universidad de Chile un carácter estratégico, en tanto constituye uno de los principales mecanismos a través de los cuales la institución cumple su misión pública. No se trata únicamente de difundir información o visibilizar actividades, sino de generar procesos bidireccionales de intercambio con la sociedad, que permitan tanto la circulación del conocimiento producido en la universidad como la incorporación de saberes, demandas y problemáticas provenientes de los distintos territorios y actores sociales. En este sentido, la comunicación institucional se configura como un dispositivo clave para democratizar el acceso al conocimiento, fortalecer la transparencia y posicionar a la universidad como un referente en la discusión pública de temas relevantes para el país.

La vinculación con el medio se expresa en una diversidad de iniciativas –extensión académica, proyectos colaborativos, investigación aplicada, actividades culturales y artísticas, trabajo con comunidades y organismos públicos– que permiten articular el rol de la Universidad con las necesidades sociales, culturales y productivas del entorno. En el caso de la Universidad de Chile, esta dimensión se encuentra orientada por su compromiso histórico con el desarrollo del país, la promoción de la equidad y la construcción de bienes públicos, lo que refuerza la necesidad de fortalecer mecanismos institucionales que aseguren la pertinencia, el impacto y la sostenibilidad de estas acciones.

El marco de acción

Un primer elemento a destacar es la elaboración y difusión, el año 2021, del *“Manual para un ejercicio informativo con perspectiva de género”*, documento de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones cuyo propósito es “orientar el quehacer comunicacional institucional desde una perspectiva de género, promoviendo una comunicación no sexista, inclusiva, ética y coherente con los principios de derechos humanos que orientan a la Universidad de Chile. Busca pasar de prácticas basadas en voluntades individuales a estándares institucionales permanentes”⁸.

En este sentido, busca establecer estándares institucionales permanentes, asumiendo que el ejercicio informativo debe estar guiado por principios orientadores como la igualdad sustantiva y la no discriminación, el derecho a la representación y visibilidad, la responsabilidad pública de la Universidad, y la comunicación ética y coherente, asegurando que el enfoque de género atraviese todos los niveles y unidades.

Por otro lado, la *Política de Extensión y Vinculación con el Medio* de la Universidad de Chile, instrumento aprobado el año 2020, incorpora el enfoque de género principalmente a través de principios generales de Derechos Humanos, inclusión y no discriminación, reconociendo la existencia de desigualdades de género en el acceso a bienes culturales. Sin embargo, este enfoque se presenta de manera implícita y declarativa, sin traducirse en objetivos, acciones, indicadores ni

⁸ Cfr. <https://uchile.cl/dam/jcr:6e42a0e2-2dad-44d0-bc3b-3fac9a4268d1/Instrumentos-OrientacionesEjercicioInformativo.pdf>

mecanismos de seguimiento específicos, lo que limita su capacidad de contribuir activamente a la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito de la extensión universitaria.

Finalmente, la *Política de Igualdad de Género* se compromete a incorporar y/o fortalecer el enfoque de igualdad de género en la política de comunicaciones, manuales de estilo, actividades de extensión y en la participación equilibrada de hombres, mujeres y disidencias en la producción de dispositivos comunicacionales.

Avances y desafíos

Los datos institucionales dan cuenta de un ecosistema amplio y dinámico, con numerosas iniciativas de extensión registradas y un crecimiento sostenido de la comunicación académica a través de publicaciones científicas y culturales.

Al mismo tiempo, emergen desafíos relevantes asociados a la equidad de género en los espacios de producción y difusión del conocimiento, así como en las condiciones que habilitan o limitan la participación de mujeres en actividades de extensión y comunicación pública. En conjunto, esta dimensión muestra una universidad activa, que requiere fortalecer la transversalización del enfoque de género para asegurar una participación equilibrada y una proyección más inclusiva hacia el entorno social.

Como resultado es posible identificar avances relevantes al año 2024, entre los que destacan el compromiso de la Vicerrectoría dentro del marco del *Modelo Genera Igualdad* de que el 90% de las actividades públicas organizadas a nivel central cuenten con al menos un 30% de expositoras. Los datos de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicación (VEXCOM) dan cuenta que al año 2024 un 78% de las actividades lograron alcanzar este porcentaje. A pesar de no haber alcanzado la meta inicial, el resultado obtenido refleja un avance positivo en la promoción de la participación femenina.

Por otro lado, también se observa un incremento del 20% en las actividades públicas vinculadas a temáticas de género; y la consolidación de la paridad en la autoría de artículos en las revistas institucionales *Palabra Pública* y *Anales*, alcanzando un 50% de mujeres autoras. En algunos años, como el 2023 se llegó incluso a un 59% de mujeres autoras en la revista *Anales*.

A nivel de extensión, las actividades que incorporan género y diversidades se han incrementado de manera significativa. Entre 2017 y 2022, el número de estas actividades pasó de representar el 19,4% al 34,1% del total, lo que evidencia un avance sistemático en el tiempo. Además, la VEXCOM informó que entre 2022 y 2024, el 29% de las actividades de extensión realizadas estuvieron vinculadas al campo de género, mujeres y disidencias.

Desde el año 2021, la VEXCOM cuenta con la Plataforma Siembra, que es un entorno digital que permite gestionar y dar a conocer las múltiples iniciativas de extensión, vinculación con el medio y comunicaciones desarrolladas por docentes, estudiantes y funcionarios de la Universidad de Chile.

De acuerdo a los reportes de la plataforma, al 2025 se han registrado 23.343 actividades, de las cuales 809 contribuyen directamente al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de Género).

Las iniciativas dirigidas a mujeres y comunidad LGBTIQ+ al año 2025 suman 410, beneficiando a 25.440 mujeres y 17.490 integrantes de la comunidad LGBTIQ+, lo que evidencia un impacto significativo en términos de alcance.

En su conjunto, los datos analizados evidencian que la Universidad de Chile ha avanzado de manera significativa en la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la dimensión de comunicación y vinculación con el medio, transitando desde iniciativas aisladas hacia un entramado institucional más robusto, con instrumentos, metas y prácticas concretas que buscan incidir tanto en la producción como en la circulación del conocimiento. Este proceso ha permitido consolidar un discurso institucional y generar condiciones habilitantes para una mayor visibilización de las mujeres y diversidades en los espacios de extensión, comunicación y debate público, contribuyendo a posicionar a la Universidad como un actor relevante en la promoción de la igualdad de género en el ámbito nacional.

No obstante, estos avances se presentan de manera heterogénea entre unidades y dispositivos, lo que da cuenta de un nivel aún insuficiente de articulación. En este sentido, el desafío central ya no radica en la generación de nuevas iniciativas o marcos normativos, sino en el fortalecimiento de lo avanzado, la coordinación interunidades y la instalación de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan asegurar el cumplimiento de los estándares definidos.

Acoso sexual y violencia de género

La dimensión de acoso sexual y violencia de género ocupa un lugar central en cualquier diagnóstico institucional orientado a la igualdad, no solo por su relevancia, sino porque constituye una demanda histórica impulsada con fuerza por los movimientos feministas, especialmente a partir del “Mayo Feminista” de 2018. Aunque la Universidad de Chile asumió tempranamente el compromiso con la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género (la *Política de Prevención* y el *Protocolo de Actuación*, que serán mencionados más adelante, datan de 2017), no cabe duda que aquellas movilizaciones visibilizaron prácticas naturalizadas de abuso, maltrato y desigualdad en las universidades, interpelando a las instituciones a asumir su responsabilidad y generar mecanismos eficaces de prevención, denuncia, sanción y reparación, demandas que luego derivaron en la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Este cuerpo legal logró no solo visibilizar una problemática histórica, sino generar un conjunto de acciones destinadas a la instalación de medidas efectivas para abordar la violencia de género en el ámbito universitario, entre las cuales destaca el carácter obligatorio de implementar políticas integrales para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género; establecer procedimientos claros y accesibles para la denuncia y atención de casos; garantizar la protección y reparación de las víctimas e incorporar estas normativas en sus reglamentos internos y contratos.

En este contexto, abordar esta dimensión implica reconocer que la violencia de género no es un fenómeno aislado, sino estructural, que afecta de manera diferenciada a mujeres y diversidades sexo-genéricas, y que requiere transformaciones profundas en las culturas organizacionales, en los marcos normativos y en las prácticas cotidianas que sostienen la vida universitaria.

Una política y un marco de acción

En el año 2017, la Universidad constituyó una mesa de trabajo con amplia participación de estudiantes, académicas/os y funcionarias/os, que luego dio origen a la *Política de Prevención del Acoso Sexual*, cuyo objetivo declarado es “erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de género en la Universidad a partir de un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas”⁹.

Para hacer operativa la política, se creó un *Protocolo de Actuación ante Denuncias*, un *Modelo de Atención e Investigación* y un *Modelo de Prevención*, que favorecen una perspectiva integral de intervención. La Universidad reconoce que en su interior pueden ocurrir situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de género, las que “afectan la vida de las personas, dificultan sus estudios y su trabajo, restringen sus derechos y crean entornos amenazantes para su

⁹ Cfr. Política de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género. Disponible en: [https://uchile.cl/dam/jcr:138c25c7-2dc7-4563-ae42-986b9d346551/Política%20de%20Prevenión;n%20del%20Acoso%20Sexual.pdf](https://uchile.cl/dam/jcr:138c25c7-2dc7-4563-ae42-986b9d346551/Pol%20de%20Preveni%20o%20del%20Acoso%20Sexual.pdf)

desarrollo”¹⁰, lo que hace necesario contar con canales formales de denuncia, acompañamiento y reparación.

En este marco, la política contempla un modelo de prevención orientado a generar condiciones estructurales y culturales que reduzcan la ocurrencia de acoso, violencia y discriminación de género, promoviendo espacios de convivencia respetuosa e igualitaria. Este abordaje reconoce que estas problemáticas no son hechos aislados, sino parte de dinámicas estructurales de desigualdad que requieren respuestas integrales –prevención, atención, sanción, educación y transformación cultural– combinando lo normativo, lo institucional, lo preventivo y lo investigativo. De este modo, la universidad busca constituirse como un entorno seguro y digno para todas las personas, respondiendo a las demandas de los movimientos feministas y de las luchas por la equidad de género y los derechos de las diversidades sexuales, desde una perspectiva de responsabilidad colectiva.

En una línea similar, la *Política de Igualdad de Género* se ha propuesto potenciar las acciones de prevención y atención del acoso sexual y la violencia de género y, por otro lado, promover el instructivo para el uso del nombre social de las personas trans.

Por su parte, los procesos de atención en materia de acoso sexual, violencia de género y discriminación constituyen un pilar central del sistema institucional de igualdad de la Universidad de Chile. Su relevancia radica en que garantizan una respuesta oportuna, especializada y respetuosa de los derechos de las personas afectadas, asegurando condiciones de protección, acompañamiento y acceso a justicia dentro del ámbito universitario. Estos procesos –que integran atención sociojurídica, apoyo psicológico, investigación especializada y medidas de protección– permiten no solo abordar los casos individuales, sino también generar información clave para el monitoreo, la mejora continua y el diseño de políticas preventivas. Asimismo, su existencia fortalece la confianza de la comunidad en los procedimientos institucionales.

En concreto, el modelo de atención e investigación de la Universidad de Chile se estructura en cuatro niveles:

1. Primera acogida en cada Facultad o Instituto, la cual es realizada por un/a profesional de la Dirección de Asuntos Estudiantiles o de la Dirección de Personas (Trabajadora/or Social o Psicóloga/o).
2. La Oficina de Atención Acoso Sexual de la Dirección de Igualdad de Género, integrada por una dupla socio jurídica, brinda asesoría a las personas afectadas; informa sobre el proceso de presentación de la denuncia de acuerdo al Protocolo y asesora en la redacción y presentación de la misma. Deriva a la unidad (interna o externa) que corresponda.
3. La Unidad de Salud Mental de la Dirección de Salud Estudiantil: entrega atención especializada a las/os estudiantes afectadas/os por situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género. La atención a funcionarias/os y académicas/os se realiza a través de la mutual de seguridad o de la Red Pública.
4. El proceso investigativo se realiza a nivel central y en él participan la Dirección Jurídica (admisibilidad de la denuncia), la Unidad o Fiscalía de Investigaciones Especializadas y la

¹⁰ Op. Cit.

Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (que actúa como entidad resolutoria y/o sancionatoria).

Este modelo responde a estándares de cobertura, calidad y oportunidad, ofreciendo una atención integral –jurídica, social y psicológica– y sustentándose en un dispositivo institucional que articula a distintas unidades, tanto a nivel local como central, las cuales asumen funciones coordinadas y cuentan con formación especializada en la temática.

Finalmente, y tal como se señaló al inicio de este documento, en el año 2021 se crea el *Instructivo Mara Rita*, un instrumento institucional que permite a las personas trans y no binarias que estudian o trabajan en la Universidad de Chile utilizar su nombre social en todas las actividades internas, curriculares, extracurriculares y laborales. Esta medida se fundamenta en el respeto a la identidad de género de las personas, garantizando este derecho incluso en aquellos casos en que no se haya realizado el cambio de sexo registral.

Datos de prevalencia

El libro *“Del Biombo a la Cátedra”* constataba la inexistencia de estudios de prevalencia del acoso sexual al interior de la Universidad. Sin embargo, señalaba que relatos informales y experiencias compartidas de manera privada evidenciaban que este problema es más extendido de lo que se reconoce públicamente, permanece en gran medida silenciado y tiende a resolverse mediante prácticas informales, dispares y poco equitativas. Las entrevistas y grupos focales que se llevaron a cabo en ese momento mostraban que el acoso sexual ocurría en diversas Unidades Académicas, aunque con baja denuncia formal.

En la actualidad la Universidad cuenta con dos estudios de prevalencia de acoso sexual. El primero del 2016 y el segundo del 2022. Si bien ambos estudios no son necesariamente comparables, debido a sus construcciones muestrales y otras decisiones de tipo metodológicas, los datos aportados muestran una evolución en la medición del fenómeno.

El primer estudio *“Acoso en el Campus”*, cuyo periodo de levantamiento se realizó entre 2015 y 2016, evidenció una prevalencia total del 14,7%, siendo más alta en mujeres (21,25%), que en hombres (9,7%)¹¹. Además, un 26% de las personas encuestadas declaró conocer casos de acoso o agresión sexual dentro de la Universidad. Del total de las situaciones reportadas, el 72% afectó a mujeres, y los principales agresores fueron profesores y estudiantes varones.

Respecto de los estamentos, las estudiantes presentan las más altas tasas de prevalencia tanto en mujeres como hombres. En el caso de las académicas existe una autopercepción de acoso que llega al 15,1%. Por su parte, las funcionarias declaran una mayor exposición a formas de chantaje y promesas de beneficios.

En el estudio de los años 2022–2023, aplicado a una muestra representativa de 1.434 personas, la prevalencia alcanzó al 18,4%, es decir, casi una de cada cinco personas de la comunidad universitaria

¹¹ El dato refiere a personas que declaran haber vivido acoso en algún momento de su trayectoria universitaria.

experimentó alguna forma de acoso sexual¹². Las más afectadas fueron las estudiantes de pregrado (32,7%), seguidas de las funcionarias (20,2%) y académicas (13,2%). Las generaciones jóvenes (18 a 24 años) concentran el 33,2% de los casos.

Otros datos relevantes dan cuenta que en el primer estudio los principales agresores son profesores y estudiantes hombres, quienes ejercen actos de violencia o acoso hacia estudiantes mujeres, mientras que el caso del estudio 2022-2023, la violencia se ejerce fundamentalmente entre pares estudiantes y funcionarios a mujeres en esos mismos estamentos.

Del mismo modo, el primer estudio constataba que las denuncias eran minoritarias, debido a la desconfianza en los mecanismos y protocolos de investigación, atención y sanción. Por el contrario, el segundo estudio da cuenta de una mayor visibilización del fenómeno y disposición a denunciar. Sobre esto hay dos elementos a destacar. Por un lado, la existencia de la *Política de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia de Género* y un *Protocolo de Actuación*, el que fue actualizado en 2024.

Algunos datos sobre procesos de atención y actividades de prevención

De acuerdo a los datos de la cuenta pública de la DIGEN del año 2024, entre 2018 y 2024 se recibieron 238 denuncias en la Dirección Jurídica (DIRJU), mayoritariamente de mujeres estudiantes, por situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género. En ese mismo sentido, se ha brindado atención y acompañamiento socio jurídico a 87% de las denunciantes; y, desde la creación de la Unidad Especializada de Atención Psicológica y Socioeducativa del Servicio Médico Estudiantil, en 2021, se ha atendido a 261 estudiantes.

Por otro lado, el año 2022 hubo 62 atenciones psicológicas, 39 el 2023 y 29 el 2024. Quienes recibieron atención socioeducativa (personas causantes), fueron 10 el 2022; 13 el 2023 y 19 el 2024. El 100% de los casos fueron atendidos en los plazos establecidos por los procedimientos, es decir, dentro de 5 días luego de la derivación.

También, en el marco de la política se ha desarrollado una labor sistemática de prevención. Desde su aprobación en 2018, han participado 4.821 personas en actividades de difusión, 1.473 en actividades de capacitación y en cursos de inducción para nuevos funcionarios/as.

En concreto, las actividades de prevención (sensibilización, difusión y capacitación), constituyen un componente estratégico del sistema de igualdad y convivencia de la universidad, ya que permiten promover cambios culturales sostenidos, fortalecer la comprensión institucional sobre la violencia de género y el acoso sexual, y difundir información clave sobre derechos, rutas de atención y mecanismos de acompañamiento. Estas acciones cumplen un rol fundamental al desnaturalizar prácticas discriminatorias, fortalecer capacidades para la actuación oportuna y ampliar la confianza en los canales institucionales.

Los documentos analizados registran un trabajo sostenido de prevención. En efecto:

¹² El estudio consideró 25 prácticas, aunque no todas ellas son constitutivas de acoso. Si se consideran todas las prácticas señaladas, el dato de prevalencia alcanza a 27,1%.

1. Entre 2018 y 2019, se realizaron 46 actividades de sensibilización con más de 2.000 participantes en todas las unidades académicas.
2. El año 2022, se realizaron 15 actividades de difusión, alcanzando a 992 participantes; el año 2023, 28 actividades con 1.043 participantes y el 2024, 15 acciones con 848 participantes.
3. La capacitación en prevención de acoso sexual y laboral, da cuenta de la siguiente evolución:
 - Talleres de prevención: 39 entre 2018 y 2024, con 1026 personas capacitadas.
 - Talleres de sensibilización sobre acoso sexual: 6000 participantes entre 2018 y 2024.
 - Curso e-learning de prevención de acoso a funcionarios/as: 993 participantes entre 2018 y 2024.

El análisis del conjunto de datos evidencia un proceso sostenido de institucionalización y fortalecimiento de la respuesta universitaria frente a la violencia de género y el acoso sexual. La Universidad de Chile ha transitado hacia un sistema integral articulado sobre tres pilares fundamentales:

1. La atención y el acompañamiento especializado, que aseguran protección, orientación sociojurídica y apoyo psicológico oportuno.
2. La investigación disciplinaria, que garantiza procedimientos claros y especializados.
3. La prevención y la formación, expresadas en campañas, capacitaciones y acciones curriculares orientadas a transformar la cultura universitaria.

La ampliación de la cobertura de atención y el incremento sostenido de las actividades de difusión, capacitación y sensibilización sobre acoso sexual y violencia de género constituyen indicadores de un fortalecimiento institucional que se traduce en mayor confianza, mejor conocimiento de las rutas de actuación y un monitoreo más robusto. Estos avances permiten visibilizar prácticas antes opacas y dar una respuesta oportuna. Asimismo, se complementan con una mejora significativa en la instrumentación de los estudios de prevalencia, los cuales han posibilitado capturar con mayor precisión la magnitud y complejidad del problema.

Los datos reiteran, sin embargo, la persistencia de patrones de género ampliamente arraigados, donde las mujeres jóvenes y estudiantes continúan siendo las más afectadas. Ello confirma la naturaleza estructural de la violencia de género en el ámbito universitario y la necesidad de sostener acciones de prevención y formación de manera permanente.

Diversidades sexo-genéricas e Instructivo Mara Rita

La transversalización del enfoque de género en las políticas institucionales, junto con la incorporación explícita de categorías de identidad diversas —incluidas personas trans y no binarias—, fortalece el marco de igualdad y no discriminación, ampliando la capacidad de la Universidad para ofrecer respuestas pertinentes y efectivas.

En esta línea, se han impulsado acciones para visibilizar las problemáticas y discriminaciones que enfrentan las diversidades y disidencias sexuales y de género, así como para combatir prejuicios y

desarrollar medidas antidiscriminatorias, con el objetivo de disminuir toda forma de violencia contra esta comunidad.

En esta línea, en 2023 el Senado Universitario aprobó la *Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género*, elaborada mediante un proceso participativo con la colaboración de la Secretaría de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (SEDISGEN). Este instrumento reconoce y busca reparar integralmente las desigualdades y violencias que afectan a las diversidades y disidencias sexo-genéricas, promoviendo acciones antidiscriminatorias y la integración transversal de estos contenidos en el quehacer universitario.

De este modo, la Universidad de Chile avanza hacia un marco institucional inclusivo, reafirmando su compromiso con los derechos humanos y con la construcción de espacios educativos seguros y respetuosos para todas las personas.

De acuerdo a datos del Observatorio de Género de la DIGEN (basados en la encuesta FOCES) sobre identidad de género en estudiantes de pregrado, al año 2024 se registran 847 estudiantes de diversidades sexo-genéricas, lo que supone 2,7% del total de estudiantes de pregrado, aumentando respecto a registros anteriores. Del total de estudiantes de la comunidad LGBTQ+, el 78% declara identidad de género no binaria y un 19% transgénero. Son estudiantes que se distribuyen en todas las Unidades Académicas, con mayor presencia en las Facultades de Artes, Ciencias Sociales, Filosofía y Humanidades, Ciencias Físicas y Matemáticas, Arquitectura y Urbanismo y Medicina.

El mismo informe señala que durante el año 2024 se registraron 94 actividades desarrolladas en las Unidades Académicas orientadas a reconocer, visibilizar y erradicar la discriminación hacia la comunidad LGBTQ+. Entre estas iniciativas se incluyen talleres, encuentros, concursos de microcuentos, elaboración y difusión de afiches, coloquios literarios, el izamiento de la bandera de la diversidad, la conformación de mesas triestamentales y acciones de difusión de la *Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género*. Estas actividades se concentran en mayor medida en aquellas Facultades donde existe una participación más activa de la comunidad LGBTQ+.

Respecto del uso del *Instructivo Mara Rita*, durante 2024 un total de 66 personas registraron su nombre social en la Universidad: 98.5% corresponden a estudiantes y 1.5% al cuerpo de funcionarios. Desde su entrada en vigencia, en 2021, un total de 273 personas de la comunidad universitaria han hecho uso de este derecho.

En su conjunto, la evidencia analizada muestra que la Universidad de Chile ha avanzado de manera significativa en la construcción de una institucionalidad robusta para abordar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación, consolidando un modelo integral que articula prevención, atención, investigación y sanción. Este proceso ha permitido fortalecer la capacidad de respuesta institucional, mejorar la accesibilidad de los mecanismos de denuncia, ampliar la cobertura de atención especializada y promover acciones sistemáticas de formación y sensibilización. Asimismo, la incorporación de estudios de prevalencia y sistemas de registro ha contribuido a visibilizar un fenómeno históricamente subreportado, generando información clave para la toma de decisiones y el diseño de políticas más pertinentes.

No obstante, los datos evidencian la persistencia de patrones estructurales de desigualdad, que afectan de manera diferenciada a mujeres y diversidades sexo-genéricas, particularmente a estudiantes jóvenes, lo que reafirma el carácter no aislado de estas problemáticas. En este contexto, el desafío central radica en profundizar la transversalización del enfoque de género en todas las dimensiones del quehacer universitario, fortalecer la articulación entre unidades, asegurar la sostenibilidad de las acciones y avanzar hacia transformaciones culturales que permitan desnaturalizar la violencia y consolidar espacios educativos seguros, respetuosos e inclusivos. De este modo, la Universidad no solo responde a sus obligaciones normativas, sino que reafirma su rol público en la promoción de derechos y en la construcción de una convivencia universitaria libre de violencia y discriminación.

Estos avances configuran una política consolidada y sostenible, apoyada en protocolos claros, estructuras especializadas y una comunidad cada vez más informada y activa. La evidencia confirma que la Universidad de Chile ha construido una institucionalidad capaz de enfrentar la violencia de género desde una perspectiva integral, preventiva y centrada en los Derechos Humanos, sentando las bases para una cultura universitaria verdaderamente libre de violencia y discriminación.

Participación y representación en la academia

La dimensión de participación y representación en la academia es fundamental para el avance de la igualdad de género en las instituciones de educación superior, pues remite al modo en que se distribuye el poder y la capacidad de incidencia dentro de la vida universitaria. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y diversidades en cargos de decisión, órganos de gobierno, comités académicos y espacios de deliberación no sólo corrige desigualdades históricas, sino que enriquece la producción de conocimiento y fortalece la calidad democrática de la institución. Una participación paritaria y efectiva abre oportunidades para que distintas trayectorias, experiencias y perspectivas influyan en la toma de decisiones, promoviendo entornos más inclusivos. Por ello, esta dimensión constituye un eje estratégico para construir comunidades académicas más justas, equitativas y representativas.

Algunas medidas de acción

La Universidad de Chile ha desarrollado un conjunto progresivo de medidas orientadas a reducir las brechas de género en la carrera académica y avanzar hacia una participación más equilibrada entre hombres y mujeres. Este proceso ha implicado el tránsito desde iniciativas focalizadas hacia la consolidación de un marco institucional más articulado, que combina instrumentos normativos, dispositivos de gestión y orientaciones estratégicas de carácter transversal. En este contexto, destacan la promulgación de la *Política de Igualdad de Género (2022)* y la incorporación del enfoque de género en el *Reglamento de Carrera Académica*, configurando un conjunto de lineamientos que buscan incidir tanto en las condiciones de acceso y promoción como en las trayectorias académicas al interior de la institución.

La *Política de Igualdad de Género* se propone en este ámbito lo siguiente:

1. Superar la subrepresentación de mujeres y disidencias en distintas áreas y jerarquías del desarrollo académico, en espacios de toma de decisión, y de los sistemas de evaluación académica, entre otros.
2. Transformar los procesos que regulan la carrera académica, además de otros mecanismos que aporten a este objetivo.

Por su parte, el reglamento establece algunos puntos relevantes, tales como el reconocimiento del impacto de la maternidad en la carrera académica; promueve la participación equilibrada de hombres y mujeres en comisiones de evaluación, tanto en las comisiones locales como en las comisiones superiores. Así también, establece la igualdad formal en el acceso y progresión al contar con criterios generales que son formalmente iguales para hombres y mujeres. Además, aboga por la transparencia en los procesos de evaluación, lo que favorece condiciones más equitativas en evaluaciones, reduciendo la discrecionalidad, que es precisamente donde pueden operar sesgos de género.

Respecto al acompañamiento y desarrollo de trayectorias académicas, desde 2022 se implementa el *Programa de Mentorías Académicas* con perspectiva de género de la Dirección de Desarrollo Académico (DDA). Aunque su cobertura inicial es aún acotada (2,5% del cuerpo académico jerarquizado), su impacto estratégico es alto, pues interviene directamente en procesos de jerarquización, productividad y desarrollo de carrera.

En conjunto, estos avances reflejan un proceso de institucionalización de la igualdad de género en la carrera académica, que combina orientaciones estratégicas, marcos normativos y ajustes procedimentales orientados a disminuir brechas históricas. El desafío ahora es consolidar estas iniciativas como prácticas permanentes, capaces de sostenerse en el tiempo y resistir cambios de contexto, asegurando que la igualdad de género se convierta en un eje estructural de la educación superior.

Una perspectiva general: algunos datos relevantes

Si bien la existencia del marco regulador es clave, no cabe duda que la participación y representación de las mujeres en el cuerpo académico de la Universidad de Chile constituye uno de los ámbitos donde se expresan con claridad las desigualdades estructurales de género. Los datos disponibles, provenientes de diagnósticos institucionales, anuarios estadísticos y reportes específicos de la DDA y la DIGEN, muestran avances en ciertos indicadores, así como la persistencia de las brechas que limitan el acceso equitativo a posiciones de prestigio, liderazgo y reconocimiento académico.

Tabla 10. Número y porcentaje de académicos, Universidad de Chile

AÑO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
2019	1.477	37,3%	2.481	62,7%	3.958
2024	1.630	39,8%	2.470	60,2%	4.100
2025	1.662	40,2%	2.471	59,8%	4.133

Fuente: Dashboard, UAID

La *tabla n°10* presenta tendencias claras y consistentes en la composición por género del cuerpo académico de la Universidad de Chile entre 2019 y 2025. En primer lugar, se aprecia un crecimiento sostenido del número total de académicas/os, que pasa de 3.958 en 2019 a 4.133 en 2025, lo que indica una expansión moderada. Por cierto, este aumento se explica principalmente por el crecimiento del número de mujeres académicas.

En segundo lugar, destaca el incremento progresivo de la participación femenina. Las mujeres pasan de 1.477 académicas en 2019 (37,3%) a 1.662 en 2025 (40,2%), lo que representa un aumento absoluto de 185 académicas y un alza de casi 3 puntos porcentuales en su participación relativa.

En contraste, el número de hombres académicos se mantiene prácticamente estable en el período (2.481 en 2019; 2.471 en 2025), mientras su peso relativo disminuye de 62,7% a 59,8%. Esta reducción porcentual no implica una contracción significativa en términos absolutos, sino más bien un efecto del mayor crecimiento de la participación femenina.

Finalmente, pese a los avances observados, en 2025 persiste una subrepresentación de las mujeres, ya que aún no se alcanza la paridad. Esto sugiere que, si bien las políticas y estrategias orientadas a

la igualdad de género han tenido impacto, siguen siendo necesarios esfuerzos sostenidos – especialmente en contratación, promoción y retención– para acelerar el cierre de brechas estructurales en la carrera académica.

Asimismo, datos previos indican que en 2018 la participación femenina en el cuerpo académico era de 36,6%, sólo 6,5 puntos más que en 2008. Este crecimiento pausado implica que la Universidad continúa por debajo del promedio de participación femenina en universidades chilenas, manteniendo un desfase de cerca de 7 puntos porcentuales respecto del sistema nacional. Así, en el marco del conjunto de instituciones de educación superior del país, la presencia de académicas en la Universidad de Chile se encuentra por debajo de instituciones públicas como la Universidad de Tarapacá, que llega al 45,2% o privadas, como la Universidad de Los Andes, donde la presencia femenina alcanza casi al 50%¹³.

Tabla 11. Académicos por sexo y unidad académica

UNIDAD ACADÉMICA	2019				2025			
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y URBANISMO	57	30%	132	70%	56	33%	116	67%
FACULTAD DE DERECHO	67	24%	207	76%	92	28%	239	72%
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS	12	11%	100	89%	20	18%	90	82%
FACULTAD DE GOBIERNO	8	26%	23	74%	13	37%	22	63%
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS	69	15%	385	85%	77	18%	342	82%
FACULTAD DE MEDICINA	629	46%	727	54%	758	48%	812	52%
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACÉUTICAS	36	39%	57	61%	38	37%	64	63%
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA	163	52%	150	48%	160	52%	149	48%
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	79	43%	106	57%	87	47%	98	53%
FACULTAD DE COMUNICACIONES E IMAGEN	31	47%	35	53%	33	44%	42	56%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES	93	46%	111	54%	94	49%	97	51%
FACULTAD DE ARTES	65	37%	111	63%	66	40%	98	60%
FACULTAD DE CIENCIAS	40	28%	102	72%	44	35%	83	65%
FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS	27	26%	78	74%	24	27%	64	73%
FACULTAD DE CIENCIAS FORESTALES	11	21%	42	79%	11	26%	31	74%
FACULTAD DE VETERINARIA	22	29%	54	71%	19	28%	49	72%
HOSPITAL CLÍNICO	15	52%	14	48%	13	45%	16	55%
INSTITUTO DE NUTRICIÓN Y TECNOLOGÍA EN ALIMENTOS	37	54%	32	46%	38	54%	33	46%
INSTITUTO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN EDUCACIÓN	7	58%	5	42%	8	44%	10	56%

¹³ Cfr. Servicio de Información de Educación Superior (SIES). <https://www.mifuturo.cl/servicio-de-informacion-de-educacion-superior/>

INSTITUTO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES	9	47%	10	53%	11	41%	16	59%
TOTAL	1477	37%	2481	63%	1662	40%	2471	60%
	3958				4133			

Fuente: Dashboard UAID

El análisis de la composición de género del cuerpo académico muestra avances graduales en la participación de mujeres. Este comportamiento sugiere que, si bien la igualdad de género ha logrado instalarse como horizonte normativo, su traducción en transformaciones sustantivas de la estructura académica avanza lentamente y no logra revertir aún las brechas históricas.

Por otro lado, existe segmentación por áreas disciplinares, lo que reproduce patrones tradicionales de género al interior de la universidad. Facultades vinculadas a las ingenierías, las ciencias duras y la economía continúan altamente masculinizadas, con incrementos marginales en la participación femenina que no alteran la estructura predominante, mientras que áreas como salud, ciencias sociales y humanidades presentan escenarios más cercanos a la paridad o incluso feminizados. Esta distribución desigual pone en evidencia que las brechas de género no responden únicamente a dinámicas de ingreso, sino a mecanismos diferenciados de acceso, permanencia y progresión en la carrera académica, asociados a culturas disciplinares, trayectorias profesionales y condiciones institucionales.

Brechas en las jerarquías académicas

La desigual participación de mujeres se profundiza al analizar las categorías superiores de la carrera académica. Los datos de 2019–2025 muestran avances, pero aún insuficientes:

Tabla 12. Número y porcentaje de académicas/os jerarquía titular

AÑO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
2019	104	20%	407	80%	511
2024	139	26%	391	74%	530
2025	143	27%	395	73%	538

Fuente: Dashboard, UAID

La *tabla n° 12* evidencia que la jerarquía de profesor/a titular continúa siendo el nivel con mayor desigualdad de género en el cuerpo académico. En 2019, las mujeres representaban solo el 20% del total de académicas/os titulares (104 de 511), frente a un 80% de hombres, lo que da cuenta de una brecha histórica profundamente arraigada en el nivel superior de la carrera académica. Entre los años considerados, se observa un avance gradual en la participación femenina, al aumentar las mujeres de 104 a 143, y su participación relativa crece de 20% a 27%. Este incremento de 7 puntos porcentuales en seis años (2019-2025) sugiere que las políticas institucionales orientadas a la promoción de mujeres hacia jerarquías superiores comienzan a mostrar resultados.

No obstante, en 2025 los hombres siguen concentrando casi tres cuartas partes (73%) de los cargos titulares, lo que confirma que el acceso de las mujeres a la cúspide de la carrera académica sigue siendo un desafío estructural. La persistencia de esta brecha muestra la existencia de barreras

asociadas a los procesos de promoción, reconocimiento académico y condiciones diferenciadas de desarrollo de la trayectoria para hombres y mujeres.

Tabla 13. Número y porcentaje de académicas/os asociadas/os

AÑO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
2019	278	34%	535	66%	813
2024	366	37%	632	63%	998
2025	379	36%	667	64%	1.046

Fuente: Dashboard, UAID

Por su parte, la *tabla n°13* muestra un escenario distinto. En el nivel de académicas/os asociadas/os, la participación femenina es considerablemente mayor que en la jerarquía titular y presenta una distribución más equilibrada por género.

En 2019, las mujeres representaban el 34% de las académicas/os asociadas/os, proporción que aumenta a 37% en 2024 y se mantiene en torno al 36% en 2025. En términos absolutos, el número de mujeres crece de 278 a 379, acompañado de un aumento significativo del total de académicas/os asociadas/os (de 813 a 1.046), lo que indica una expansión relevante de este tramo de la carrera académica.

Sin embargo, el estancamiento relativo entre 2024 y 2025 –e incluso una leve disminución porcentual– señala que el crecimiento del número de mujeres no es suficiente para modificar de manera sustantiva la estructura de género del nivel, manteniéndose una brecha persistente a favor de los hombres (64% en 2025).

La comparación entre ambas tablas permite identificar un patrón de segregación vertical por género: a medida que se asciende en la jerarquía académica, la participación femenina disminuye de forma significativa. Mientras en el nivel de asociadas/os las mujeres alcanzan alrededor de un tercio del total, en el nivel titular apenas superan un cuarto.

Esta desigualdad no es un fenómeno aislado, sino el resultado de factores estructurales ampliamente documentados que perpetúan las brechas de género en la Universidad. Entre estos factores destacan los siguientes:

- La carga diferencial del cuidado, que reproduce la división sexual del trabajo y limita la disponibilidad de tiempo y energía de las mujeres para la investigación y el desarrollo académico.
- Los “*techos de cristal*”, que operan como barreras invisibles al ascenso, consolidando jerarquías de poder masculinas y restringiendo el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo.
- Los “*suelos pegajosos*”, que mantienen a las mujeres en roles de menor movilidad y reconocimiento, reforzando la segmentación laboral dentro de la academia.
- La asignación diferenciada de tareas, donde las mujeres son sobrecargadas con docencia y extensión, mientras los hombres concentran esfuerzos en investigación lo que impacta directamente en la productividad, la visibilidad y la proyección académica.

En conjunto, estos factores no solo reproducen desigualdades históricas, sino que también consolidan un modelo institucional que invisibiliza el aporte de las mujeres y limita la transformación hacia una Universidad más equitativa.

Tabla 14. Composición cuerpo académico por grado y sexo

GRADO	2019				2022				2025			
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre	
Doctorado	456	31%	1002	69%	531	33%	1055	67%	605	36%	1092	64%
Especialización médica	234	39%	373	61%	306	43%	413	57%	404	45%	499	55%
Magíster	307	43%	400	57%	377	45%	461	55%	363	46%	434	54%
Título Profesional	441	41%	633	59%	312	40%	463	60%	274	41%	401	59%
Licenciatura	39	35%	73	65%	25	34%	48	66%	16	26%	45	74%
Total	1477	37%	2481	63%	1551	39%	2440	61%	1662	40%	2471	60%
	3958				3991				4133			

Fuente: Dashboard, UAID

Como se desprende de la *tabla n°14*, el grado de Doctorado concentra la mayor brecha de género, aunque también muestra avances, alcanzando al 36% en 2025. Pese al crecimiento de académicas con doctorado en términos absolutos (de 456 a 605), los hombres siguen representando casi dos tercios del total. Esto confirma que el doctorado continúa siendo un nivel crítico para la igualdad de género, probablemente asociado a trayectorias académicas más largas, exigencias de productividad y tensiones con responsabilidades de cuidado, ampliamente documentadas en la literatura.

Por otro lado, en especialización médica y magíster se observan los avances más consistentes hacia la paridad:

- Especialización médica en mujeres: de 39% (2019) a 45% (2025).
- Mujeres con grado de Magíster: de 43% (2019) a 46% (2025).

Estos niveles muestran una distribución más equilibrada, lo que podría explicarse por trayectorias formativas más recientes, mayor feminización de ciertas áreas profesionales y mejores condiciones de acceso para mujeres en comparación con el doctorado.

Los datos permiten sostener que la equidad de género mejora a medida que disminuye el grado jerárquico, y se debilita en los niveles de mayor capital académico (doctorado). Por otro lado, los avances son más rápidos en grados profesionales y de especialización, y más lentos en los tramos académicos de mayor prestigio y poder simbólico.

Tabla 15. Número y porcentaje de académicos/as por facultades

FACULTAD	2019				2025			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
FEN	12	11%	100	89%	20	18%	90	82%
FCFM	69	15%	385	85%	77	18%	342	82%
FORESTAL	11	21%	42	79%	11	16%	31	74%
DERECHO	67	24%	207	76%	92	28%	239	72%

Fuente: Dashboard, UAID

La *tabla n°15* da cuenta de avances heterogéneos y persistentes brechas de género en cuatro facultades, lo que refuerza la idea de que la desigualdad en la academia no es uniforme, sino disciplinariamente situada.

En las facultades analizadas se registra un aumento en el número absoluto y relativo de mujeres académicas entre 2019 y 2025. Estos avances son lentos y desiguales, y en ningún caso se alcanza la paridad. Los hombres continúan siendo mayoría en todas las facultades, especialmente en aquellas vinculadas históricamente a áreas económico-ingenieriles. Esto evidencia un patrón de segregación horizontal por género, donde ciertas áreas del conocimiento –especialmente economía, ingeniería y ciencias duras– presentan barreras más resistentes a la feminización académica.

En contraste, la única unidad feminizada es el Hospital Clínico, con 59% de mujeres. Este patrón refleja la continuidad de la división sexual del conocimiento: los hombres predominan en áreas tradicionalmente asociadas a prestigio científico y técnico, mientras las mujeres se concentran en espacios vinculados al cuidado, la salud o funciones más feminizadas dentro del sistema universitario.

Tabla 16. Porcentaje de mujeres en unidades académicas feminizadas

UNIDADES ACADÉMICAS FEMINIZADAS	% MUJERES	
	2019	2025
Hospital Clínico	51,7	44,8
Filosofía y Humanidades	45,6	49,2
Odontología	52,1	51,8
INTA (Inst. de Nutrición y Tecnología en la Alimentación)	53,6	53,5

Fuente: Dashboard, UAID

Existen unidades ampliamente feminizadas, en las cuales es posible observar dinámicas diferenciadas en la evolución de la participación de mujeres entre 2019 y 2025, mostrando tanto procesos de consolidación como tensiones y retrocesos en unidades donde históricamente la presencia femenina ha sido mayoritaria o cercana a la paridad.

En conjunto, la tabla evidencia que la feminización no es un “estado” fijo, sino un proceso dinámico que puede avanzar, estancarse o retroceder. Mientras algunas unidades muestran trayectorias de consolidación o acercamiento a la paridad (Filosofía y Humanidades, Odontología, INTA), otras – como el Hospital Clínico– experimentan retrocesos que ponen en cuestión la estabilidad de los avances logrados.

En concreto, entre 2019 y 2025, la Universidad de Chile muestra avances graduales, pero la evidencia confirma la persistencia de una fuerte segregación horizontal entre facultades y una segregación vertical estructural en las jerarquías académicas.

La segregación de género en la academia presenta una situación relativamente estable, toda vez que las facultades mantienen prácticamente la misma composición por sexo durante el período 2019-2025, con el área STEM fuertemente masculinizada y áreas de cuidado y humanidades feminizadas.

Sin embargo, entre 2020 y 2024 se observa un punto de inflexión institucional marcado por la *Política de Igualdad de Género* y la implementación del *Modelo Genera Igualdad*, la aplicación de programas de mentoría, y la apertura de concursos con criterios de paridad, lo que podría impactar en un futuro próximo en la reducción de brechas en los próximos años.

En síntesis, la Universidad de Chile ha logrado avanzar en la instalación de un marco institucional orientado a promover la igualdad de género en la carrera académica, combinando políticas, normativas y mecanismos de gestión que buscan incidir en las condiciones de acceso, evaluación y promoción. Estos avances se reflejan en un aumento sostenido –aunque moderado– de la participación femenina en el cuerpo académico y en una mayor visibilización de las brechas de género como un problema institucional. Sin embargo, la evidencia muestra que dichos progresos conviven con desigualdades persistentes, especialmente en la distribución por áreas disciplinares y en las jerarquías superiores, donde se concentran el poder, el reconocimiento y el prestigio académico. La existencia de segregación horizontal y vertical confirma que la igualdad formal no ha sido suficiente para transformar las estructuras que reproducen estas brechas.

En este escenario, el desafío central radica en profundizar el tránsito hacia una igualdad sustantiva que no solo garantice oportunidades, sino también condiciones efectivas para el desarrollo de trayectorias académicas diversas. Ello implica fortalecer medidas de acción afirmativa, avanzar en la redistribución del trabajo académico, abordar las desigualdades asociadas al cuidado y promover cambios culturales en las disciplinas.

Género y trabajo (relaciones laborales)

La dimensión Género y Trabajo aborda las desigualdades que se producen en las relaciones laborales dentro de la Universidad de Chile, poniendo especial atención a las brechas en contratación, remuneraciones, trayectorias profesionales, acceso a cargos de liderazgo, estabilidad, trato justo y condiciones para la conciliación entre vida laboral, personal y familiar. Esta dimensión es clave porque permite identificar cómo las estructuras, normas y prácticas institucionales reproducen desigualdades de género que afectan de manera diferenciada a académicas, funcionarias y estudiantes.

El análisis sistemático de datos y series temporales –incluyendo distribución contractual, composición por estamentos, brechas salariales, acceso a incentivos– permite visibilizar tendencias, avances y persistencias que requieren ser corregidas. De este modo, esta dimensión constituye un insumo fundamental para orientar políticas laborales con enfoque de género, detectar desigualdades estructurales y generar transformaciones que aseguren relaciones laborales equitativas y libres de discriminación en la Universidad de Chile.

El marco de acción

En el año 2022 el Senado Universitario aprobó la *Política de Buenas Prácticas Laborales*, que incorpora la igualdad de género y la no discriminación como un principio institucional que orienta toda la gestión de personas. En concreto, esto implica reconocer la igualdad como parte de los valores universitarios (junto con inclusión, respeto y Derechos Humanos); promover la eliminación de desigualdades estructurales entre hombres y mujeres en todos los ámbitos laborales e integrar el enfoque de género de manera transversal en las políticas y prácticas laborales.

De esta forma, la igualdad de género no aparece como un ámbito aislado, sino como un criterio que debe permear todas las decisiones institucionales en materia laboral. Así, la política promueve la igualdad de oportunidades en el empleo mediante la generación de condiciones equitativas a lo largo de todo el ciclo laboral, abarcando desde el acceso al empleo hasta la promoción y desarrollo de la carrera, los procesos de evaluación y reconocimiento, y las condiciones contractuales. En este marco, se busca garantizar un trato igualitario entre las personas, avanzando en la eliminación de sesgos de género que puedan incidir en las decisiones institucionales. Asimismo, se reconocen las trayectorias y contextos diferenciados, con el propósito de asegurar oportunidades reales de desarrollo para todas y todos.

La existencia de tensiones en el ámbito laboral ha sido reconocida explícitamente por la Universidad de Chile en su *Política de Buenas Prácticas Laborales*, concebida precisamente como una respuesta institucional a las brechas identificadas en materia de corresponsabilidad, conciliación y equidad de género.

En este marco, la política impulsa un conjunto de principios y lineamientos orientados a garantizar trabajo decente, tales como la promoción de la corresponsabilidad social del cuidado, la flexibilización responsable de jornadas, el resguardo de derechos laborales en contextos de

maternidad, paternidad y cuidado, y la erradicación de prácticas discriminatorias en contratación, evaluación y ascenso. Asimismo, releva la necesidad de transformar la cultura organizacional, avanzando desde una lógica de sacrificio individual hacia un modelo que compatibilice la excelencia académica con el bienestar y la igualdad sustantiva.

De este modo, la *Política de Buenas Prácticas Laborales* se posiciona como un instrumento clave para generar cambios estructurales, alineando las condiciones laborales con los valores públicos, democráticos y de igualdad que la Universidad de Chile declara como parte de su misión institucional. Todo lo anterior debe traducirse en acciones concretas, entre las cuales está el diseño de planes de buenas prácticas laborales y la definición de estándares e indicadores para su seguimiento.

Finalmente, la *Política de Igualdad de Género* compromete en esta materia a mejorar las condiciones de trabajo de todas, todos y todes los trabajadores; superar las brechas salariales y discriminaciones de género y, también, abordar los sesgos de género en los procesos de reclutamiento y selección, y en el acceso equitativo a inducción, capacitación y cargos directivos, entre otros.

Algunos datos relevantes

La *Política de Buenas Prácticas Laborales* se sustenta en un diagnóstico llevado a cabo el año 2020. En ese documento se identifica la dimensión de género como un ámbito relevante en el análisis de las condiciones laborales, evidenciando la persistencia de brechas estructurales que afectan la equidad al interior de la institución. En primer lugar, se constatan brechas salariales entre hombres y mujeres, lo que da cuenta de desigualdades en la valorización del trabajo y en las trayectorias laborales. Asimismo, se identifican problemáticas vinculadas al acoso sexual, acoso laboral, violencia de género y discriminación arbitraria, reconociéndose estas como dimensiones críticas que afectan el bienestar y las condiciones de trabajo de la comunidad universitaria.

Desde el punto de vista de la percepción, el diagnóstico muestra una evaluación general positiva de las prácticas laborales al interior de la Universidad, aunque sin diferencias significativas por sexo en términos agregados; no obstante, se observan visiones más críticas en ciertos grupos, especialmente en condiciones laborales más precarias, lo que sugiere que las desigualdades pueden manifestarse de manera más marcada en determinados tipos de vínculo laboral.

En este contexto, la política reconoce que las desigualdades de género no solo se expresan en indicadores objetivos –como remuneraciones o estabilidad– sino también en experiencias de trato, reconocimiento y oportunidades. Todo lo anterior justifica la incorporación de la igualdad de género como un eje prioritario de intervención, orientado a transformar tanto las condiciones estructurales como la cultura organizacional de la universidad.

En cuanto a los datos propiamente tal, en relación con la contratación, estabilidad y formas de vinculación laboral, las diferencias por género se expresan con fuerza en las condiciones contractuales, especialmente en el estamento a honorarios, donde las mujeres muestran evaluaciones más negativas de estabilidad y reconocimiento. En efecto, un 71% de las trabajadoras

a honorarios evalúa negativamente la estabilidad laboral, frente a 61% de los hombres. De esta forma, las modalidades contractuales se perciben como opacas y sin criterios del todo conocidos, afectando de manera más clara a mujeres y jóvenes que ingresan a la institución, quienes enfrentan trayectorias más discontinuas y con menor certeza laboral.

Por otro lado, aunque el diagnóstico no incluye tablas con brechas salariales explícitas por género, sí evidencia como patrón transversal el hecho que más del 50% de las personas encuestadas declara que no existen criterios transparentes y conocidos para remuneraciones, concursos y evaluación de desempeño. En tal sentido, la falta de transparencia y estandarización en remuneraciones constituye un factor crítico para la reproducción de brechas salariales de género, pues impide verificar, corregir o prevenir desigualdades estructurales en los pagos.

Respecto de este punto en particular, la Universidad de Chile ha realizado varios estudios. En efecto, el libro *“Del Biombo a la Cátedra”* recoge algunos datos en esta materia. Por otro lado, el año 2014 el Consejo de Evaluación realizó un estudio que luego fue actualizado 2024, con datos y series temporales entre 2012 y 2021¹⁴.

La evidencia presentada por el libro *“Del Biombo a la Cátedra”* mostró brechas salariales de género transversales en la universidad. En 2014, los directivos hombres percibían en promedio \$6.235.740 bruto, mientras que las mujeres alcanzaban \$4.843.104, es decir, 22% menos pese a desempeñar iguales responsabilidades, contar con similar formación académica y cumplir las mismas jornadas. Esta desigualdad se replica en cargos de vicerrectorías, decanatos y direcciones de instituto, evidenciando una brecha estructural en los niveles de mayor jerarquía.

En el estamento académico de jornada completa, las mujeres se concentran en los tramos inferiores de ingresos, mientras los hombres predominan en los más altos (64,6% hombres y 35,4% mujeres). Aunque el promedio general es de \$2.713.405 bruto, los hombres presentan un rango salarial más amplio (\$658.738 a \$10.092.000) que las mujeres (\$533.097 a \$7.097.870).

En el personal de colaboración la brecha también es significativa: con una remuneración promedio de \$1.006.658, las mujeres reciben en promedio \$139.049 menos, diferencia que se profundiza en los niveles superiores, llegando a \$628.056 mensuales. En conjunto, los datos confirman una desigualdad salarial sistemática que se intensifica a medida que aumentan los niveles de responsabilidad y renta.

Ahora bien, el estudio realizado en 2024 da cuenta de una disminución sostenida de las brechas salariales entre hombres y mujeres desde 2012, aunque estas diferencias no han desaparecido. Esto confirma una tendencia decreciente, pero acompañada de persistencia estructural de brechas, especialmente en los valores máximos alcanzados por académicos varones. Un punto significativo es que, de acuerdo al estudio, la reducción es atribuida, en parte, al avance de políticas institucionales de igualdad de género. Sin embargo, las series temporales muestran que las brechas siguen presentes en todas las jerarquías, aunque con magnitudes muy distintas según facultad, lo que es propio de la heterogeneidad interna.

¹⁴ Cfr. Consejo de Evaluación, Universidad de Chile (2024). Análisis remuneraciones y composición por género en la Universidad de Chile 2012-2021. Santiago, Universidad de Chile. Disponible en: https://uchile.cl/dam/jcr:865ede48-b6a5-4959-be77-9f35f3dec4d6/GEN_REM_v5_Ene2024_AMM.pdf

Entre los datos relevantes está el hecho que el cuerpo académico está constituido mayormente por hombres (62%), situación que se repite para todos los tipos de jornada y categoría (a excepción de instructor e instructor adjunto), y que esto se ha mantenido estable en el periodo analizado.

Para el caso del personal de colaboración la situación es inversa, toda vez que para el periodo considerado la presencia femenina fluctúa entre un 54% y un 59%. Sin embargo, al cruzar por escalafón, se obtiene que las mujeres tienen menor presencia como directivas (46%) y mucho mayor como administrativas (76%).

Respecto de las remuneraciones, la siguiente tabla resume los promedios para cada una de las jerarquías académicas de la carrera ordinaria.

Tabla 17. Remuneraciones promedio por jerarquía académica año 2022

GÉNERO	JERARQUÍA	MIN	MAX	PROMEDIO	CUARTIL 25%	CUARTIL 50%	CUARTIL 75%
Masculino	Titular	1,771,114	12,016,610	4,981,549	3,832,209	4,317,330	5,730,788
Masculino	Asociado	806,552	12,751,767	4,202,080	3,219,819	3,707,333	4,643,500
Masculino	Asistente	671,710	10,553,871	3,423,163	2,489,019	2,891,628	3,867,435
Femenino	Titular	200,907	8,726,634	4,364,776	3,676,820	4,119,171	4,925,773
Femenino	Asociado	1,665,696	10,370,248	3,818,008	3,182,559	3,465,425	4,003,097
Femenino	Asistente	1,104,626	8,591,644	2,929,601	2,295,507	2,601,955	3,192,926

Fuente: elaboración propia en base a estudio Consejo de Evaluación 2024

La *tabla n° 17* muestra diferencias sistemáticas en las remuneraciones entre hombres y mujeres en todas las jerarquías académicas. Aunque las brechas no son homogéneas entre categorías, la tendencia general es clara: los hombres presentan promedios, medianas y rangos salariales superiores en comparación con las mujeres, especialmente en los tramos superiores.

Los hombres alcanzan consistentemente máximos salariales superiores, lo que sugiere:

- Mayores asignaciones.
- Mejor acceso a estímulos.
- Mayor presencia masculina en posiciones mejor remuneradas dentro de cada rango.

Finalmente, la consistencia de la brecha en todos los cuartiles sugiere una estructura salarial con sesgos de género incorporados de manera transversal. El estudio también señala que en el estamento académico los sueldos de hombres son 15,8% más altos que los de las mujeres. De hecho, se afirma que si bien existe una baja en comparación con los datos de 2012 (21,7%), sigue siendo una cifra alta. Incluso, en algunas facultades la diferencia llegó al 37% favorable a los varones.

Para el caso del personal de colaboración, los datos son los siguientes:

Tabla 18. Remuneraciones promedio personal de colaboración

AÑO	REMUNERACIÓN PROMEDIO MUJER	REMUNERACIÓN PROMEDIO HOMBRE	% DIFERENCIA
2012	861,575.9	979,061.6	12.0
2021	1,333,125.7	1,491,015.1	10.6

Fuente: elaboración propia en base a estudio Consejo de Evaluación

De acuerdo a la *tabla n°18*, ambos grupos han experimentado aumentos salariales importantes y relativamente similares en términos proporcionales. Y, aunque la brecha salarial disminuye de 12,0% en 2012 a 10,6% en 2021, persiste la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, lo que indica que éstas continúan en una posición desventajosa.

El estudio concluye entre otras cosas que estos datos muestran que no existe una única brecha salarial, sino que el fenómeno es multidimensional y altamente dependiente de las dinámicas locales, toda vez que algunas facultades han logrado revertir la tendencia, mientras que otras presentan brechas significativas persistentes.

En concreto, entre 2012 y 2021, la Universidad de Chile muestra avances importantes en la reducción de brechas salariales de género, pero las desigualdades persisten y se distribuyen de manera heterogénea entre facultades y estamentos.

Las series temporales indican que:

1. Las brechas salariales se han reducido, pero siguen presentes en todas las jerarquías académicas.
2. Las diferencias entre organismos pueden ir desde brechas menores al 4% hasta superiores al 20%.
3. En algunas facultades (Artes, Ciencias Sociales) las mujeres presentan remuneraciones promedio mayores que los hombres, mientras que en otras (H. Clínico, Ciencias, Derecho) la brecha sigue siendo favorable a los hombres.
4. En el personal de colaboración se mantienen diferencias sistemáticas, aunque menores que en el estamento académico.

En conjunto, los datos muestran que la desigualdad salarial está asociada tanto a factores estructurales (segmentación por áreas, jerarquías, áreas de conocimiento) como a procesos institucionales de más largo plazo, cuya transformación está en curso.

Otros ámbitos, otras discusiones

En otro ámbito asociado a las condiciones de trabajo, la encuesta de prácticas laborales ya citada del año 2020, pone en evidencia que la valoración del acceso a ascensos y promociones muestra brechas significativas. En efecto, solo 30% está de acuerdo con que exista reconocimiento al mérito en ascensos y promociones, y un 61% responde negativamente, señalando ausencia de criterios justos y universales para la movilidad laboral.

En esa misma línea, los relatos cualitativos muestran que las académicas experimentan mayores barreras en sus trayectorias profesionales, incluyendo ausencia de acompañamiento institucional y dificultades para compatibilizar exigencias académicas con responsabilidades de cuidado. En el personal de colaboración, la “carrera funcionaria” aparece como estancada, sin oportunidades reales de movilidad, afectando especialmente a mujeres en puestos administrativos.

El estudio también señala que las experiencias de trato desigual afectan especialmente a mujeres, tanto en escalas jerárquicas como en relaciones cotidianas:

- La existencia de trato respetuoso y condiciones de igualdad es percibida de manera desigual entre unidades y estamentos.
- En el capítulo de discriminación, los testimonios dan cuenta de experiencias de trato diferenciado por género, microagresiones y sesgos en la consideración profesional.

Finalmente, el diagnóstico del año 2020 observa que la corresponsabilidad social es un ámbito crítico para abordar la igualdad de género. El capítulo correspondiente muestra la necesidad de desarrollar mecanismos institucionales de conciliación vida-trabajo, pues las responsabilidades de cuidado siguen recayendo principalmente en mujeres.

Por otro lado, la ausencia de políticas robustas de conciliación impacta el desarrollo profesional femenino, especialmente en etapas de crianza o cuidado de familiares mayores. Aunque la encuesta no recoge series comparativas históricas, el análisis cualitativo refleja una exigencia creciente de conciliación, acentuada durante la pandemia, donde las mujeres soportaron con mayor intensidad la carga de trabajo doméstico y productivo.

Todo lo anterior, permite concluir que en esta dimensión la Universidad de Chile muestra un conjunto de tensiones y brechas que afectan la igualdad real en el espacio laboral. Aunque existe un alto nivel de identificación con la misión pública de la universidad, esta identidad convive con inequidades estructurales en contratación, remuneraciones, ascensos y trato laboral. Se trata, en definitiva, de un ámbito central para garantizar condiciones de trabajo decente, prevenir desigualdades de género e impulsar una cultura organizacional justa y coherente con los valores universitarios.

Corresponsabilidad social en el cuidado

La dimensión de *Corresponsabilidad Social del Cuidado* busca reconocer que las responsabilidades de cuidado influyen directamente en la participación, permanencia y desarrollo de todas las personas de la comunidad universitaria, busca que las tareas de cuidado no recaigan de manera desigual, como ocurre habitualmente –sobre mujeres– y promueve un reparto más justo entre instituciones, familias y personas. A través de políticas, reglamentos e instrumentos específicos, la Universidad ha logrado avanzar hacia un modelo que integra el cuidado como un derecho, orienta la gestión institucional hacia prácticas más inclusivas y establece mecanismos de apoyo, flexibilización y protección de trayectorias laborales y académicas. La corresponsabilidad se consolida, así, como un eje transversal para fortalecer la igualdad de género, mejorar el bienestar y contribuir a una cultura organizacional centrada en la dignidad, la equidad y los Derechos Humanos.

Contexto general y marco institucional

La Universidad de Chile cuenta hoy con un andamiaje normativo en corresponsabilidad, compuesto por la *Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias* (2017), el *Reglamento de Corresponsabilidad Estudiantil*, el *Programa de Corresponsabilidad Parental* (DIRBDE) y, más recientemente, la formulación de un instructivo y reglamento de corresponsabilidad para académicos/as y personal de colaboración. Este marco se inserta en el sistema más amplio de políticas de igualdad, diversidad y buenas prácticas laborales, y es monitoreado por el Observatorio de Violencias e Igualdad de Género, que en sus reportes incorpora un capítulo específico sobre corresponsabilidad y estudiantes madres/padres.

Lo relevante es que la *Política de Corresponsabilidad* ha integrado un marco regulatorio que vincula derechos laborales, cuidado, igualdad de género y permanencia académica, además de una comprensión transversal de que la corresponsabilidad no es un beneficio, sino un derecho laboral y académico asociado al bienestar, la igualdad y el desarrollo profesional, lo que ha sido expresado en documentos normativos, mecanismos de apoyo claros y una creciente incorporación del enfoque de cuidado.

En efecto, la *Política de Corresponsabilidad* se organiza en algunos principios estructurantes que señalan que el cuidado es un derecho y una responsabilidad social, asumiendo que su provisión es socialmente distribuida entre familia, Estado, mercado y comunidad. Por otro lado, se critica la persistencia de una división sexual del trabajo que sobrecarga a las mujeres en las tareas domésticas y de cuidado. Por lo mismo, la corresponsabilidad se concibe como una estrategia para corregir las desigualdades estructurales que afectan el desarrollo académico y laboral de mujeres, especialmente madres, y para promover la participación activa de los hombres en las tareas de cuidado.

En términos concretos, la política de corresponsabilidad incluye líneas de acción específicas, entre las cuales es relevante destacar:

1. Condiciones laborales adecuadas para compatibilizar cuidado y trabajo.
2. Infraestructura y servicios (salas de lactancia, espacios seguros).
3. Prácticas académicas compatibles con el cuidado.
4. Sensibilización y formación en corresponsabilidad.
5. Monitoreo institucional y producción de información.

Finalmente, la *Política de Igualdad de Género* en este ámbito se propone fortalecer la Política y el Reglamento de Corresponsabilidad; promover la corresponsabilidad social en el cuidado; potenciar la capacitación a profesionales e incentivar el acceso a salas cuna y jardines JUNJI ubicados en los Campus universitarios.

La corresponsabilidad en datos y cifras

El diagnóstico de buenas prácticas laborales mencionado en el capítulo anterior incluyó aspectos propios de la corresponsabilidad. En torno a las percepciones acerca de este tema, se asume que es una de las áreas más valoradas por parte de los diferentes actores entrevistados, pero también una de las que requiere mayor institucionalización y estandarización. Entre los hallazgos del estudio destaca el hecho que las mujeres reportan alto impacto de las tareas de cuidado en su carrera laboral y académica; por otro lado, existe conocimiento insuficiente de derechos laborales asociados al cuidado y una alta demanda por flexibilidad, especialmente en madres y cuidadoras principales. Finalmente, se constata la persistencia de sesgos de género respecto a quién “debe” solicitar permisos o adecuaciones.

Sobre los temas propios del cuidado, la información obtenida muestra que existe una mayor proporción de mujeres a cargo del cuidado de niñas/os y personas dependientes, así como una alta carga mental femenina, tal como fue reportado en las entrevistas realizadas para el diagnóstico. Lo anterior genera tensiones entre expectativas laborales y necesidades de cuidado.

En términos generales, se observa un proceso sostenido de fortalecimiento, cuyo desafío principal es escalar la corresponsabilidad desde lo normativo hacia cambios efectivos en la cultura organizacional y en la experiencia cotidiana de estudiantes, académicas/os y funcionarias/os.

Ahora bien, al considerar las cifras asociadas a las medidas de corresponsabilidad, se puede apreciar que al año 2020 se contabilizaba a 335 estudiantes madres/padres, equivalente al 1% de la matrícula de pregrado, con 224 mujeres y 111 hombres. Para el año 2024 se reportaron 360 estudiantes madres/padres, también en torno al 1% de la matrícula total, con 66,9% mujeres (241) y 33,1% hombres (119).

Lo anterior refleja que en cinco años se observa un aumento absoluto (de 335 a 360 estudiantes), pero la proporción relativa se mantiene estable en torno al 1% de la matrícula de pregrado. La feminización del grupo también se mantiene: alrededor de dos tercios son mujeres tanto en 2020 como en 2024, lo que confirma que el impacto del cuidado en la trayectoria formativa sigue siendo marcadamente diferenciado por género.

Por otro lado, el número de estudiantes que han accedido a medidas de corresponsabilidad, de acuerdo a los datos disponibles, fue de 139 el 2019; 113 el 2020; 189 el 2021 y 205 el 2022, lo que permite concluir un aumento gradual en el acceso a estas medidas.

Un aspecto importante es el perfil socioeconómico. En 2019, la mayoría de estos estudiantes se ubicaba en el 60% de mayor vulnerabilidad socioeconómica, con alta presencia de titulares de gratuidad, mientras que, en 2024, el 73,3% de estudiantes madres/padres sigue perteneciendo a tramos de mayor vulnerabilidad (hasta tramo 60), con fuerte concentración en el tramo 40. Una conclusión posible es que el grupo de estudiantes madres/padres es pequeño en volumen, pero altamente vulnerable y con fuerte carga de cuidado y condiciones socioeconómicas más precarias que el promedio del estudiantado.

Ahora bien, respecto del tipo de medidas solicitadas, la mayor parte corresponde a flexibilidad académica (más del 90%), lo que corresponde a reprogramación de evaluaciones, adecuación de asistencia, toma anticipada de ramos, etc.

En concreto, entre 2019 y 2024 se observa un tránsito desde un escenario en que la corresponsabilidad era básicamente una política recién instalada a una situación donde el reglamento es usado en todas las unidades académicas, aumentando el porcentaje de estudiantes que acceden a medidas.

Otro punto del todo relevante es lo relativo a la infraestructura de servicios de cuidado, además de los apoyos económicos. Respecto de lo primero, hay tres jardines JUNJI en campos universitarios (Beauchef; Juan Gómez Millas y Campus Sur), con 22 hijos/as de estudiantes asistiendo a estos establecimientos, manteniendo cifras similares a años previos, pero con una ampliación de cobertura territorial, al sumarse el jardín Santa Rosa. En cuanto al uso de las becas, de 298 estudiantes madres/padres de pregrado, 149 reciben algún tipo de beca interna.

Para el año 2024 se registra un incremento importante en las acciones de información y sensibilización, en atención a que las Unidades Locales de Género realizaron múltiples actividades de difusión de la *Política y el Reglamento de Corresponsabilidad*, con fuerte concentración en el estamento estudiantil y menor alcance en académicos/as y funcionarios/as. De hecho, algunas unidades registran hasta 10 o más actividades en el año, mientras otras muestran menor intensidad, evidenciando una implementación no homogénea.

Tomando en consideración el periodo 2019-2024, los datos disponibles permiten concluir que:

1. El peso relativo de estudiantes madres/padres se mantiene estable (1% de la matrícula), pero el grupo sigue siendo fuertemente feminizado, de mayor vulnerabilidad socioeconómica y con sobrecarga no académica significativa.
2. Ha habido un salto cualitativo en la implementación de la corresponsabilidad: hoy existe un uso extendido del *Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado*, con 68% de estudiantes cuidadores/as accediendo a medidas y menor recurrencia a la postergación como respuesta principal.

3. La infraestructura de cuidado y los apoyos económicos (JUNJI, becas de apoyo preescolar y parental) se han consolidado, aunque su cobertura sigue siendo limitada respecto del universo potencial.
4. Se observa una maduración del sistema de monitoreo, con informes anuales del Observatorio y caracterizaciones específicas, que permiten ver la evolución y orientar decisiones.

En síntesis, la corresponsabilidad social del cuidado se consolida en la Universidad de Chile como un eje importante para avanzar en igualdad de género, bienestar y justicia organizacional, al reconocer que las tareas de cuidado no son una responsabilidad individual, sino una dimensión estructural que incide directamente en las trayectorias académicas y laborales. Los avances normativos, la instalación de instrumentos específicos y el desarrollo de mecanismos de apoyo evidencian un tránsito desde la invisibilización del cuidado hacia su reconocimiento como un derecho. Sin embargo, los datos muestran que las desigualdades persisten, especialmente en la sobrecarga que enfrentan las mujeres, lo que reafirma la necesidad de profundizar políticas que redistribuyan el cuidado y promuevan una participación más equitativa entre géneros.

En este escenario, el principal desafío no radica únicamente en la existencia de normas y programas, sino en su efectiva implementación y apropiación institucional. Ello implica avanzar hacia una mayor homogeneidad en la aplicación de las medidas, fortalecer la difusión en todos los estamentos, ampliar la cobertura de servicios y apoyos, y, sobre todo, transformar las culturas organizacionales que aún reproducen sesgos de género en torno al cuidado. De este modo, la corresponsabilidad debe proyectarse no sólo como un conjunto de medidas, sino como un principio estructurante de la vida universitaria, capaz de garantizar condiciones reales de igualdad, favorecer la permanencia y el desarrollo de las personas, y contribuir a una universidad más justa y equitativa.

Comentarios de cierre

El diagnóstico presentado permite constatar con claridad que la Universidad de Chile ha avanzado de manera significativa en la construcción de una institucionalidad robusta para la igualdad de género, articulando políticas, estructuras, programas y prácticas que hoy configuran un marco integral de transformación universitaria. La instalación del *Modelo Genera Igualdad*, la implementación de políticas transversales, el fortalecimiento de las Unidades Locales de Género, el desarrollo de modelos preventivos y de atención frente a la violencia y el acoso sexual, la formación docente con enfoque de género y la expansión de redes de apoyo y acompañamiento, constituyen logros que evidencian un compromiso sostenido y una capacidad institucional en proceso de consolidación. Estos avances expresan un giro cultural y político que fue empujado por las luchas feministas, por la movilización estudiantil y por el trabajo de múltiples actores universitarios, marcando un antes y un después en la manera en que la universidad concibe su responsabilidad social y formativa.

El diagnóstico también revela las brechas persistentes y los desafíos que requieren atención en el corto y mediano plazo. La segregación horizontal en las trayectorias estudiantiles, la desigualdad en la representación académica, las brechas en liderazgo científico, la sobrecarga de cuidados que afecta especialmente a las mujeres, y la persistencia de la violencia de género como fenómeno de la convivencia, muestran que los avances institucionales deben complementarse con transformaciones más profundas en las prácticas cotidianas, los patrones culturales y los modos de organizar el trabajo académico y administrativo. Del mismo modo, la heterogeneidad en el desarrollo de las Unidades Locales de Género, las diferencias en capacidad de gestión y la desigual consolidación de los procesos de transversalización, reflejan que es necesario fortalecer la estandarización y sostenibilidad del trabajo en todas las Unidades Académicas.

En este escenario, no cabe duda que hay un amplio espacio de crecimiento para instalar la igualdad de género, lo que supone hacerse cargo de los desafíos políticos, técnicos y culturales que supone este proceso. En tal sentido, desde una perspectiva más amplia, es posible sugerir fortalecer la transversalización del enfoque de género en todas las áreas académicas y administrativas. Esto implica asegurar que la igualdad de género sea considerada en la planificación estratégica, los procesos curriculares, la asignación presupuestaria, la evaluación de desempeño y la gestión de personas, evitando que el avance dependa exclusivamente de voluntades locales.

Por otro lado, es fundamental consolidar un sistema integrado de datos e indicadores. En efecto, el diagnóstico evidencia la importancia de contar con información sistemática y ordenada que permita tener disponibles series temporales, indicadores comparativos y mecanismos de seguimiento para monitorear avances, corregir brechas y tomar decisiones basadas en evidencia.

También es claro que se debe trabajar en reducir la segregación horizontal y vertical, toda vez que es una estructura que ubica a las mujeres en posiciones de desventaja en relación a los hombres. Para esto, se deben fortalecer los planes específicos en STEM, promoción de liderazgos femeninos, concursos paritarios, mentorías y medidas de corresponsabilidad que habiliten trayectorias académicas equitativas.

Ampliar y profundizar la prevención y formación en violencia de género aparece como otro ámbito relevante, apoyando la sensibilización permanente y el acompañamiento integral, asegurando cobertura, oportunidad y pertinencia cultural en los procesos de atención, investigación y reparación.

En síntesis, el diagnóstico confirma que la Universidad de Chile ha construido un andamiaje institucional sólido y una agenda de igualdad que hoy es reconocida a nivel nacional. Sin embargo, también evidencia que el desafío es estructural y sostenido: requiere continuidad en el tiempo, recursos estables, mecanismos de evaluación y una voluntad política y colectiva capaz de transformar no sólo las políticas formales, sino también las prácticas cotidianas y las relaciones de poder que configuran la vida universitaria. La consolidación de la igualdad no depende únicamente de marcos normativos, sino de la capacidad de la institución para cuestionar y modificar patrones culturales arraigados que reproducen desigualdades.

El rol social de las universidades, y en especial el de la Universidad de Chile, plantea la responsabilidad de promover una cultura institucional libre de discriminación y violencia de género, así como de contribuir al avance de la igualdad en la sociedad en general. Avanzar en esta dirección es fundamental para consolidar una universidad más democrática, inclusiva y justa, y para seguir en el compromiso histórico de la institución con el bien público, los Derechos Humanos y la igualdad sustantiva.