



Implementación de Políticas y Medidas de Igualdad de Género, año 2025

Reporte de seguimiento

**Observatorio de Violencias e Igualdad de Género
Dirección de Igualdad de Género (DIGEN)
Universidad de Chile**

Marzo 2026

Índice

Presentación.....	3
1. FORMACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS.....	5
1.1 Oferta de cursos de género y/o diversidades sexo-genéricas.....	5
1.2 Pregrado. Oferta formativa en género y diversidades sexo-genéricas	6
1.3 Cursos de Formación General (CFG)	8
1.4 Sobre la oferta formativa en género 2025. Pregrado.....	9
1.5 Oferta formativa de género en postgrado	9
1.6.Sobre cursos de género en la universidad.....	11
2. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS	12
2.1 Infraestructura para el cuidado.....	12
2.2 Estudiantes madres y padres	13
2.3 Acceso a medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado	16
2.4 Postergación de estudios.....	17
2.5 Acceso de hijas/os de estudiantes a establecimientos JUNJI en campus universitarios	17
2.6 Acceso a becas de apoyo para estudiantes madres y padres de pregrado	18
2.7 Iniciativas de información y difusión de la Política de Corresponsabilidad Social del Cuidado ...	19
2.8 Sobre la política de Corresponsabilidad del Cuidado	20
3. DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS E INSTRUCTIVO “MARA RITA” SOBRE RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS Y/O NO BINARIAS	21
3.1 Estudiantes de pregrado y diversidades sexo-genéricas.	21
3.2 Uso del Instructivo Mara Rita	23
3.3 Diversidades sexo-genéricas y reconocimiento del nombre social.....	25
4. POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD	26
4.1 Plan de difusión, sensibilización y capacitación en materia de acoso sexual y violencia de género y no discriminación	26
4.2 Atención y denuncias por acoso sexual y violencias de género	28
4.2.1 Denuncias ingresadas a la Dirección Jurídica.....	30
4.3 Sobre la política de prevención del acoso sexual	32

5. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO. UNIDADES LOCALES DE GÉNERO	33
5.1 Institucionalización de la política de igualdad de género en unidades académicas.....	33
5.3 Identificación de desafíos para la implementación de la Política de Igualdad de Género en las Unidades Académicas.....	36
5.3 Institucionalización Política de igualdad de género	37
6. CONCLUSIONES	38

Presentación.

La Universidad de Chile ha asumido el compromiso de impulsar transformaciones institucionales orientadas a avanzar en igualdad de género y no discriminación. Para ello, ha implementado un conjunto de políticas de igualdad, ha creado organismos especializados y dispone de procedimientos, medidas e instancias que buscan garantizar la plena integración de la perspectiva de género en la vida universitaria.

El Observatorio de Violencias e Igualdad de Género de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN), creado en 2020, tiene como misión dar seguimiento a las políticas de igualdad y monitorear distintos ámbitos de la vida universitaria, aportando insumos para el diseño y adecuación de políticas antidiscriminatorias. En el marco de estas funciones, se realiza periódicamente el seguimiento de la implementación de políticas, normativas y medidas en materia de igualdad de género y no discriminación.

En informes anteriores se registraba el proceso de institucionalización de las Unidades Locales de Género (ULG), responsables de coordinar estas acciones en Facultades e Institutos. En el presente informe, se introduce un ajuste: el foco se centra en observar las condiciones para la instalación y desarrollo de la Política de Igualdad de Género, lo que ha implicado la transformación del índice utilizado. Asimismo, dada su relevancia, se incorporan datos sobre formación y género en la universidad, incluyendo un catastro de la oferta de cursos en género a nivel de pregrado y postgrado.

Este informe anual de resultados, correspondiente al año 2025, es fruto de un trabajo colaborativo que recopiló y sistematizó la información entregada por las ULG y por unidades centrales como la Dirección Jurídica (DIRJU), la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE) y la Oficina de Atención del Acoso Sexual y Violencia de Género de la DIGEN. Se agradece especialmente la colaboración de todas y todos quienes integran la Red de Pares del Observatorio.

El informe se organiza en cinco apartados:

1. Catastro de cursos sobre temas de género y con contenidos de género, levantado a partir de la plataforma U-Campus y de información complementaria entregada por Facultades.
2. Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado (R.E. 1073/2017), que incluye el Reglamento de Corresponsabilidad Social en el Cuidado de hijas e hijos de Estudiantes (D.U. 003408/2018).
3. Instructivo “Mara Rita” para el reconocimiento del nombre social de personas trans y no binarias (R.E. 404/2018). En este ámbito, cabe destacar que a fines de 2023 el Senado Universitario aprobó la Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género (R.E. 01999/2023).
4. Política Universitaria para prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile (R.E. 1024/2017), que contempla la aplicación del Protocolo de Actuación ante denuncias de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria, junto con el Modelo de Atención en esta materia.
5. Institucionalización de la Política de Igualdad de Género por Facultades e Institutos.

Durante 2025, la Universidad de Chile alcanzó un reconocimiento significativo en materia de igualdad de género, en el que participaron la Subsecretaría de Educación Superior, UNESCO y CUECH destacando sus estándares en esta área, mientras que la acreditación máxima otorgada por la CNA incluyó explícitamente este compromiso en el informe de autoevaluación institucional. Ello reafirma que la igualdad de género constituye un eje esencial de la misión pública de la universidad y de su aporte al sistema estatal.

Estos logros reflejan una institucionalidad sólida y condiciones favorables para avanzar de manera transversal en la igualdad de género y la no discriminación. La universidad ha transitado desde el reconocimiento de las brechas hacia la implementación de acciones concretas, con proyectos estratégicos como el Modelo Genera Igualdad, que establece un plan de acción para toda la institución.

En este marco de avances y compromisos, se abre paso al análisis de la implementación de las políticas de igualdad en las distintas Facultades e Institutos, lo que permite identificar fortalezas y áreas de mejora para asegurar que la igualdad de género se integre plenamente en la vida universitaria. Cabe señalar que este análisis se centra en el seguimiento de determinadas políticas en las unidades académicas y no incluye la totalidad de planes y acciones desarrollados en facultades y unidades centrales, las cuales responden al Modelo Genera Igualdad y abarcan un conjunto más amplio de iniciativas.

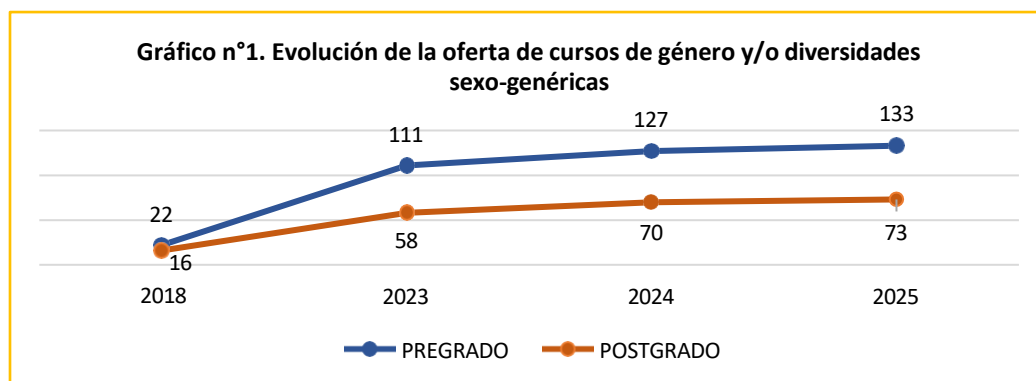
1. FORMACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS.

Uno de los objetivos centrales de la Política de Igualdad de Género de la Universidad de Chile es la formación en igualdad y no discriminación, orientada a erradicar el sexismo y promover el respeto irrestricto a las identidades de género en los procesos formativos. En este ámbito, la información institucional disponible es limitada y se encuentra dispersa en las distintas unidades académicas. Para abordar esta brecha, el Observatorio realiza desde 2023 un catastro anual de la oferta académica de pregrado y postgrado en género y diversidades sexo-genéricas, con un antecedente aislado en 2018. El levantamiento se efectúa principalmente a través de las plataformas U-Campus y U-Cursos, revisando nombres de asignaturas y contenidos de programas, y se complementa en el nivel de postgrado con la consulta de páginas web de facultades e institutos, lo que permite ampliar y corroborar la información. En el apartado siguiente se presentan los resultados correspondientes al levantamiento realizado para el año 2025.

1.1 Oferta de cursos de género y/o diversidades sexo-genéricas

La Universidad de Chile ha ofrecido durante el año 2025 un total de 229 programas sobre género o con contenidos de género y diversidades sexo genéricas, 133 corresponde a asignaturas de pregrado impartidas en diversas unidades académicas, 23 a Cursos de Formación General (CFG), y 73 a iniciativas de postgrado.

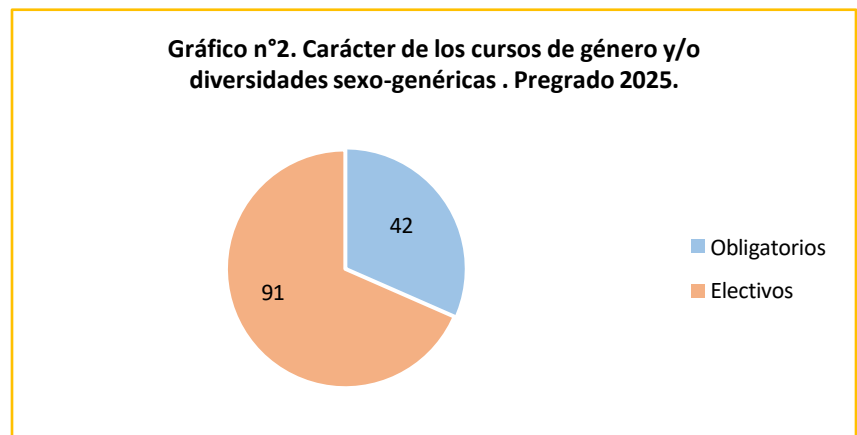
Según lo reflejado en el gráfico n°1, entre 2018 y 2025 la oferta de cursos sobre género y diversidades sexo-genéricas ha mostrado un crecimiento sostenido en los niveles de pregrado y postgrado. En pregrado, los cursos se multiplicaron por seis, pasando de 22 a 133, mientras que en postgrado se cuadruplicaron, pasando de 16 a 73 en 2025. Esta expansión cuantitativa permite observar una tendencia progresiva en la incorporación de la formación en género como parte de la oferta académica universitaria.



Fuente: U-Cursos y U-Campus. Elaboración propia

1.2 Pregrado. Oferta formativa en género y diversidades sexo-genéricas

En 2025 la oferta de cursos de género y con contenido de género impartidos en distintas carreras de pregrado alcanza un total de 133, con un marcado predominio de cursos de carácter electivos (91) frente a los obligatorios (42).



Fuente: U-Cursos. Elaboración propia

Las facultades con mayor presencia de cursos en género son Medicina, que lidera con 34 programas y una marcada proporción de asignaturas obligatorias, aunque con diferencias significativas por carreras; Ciencias Sociales, con 33 cursos -principalmente electivos- que abren espacio para la especialización; Filosofía y Humanidades, que alcanza 19 cursos con un equilibrio entre obligatorios y electivos; y Derecho, con 17 cursos que reflejan un interés creciente en el enfoque de género, aunque concentrado en la oferta electiva.

Por otro lado, se observa que varias facultades ofrecen una formación en género más reducida, con uno o dos cursos, como Arquitectura y Urbanismo, Gobierno, Química y Farmacia, Ciencias Forestales y Conservación de la Naturaleza y Ciencias Agronómicas. Y otras unidades, como Odontología, Ciencias, Ciencias Veterinarias y Pecuarias, no registran ningún programa, lo que evidencia brechas disciplinares importantes en cuanto a la formación de género.

El predominio de cursos electivos y la ausencia de cursos en algunas facultades plantean el desafío de avanzar hacia una mayor obligatoriedad y cobertura transversal.

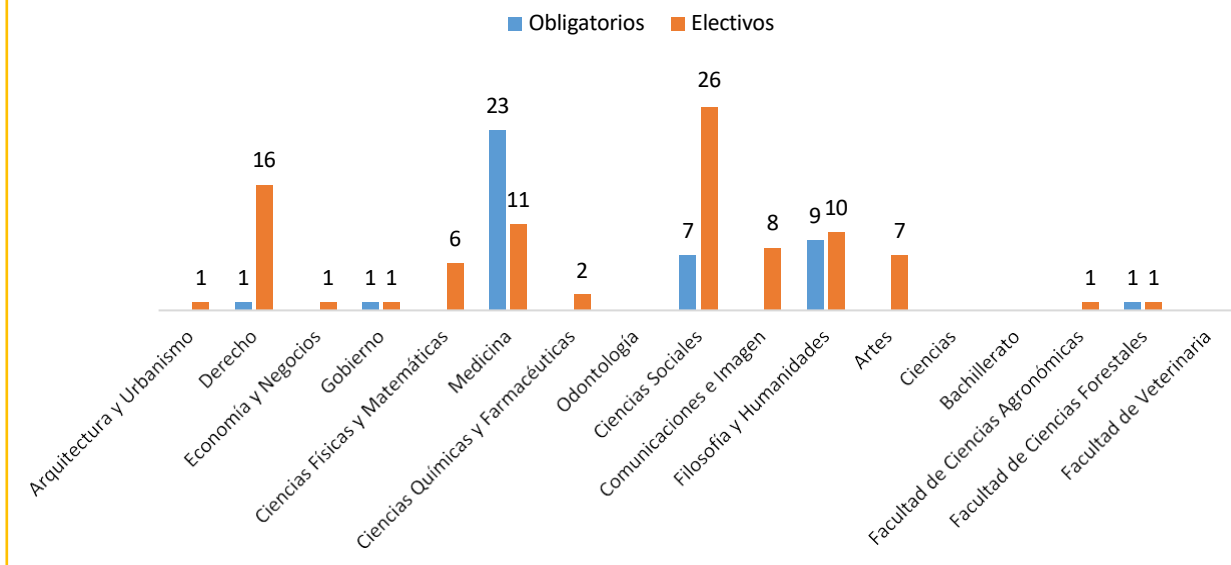
Tabla n°1. Cursos de género o con contenido de género y diversidades sexo-genéricas. Pregrado, 2025

FACULTAD	1er semestre		2do semestre		Total
	Obligatorios	Electivos	Obligatorios	Electivos	
Facultad de Arquitectura y Urbanismo				1	1
Facultad de Derecho	1	8		8	17
Facultad de Economía y Negocios		1			1
Facultad de Gobierno		1	1	0	2
Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas		2		4	6
Facultad de Medicina	16	5	7	6	34
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas		2			2
Facultad de Odontología					0
Facultad de Ciencias Sociales	2	15	5	11	33
Facultad de Comunicaciones e Imagen		4		4	8
Facultad de Filosofía y Humanidades	5	6	4	4	19
Facultad de Artes		3		4	7
Facultad de Ciencias					0
Bachillerato					0
Facultad de Ciencias Agronómicas				1	1
Facultad de Ciencias Forestales		1	1		2
Facultad de Veterinaria					0
Total	24	48	18	43	133

Fuente: U-Campus. Elaboración propia

En el ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), la oferta de cursos con enfoque de género en el pregrado 2025 sigue siendo limitada y mayoritariamente electiva, lo que evidencia una brecha de estos contenidos en áreas clave para el desarrollo científico y profesional. Facultades como Ciencias Físicas y Matemáticas, Químicas y Farmacéuticas, Ciencias Agronómicas y Ciencias Forestales presentan una oferta reducida, mientras que otras, como Ciencias, Odontología y Veterinaria, no registran cursos en esta línea. Esta situación contrasta con el avance en Medicina y Ciencias Sociales, que concentran más de la mitad de la oferta total y cuentan con una proporción significativa de cursos obligatorios. Avanzar hacia una integración más sólida de la perspectiva de género en STEM constituye un desafío importante para asegurar que la formación científica y tecnológica con perspectiva de género.

Gráfico n°3. Cursos de género o con contenido de género y diversidades sexo-genéricas por facultades, según carácter del curso. 2025



Fuente: U-Cursos. Elaboración propia

En 2025, la oferta de cursos se distribuye entre aquellos dedicados específicamente al estudio de género y con perspectiva de género (49%) y aquellos que incorporan contenidos de género en distintas asignaturas (51%). Esta combinación amplía las posibilidades de formación universitaria, permitiendo que estudiantes de diversas áreas accedan a herramientas analíticas y reflexivas desde sus propios campos de estudio. La incorporación de contenidos de género en asignaturas disciplinares refleja, además, un proceso de sensibilización docente y una transformación curricular que fortalece el compromiso institucional con las competencias declaradas en el Modelo Educativo de la universidad.

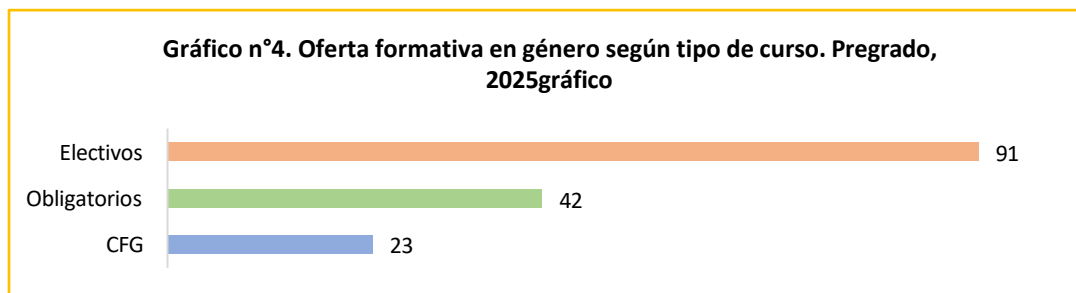
1.3 Cursos de Formación General (CFG)

En el marco de los Cursos de Formación General (CFG), en 2025 se incorporan contenidos de género y diversidades sexo-genéricas en 23 de los 90 cursos ofrecidos, lo que equivale al 25% de la oferta total. Resulta relevante considerar el papel de los CFG como un espacio transversal de formación para todo el estudiantado. Ampliar la oferta en este ámbito permitiría fortalecer una formación crítica y contextualizada, extendiendo el alcance institucional de la transversalización y ofreciendo alternativas en aquellas facultades donde la oferta disciplinar en género sigue siendo incipiente o inexistente.

No obstante, entre los años 2024 y 2025 se observa un crecimiento sostenido en la incorporación de temáticas de género en los CFG. Mientras en 2024 se dictaron 83 cursos, de los cuales 20 abordaban género, en 2025 la oferta aumentó a 90 cursos, de los cuales 23 son sobre temas de género y diversidades o incorporan algunos contenidos, lo que supone un 25% sobre el total de CFG. De estos 23 cursos, el 30% trata sobre género y diversidades sexo genéricas y el resto introduce contenidos de género. La proporción de cursos con contenido en género se mantiene estable en torno al 25% del total.

1.4 Sobre la oferta formativa en género 2025. Pregrado

En 2025, la oferta total de cursos con perspectiva de género asciende a 156, distribuidos en 23 Cursos de Formación General (CFG), 42 cursos obligatorios y 91 electivos. Esta composición revela un claro predominio de la modalidad electiva, lo que indica que el acceso a estos contenidos sigue dependiendo en gran medida de la elección estudiantil. Si bien la presencia de cursos obligatorios representa un avance hacia la formación en género, su proporción aún es limitada. Por su parte, los CFG, aunque menos numerosos, poseen un alto potencial de impacto transversal, al estar disponibles para estudiantes de todas las disciplinas.

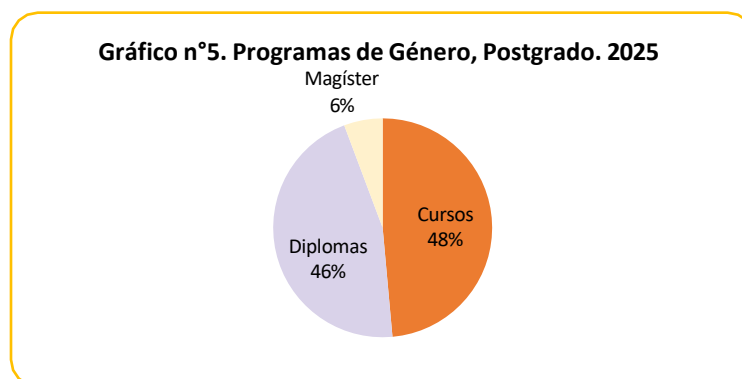


Fuente: U-Campus y DEPREG. Elaboración propia

En la Universidad de Chile, la formación en género y no discriminación en pregrado ha crecido de manera significativa. Este aumento se refleja en la diversidad de asignaturas que incorporan contenidos de género, aunque sin garantizar una perspectiva transversal. Persisten facultades con oferta muy reducida, especialmente en áreas STEM, donde la ausencia de este enfoque representa tanto una brecha como una oportunidad estratégica para innovar en el currículo.

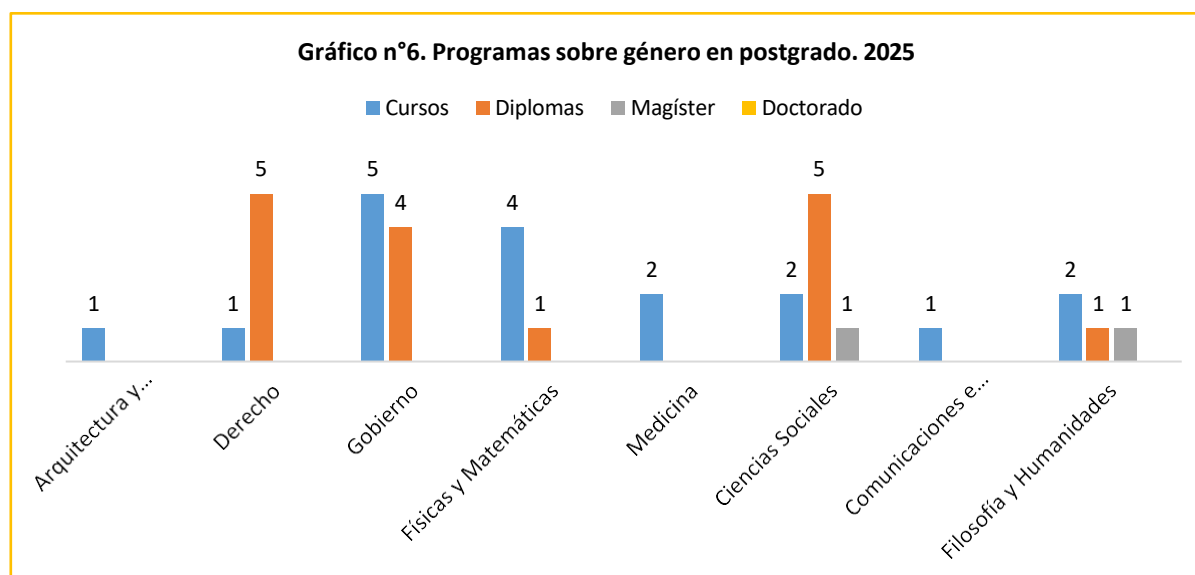
1.5 Oferta formativa de género en postgrado

Entre 2024 y 2025 se observa un crecimiento moderado en la oferta de programas de postgrado sobre género, que pasa de 34 a 39 iniciativas. El aumento se concentra en los cursos de educación continua, que crecen de 14 a 17, mientras los diplomas se mantienen estables en 16 y los magísteres en 2.



Fuente: U-Campus. Elaboración propia

Los programas de género en postgrado 2025 se concentran en tres facultades: Gobierno, Ciencias Sociales y Derecho. Estas unidades lideran la formación en género con un número significativo de cursos y diplomas, además de contar con programas de magíster. Su protagonismo refleja la tradición de estas disciplinas en abordar temas vinculados a políticas públicas, justicia y transformaciones sociales desde una perspectiva de género.



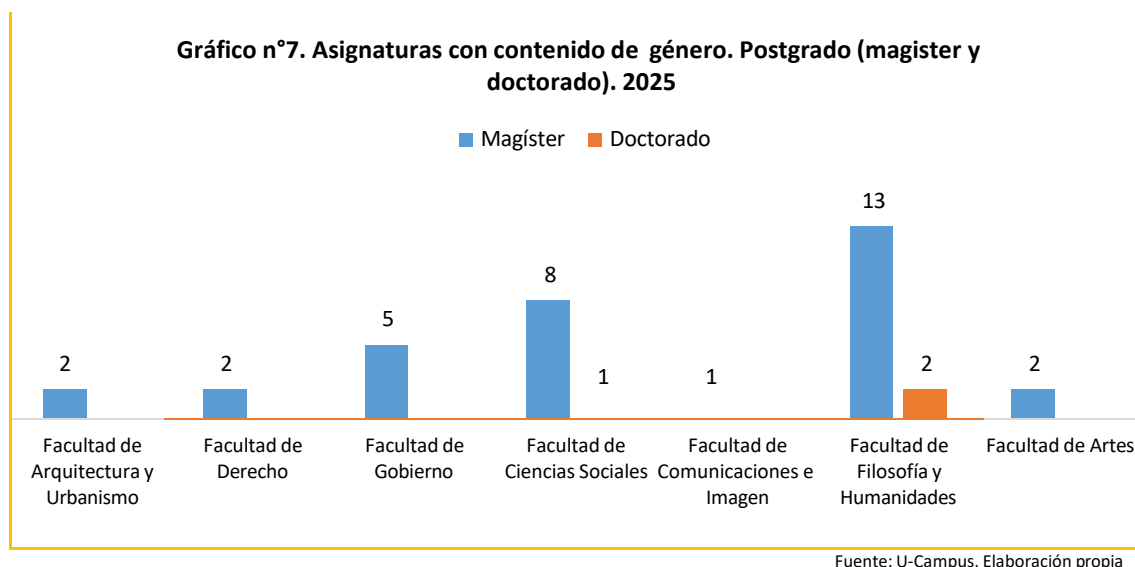
Fuente: U-Campus. Elaboración propia

En contraste, varias facultades e institutos aún no registran programas en esta área, especialmente en las ciencias naturales, exactas y aplicadas, como Facultad de Economía y Negocios, Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas, Facultad de Odontología, Facultad de Ciencias, Facultad de Ciencias Agronómicas, Facultad de Ciencias Forestales y Facultad de Ciencias Veterinarias. Esta ausencia de perspectiva de género en los programas de postgrado, limita su presencia en campos clave como la investigación científica, la salud y las profesiones técnicas.

En cuanto a la tipología de la oferta, predominan los cursos y diplomas, lo que refleja un énfasis en la formación inicial y complementaria. La presencia de programas de mayor profundidad académica es reducida: solo dos magísteres y ningún doctorado. Esto evidencia que aún no se ha consolidado una masa crítica de programas de investigación avanzada en género, lo que plantea el desafío de fortalecer la producción académica y el liderazgo institucional en este campo.

Los datos muestran que, mientras algunas facultades han avanzado en la incorporación de la perspectiva de género en su oferta de postgrado, otras aún no han iniciado este proceso. Los vacíos más notorios se concentran en las áreas STEM y de la salud, donde se abre la posibilidad de impulsar programas de investigación avanzada y asegurar que la igualdad de género se integre de manera transversal en todas las disciplinas.

En cuanto a las asignaturas que incluyen contenidos de género y/o diversidades sexo-genéricas, se han registrado un total de 36 asignaturas impartidas en distintos programas de postgrado en diversas áreas.



El registro de asignaturas de programas de postgrado 2025 muestra un panorama desigual en la incorporación de la perspectiva de género en la formación avanzada. En términos generales, se registran 33 asignaturas en programas de Magíster y apenas 3 en Doctorado, lo que evidencia que la oferta se concentra en niveles intermedios y que aún falta consolidar una presencia robusta en la investigación avanzada.

Las facultades con mayor protagonismo son Filosofía y Humanidades, con 13 asignaturas de Magíster y 2 de Doctorado, y Ciencias Sociales, con 8 asignaturas de Magíster y 1 de Doctorado. Estas dos unidades concentran más de la mitad de la oferta total, lo que refleja su tradición en el estudio de género y su capacidad de generar programas especializados y sostenidos en el tiempo. También destacan la Facultad de Gobierno con 5 asignaturas y la Facultad de Derecho con 2.

En síntesis, la tabla refleja un avance significativo en algunas facultades, especialmente en las humanidades y ciencias sociales, pero también evidencia vacíos en las áreas STEM.

1.6. Sobre cursos de género en la universidad.

La oferta formativa en género y diversidades sexo-genéricas en la Universidad de Chile muestra en 2025 un crecimiento sostenido más notable en pregrado que en postgrado. En pregrado, se observa una expansión significativa de cursos, aunque con predominio de electivos y con menor oferta en facultades STEM. En postgrado, la oferta se concentra en cursos de educación continua y en diplomas vinculados al área de ciencias sociales, gobierno y derecho, mientras que la presencia de magísteres es reducida y son pocos los doctorados que incorporan asignaturas con contenidos de género, evidenciando vacíos en la formación avanzada y en áreas científicas y aplicadas.

2. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS.

A partir del año 2017, la Universidad de Chile implementó la *Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado*, que reúne diversas medidas y reglamentos orientados a compatibilizar las tareas de cuidado con las actividades académicas y profesionales. Esta política reconoce el cuidado como un derecho de las personas dependientes y de quienes ejercen labores de cuidado, promoviendo que dichas responsabilidades sean compartidas entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y asumidas tanto por mujeres como por hombres.

La política contempla cinco líneas de acción. Las dos primeras, objeto de seguimiento en este informe, se refieren al cuidado inicial de hijos e hijas de estudiantes en salas cunas y jardines infantiles JUNJI instalados en campus universitarios; y al fortalecimiento de la conciliación entre el desempeño académico y las responsabilidades familiares mediante el acceso a medidas de corresponsabilidad social establecidas en el *Reglamento de Corresponsabilidad Social Estudiantil*.

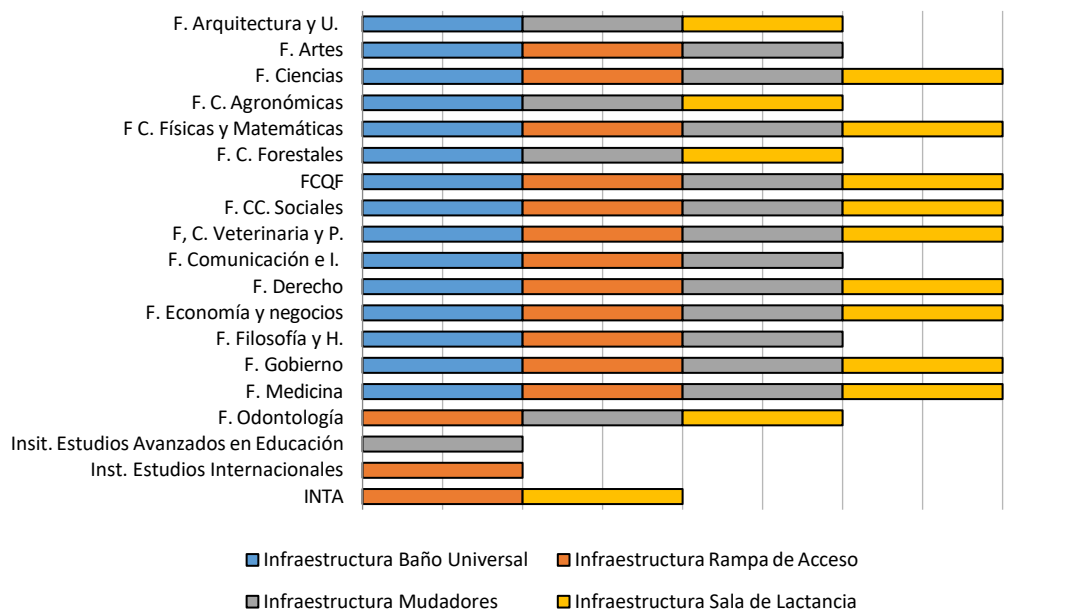
En coherencia con las demás líneas de acción, y con el propósito de garantizar igualdad de oportunidades en el cuerpo académico, la Universidad revisó y adecuó su normativa a partir de 2022, considerando los efectos de la maternidad y las responsabilidades familiares en el desempeño profesional y académico. Como resultado, se estableció el *Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la Universidad de Chile*, junto con nuevas rúbricas de evaluación para las comisiones locales y la Comisión Superior de Evaluación Académica. Estas medidas se complementan con el *Programa de Mentorías* implementado por la Dirección de Desarrollo Académico (DDA), en el que han participado, en el año 2025, 6 facultades.

Finalmente, durante el año 2025, tras un proceso de diálogo institucional, se consensuó la propuesta de un nuevo instructivo universitario que reúne medidas de corresponsabilidad social en el cuidado dirigidas al cuerpo académico y al personal de colaboración. Este instructivo se encuentra actualmente pendiente de aprobación y difusión.

2.1 Infraestructura para el cuidado

La implementación de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado evidencia avances importantes en la adecuación de infraestructura para facilitar tareas de cuidado, acceso y desplazamiento de madres/padres con sus hijas/os en la Universidad, aun cuando no se observan cambios durante el año 2025, respecto a años anteriores. El gráfico n°8 muestra que la infraestructura universitaria vinculada a la integración, accesibilidad y cuidados presenta desigual dotación entre facultades. Mientras las rampas de acceso y los baños universales muestran una mayor presencia, los espacios directamente relacionados con el cuidado (mudadores y salas de lactancia) están menos extendidos.

Gráfico n°8. Infraestructura: Integración, accesibilidad y cuidados. 2025



Fuente: ULG. Elaboración propia

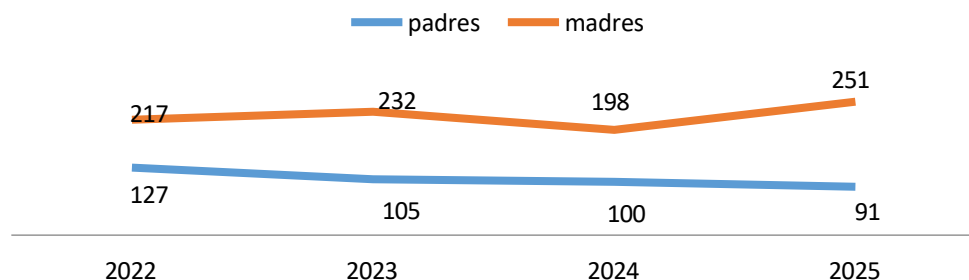
2.2 Estudiantes madres y padres¹.

La Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE), considera a estudiantes madres y padres como un grupo prioritario, en tanto que son *“estudiantes comprometidos con la crianza y el cuidado de sus hijos, donde esta labor se entrelaza con la dedicación requerida para cumplir con los requisitos académicos representando un equilibrio desafiante y una potencial fuente de estrés producto de la sobrecarga de responsabilidades”*. A través de la encuesta FOCES (Formulario de Caracterización Estudiantil), que aplica la DIRBDE, se dispone desde el año 2018 de una herramienta que contribuye al desarrollo de políticas y programas institucionales que apoyan la inserción e inclusión de las/os estudiantes de pregrado en la vida universitaria.

La encuesta FOCES 2025 identificó 342 estudiantes de pregrado con hijas/os y 2 próximos a ser madres/padres, siendo 251 madres (73%) y 91 padres (27%), lo que supone un 0,94% del estudiantado. En comparación con 2024, se registra un aumento de estudiantes madres.

¹ En este informe se incluyen datos sobre estudiantes de pregrado madres y padres en la Universidad de Chile a través de la información proporcionada por la encuesta FOCES de la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (DIRBDE). Los datos sobre estudiantes de postgrado son proporcionados por las Unidades Locales de Género (ULG).

Gráfico n°9. Número de estudiantes madres y padres. Pregrado 2022-2025

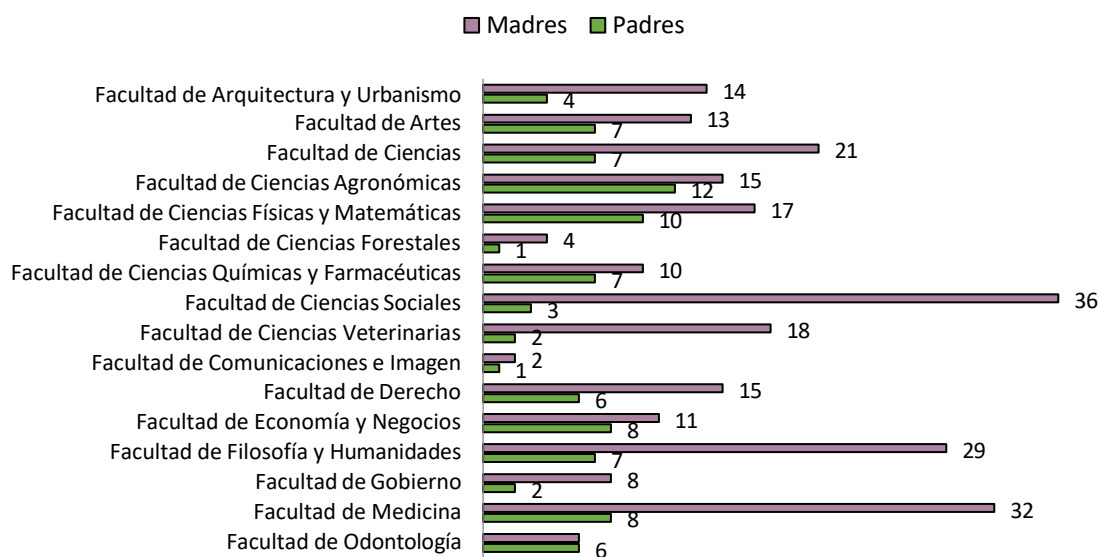


Fuente: FOCES (DIRBDE). Elaboración propia

Las facultades con mayor número de madres son Medicina (32), Ciencias Sociales (36) y Filosofía y Humanidades (29), áreas con una alta matrícula femenina. En contraste, facultades como Comunicaciones e Imagen (2 madres) y Ciencias Forestales (4 madres) presentan cifras muy bajas.

En cuanto a los padres, las cifras son más homogéneas y bajas en todas las facultades, con excepción de Ciencias Agronómicas (12) y Ciencias Físicas y Matemáticas (10). La Facultad de Ciencias Sociales, a pesar de tener el mayor número de madres, registra solo 3 padres.

Gráfico n°10. Número de estudiantes madres y padres por Facultad. Pregrado. 2025

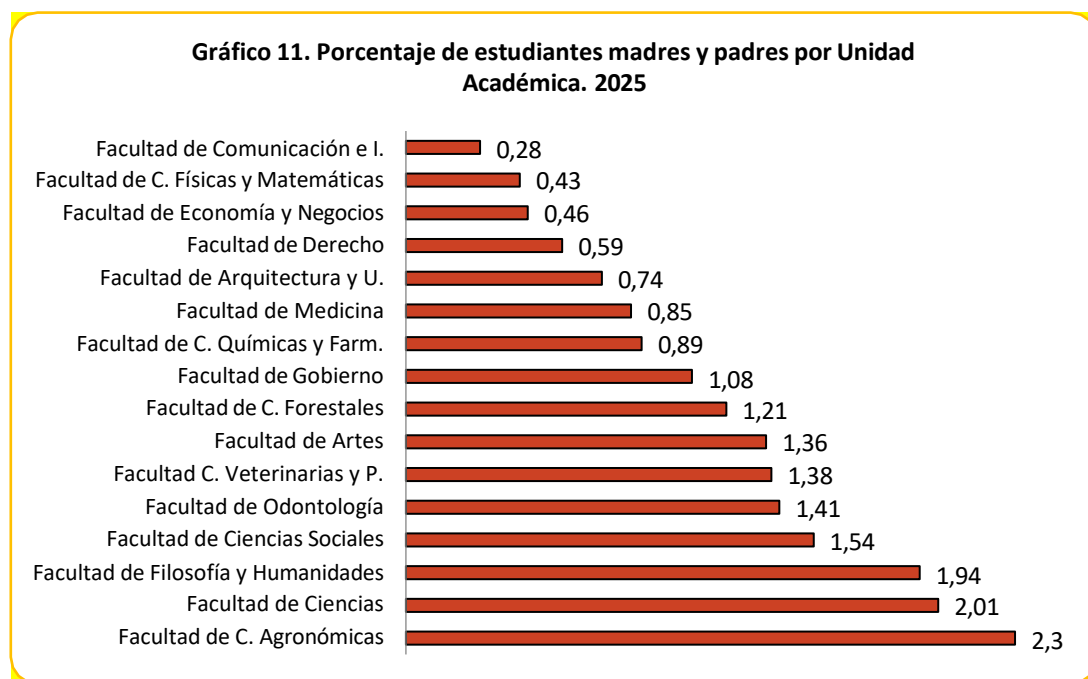


Fuente: FOCES (DIRBDE). Elaboración propia.

Observar la distribución de estudiantes madres y padres por unidad académica en 2025 permite ver la participación de estudiantes con esta condición en relación con el número de estudiantes totales por unidad. Así, las facultades con menor proporción de estudiantes con hijos/as son Comunicación e Imagen (0,28%), Ciencias Físicas (0,43%) y Economía y Negocios (0,46%). En un nivel intermedio se ubican facultades como Derecho (0,59%), Arquitectura (0,74%), Medicina (0,85%) y Ciencias Químicas (0,89%), que muestran cifras cercanas al 1%.

Por otro lado, las facultades con mayores porcentajes de estudiantes con hijos/as son Filosofía y Humanidades (1,94%), Ciencias (2,01%) y Ciencias Agronómicas (2,3%).

En conjunto, el gráfico n°11 confirma que la proporción de estudiantes madres y padres en el pregrado sigue siendo baja en términos globales, pero con variaciones importantes entre facultades. Esta heterogeneidad sugiere la necesidad de acciones diferenciadas y adaptadas a cada unidad académica, que reconozcan las distintas realidades y fortalezcan la corresponsabilidad en el cuidado dentro de la vida universitaria.

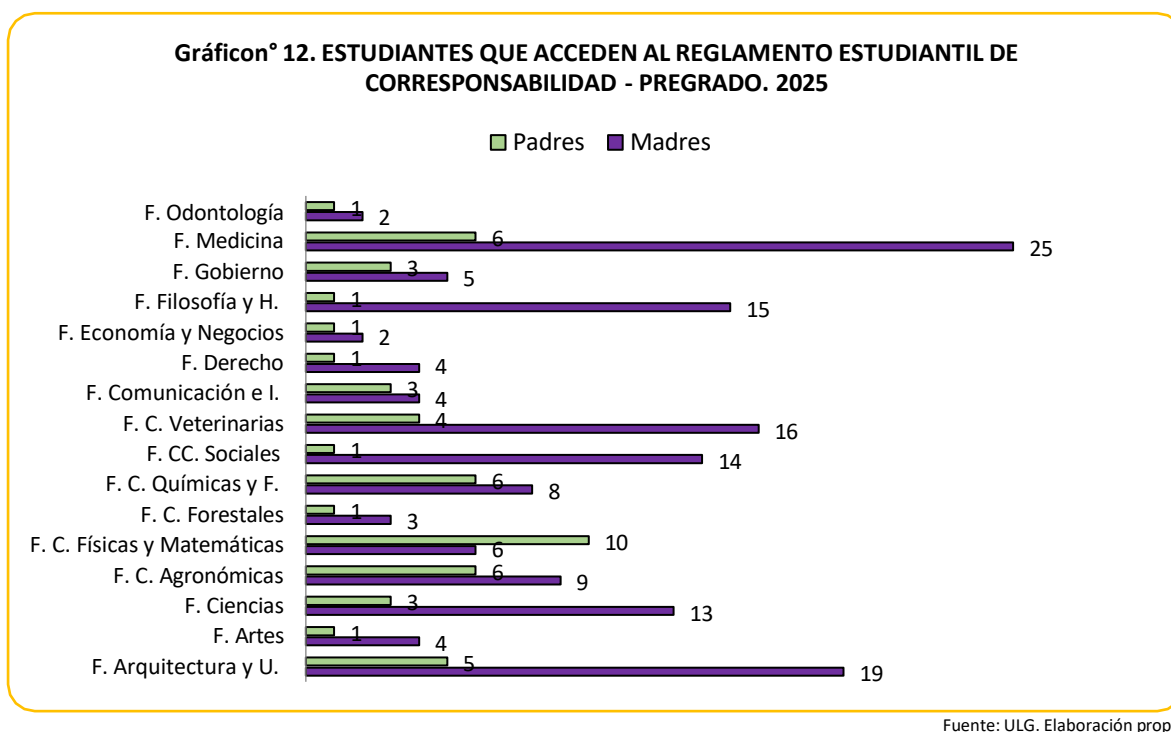


Fuente: FOCES (DIRBDE). Elaboración propia

2.3 Acceso a medidas del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado.

A lo largo del año 2025, de los 342 estudiantes de pregrado madres y padres, 202 (59%) han accedido a medidas de corresponsabilidad social dispuestas en el Reglamento de Corresponsabilidad Estudiantil, las que han sido solicitadas en mayor medida por mujeres (73,7%).

Las facultades donde el estudiantado ha solicitado con mayor frecuencia medidas contempladas en el Reglamento de Corresponsabilidad son Medicina, Veterinaria y Ciencias Químicas y Farmacéuticas. En ellas, la relación entre número de madres/padres y uso del reglamento alcanza porcentajes cercanos o superiores al 75%, lo que refleja una alta cobertura. En Filosofía y Humanidades, Agronomía, Ciencias y Gobierno, el acceso se sitúa entre un 50% y un 65%, evidenciando una cobertura intermedia. En contraste, en Derecho, Economía y Negocios, Artes y Ciencias Sociales se observa un menor acceso, con porcentajes que oscilan entre el 18% y el 39% de estudiantes madres/padres.

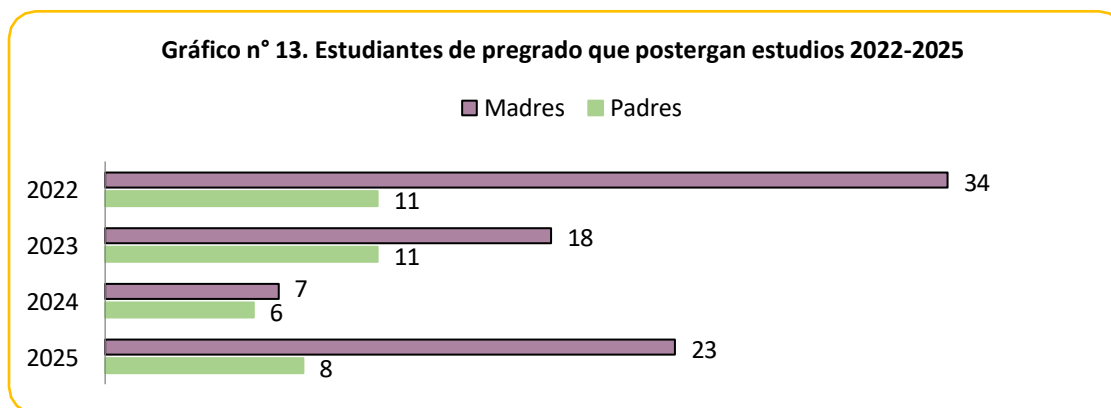


En postgrado, si bien no se dispone del número total de estudiantes madres y padres, se registra que un total de 27 estudiantes han accedido al Reglamento de Corresponsabilidad Social durante el año 2025, de los cuales 63% son estudiantes madres.

Las medidas solicitadas se concentran en más de 90% en “medidas de flexibilidad académica”. Entre ellas, destacan la prioridad en la toma de ramos, la adecuación de las exigencias de asistencia, la reprogramación de trabajos y actividades de evaluación, entre otras.

2.4 Postergación de estudios

En 2025 se registra un repunte, respecto a años anteriores, en la postergación de estudios, con 23 madres y 8 padres. La brecha entre estudiantes madres y padres sigue siendo considerable, y permite visibilizar que las condiciones de cuidado y corresponsabilidad continúan influyendo de manera decisiva en la permanencia académica de las madres.



Fuente: ULG. Elaboración propia

En general se observa que el acceso de estudiantes al Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad ha aumentado progresivamente desde su aplicación y se ha logrado aplicar en todas las Unidades Académicas, lo que muestra una mayor difusión y conocimiento sobre sus contenidos y una mejor gestión de las medidas por parte de las Unidades Académicas.

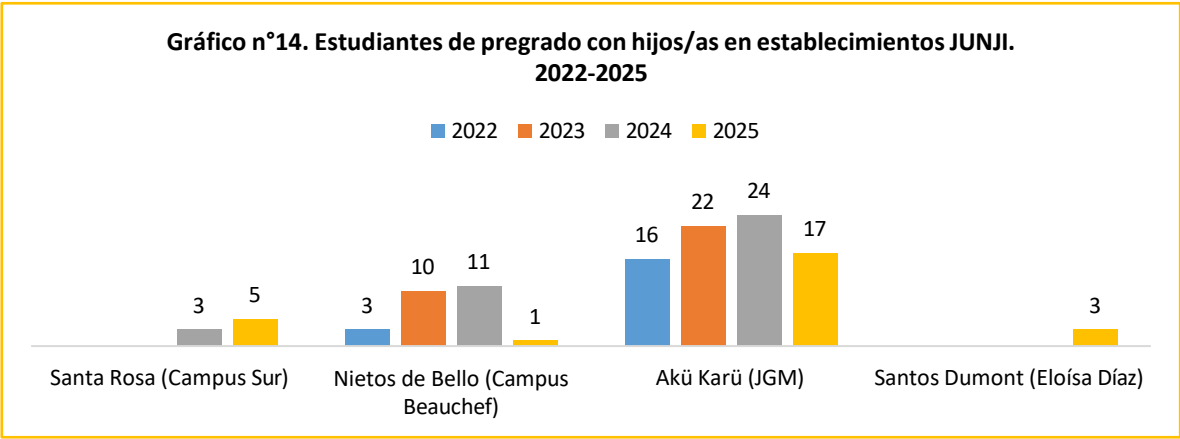
2.5 Acceso de hijas/os de estudiantes a establecimientos JUNJI en campus universitarios

En el año 2025, la Universidad de Chile cuenta con cuatro jardines infantiles administrados por la JUNJI en sus campus: Nietos de Bello en Beauchef, Akün Karü en Juan Gómez Millas, Santa Rosa en Campus Sur y el más reciente, en funcionamiento desde el segundo semestre del 2025, la sala cuna y jardín infantil "Santos Dumont" en el Campus Eloísa Díaz. Estos establecimientos ofrecen acceso preferente a hijos e hijas de estudiantes que cumplen con los requisitos establecidos por la JUNJI, constituyendo un apoyo clave en las medidas de corresponsabilidad social.

Durante este año, 26 hijos e hijas de estudiantes han asistido a estos jardines, lo que representa una leve disminución en el acceso respecto a años anteriores. Sin embargo, la tendencia no es homogénea: el jardín Santa Rosa muestra un crecimiento y el jardín Nietos de Bello evidencia una disminución, sin embargo el jardín Akün Karü, pese a registrar una baja en 2025, mantiene una cobertura relativamente estable en el tiempo.

La oferta de jardines infantiles en los campus universitarios constituye un recurso fundamental para conciliar la vida académica con las responsabilidades de cuidado. Sin embargo, la disminución en el número de hijos e hijas de estudiantes que acceden a estos espacios evidencia la necesidad de fortalecer su difusión y garantizar que las medidas de corresponsabilidad social lleguen efectivamente a quienes las requieren.

Al mismo tiempo, la información entregada por la DIRBDE muestra que el 88% de los estudiantes madres y padres tiene un solo hijo o hija, y que el 52% de ellos son menores de 5 años (2023) ². Estos datos subrayan la importancia de realizar un análisis más exhaustivo en torno a la edad de los hijos e hijas y la cobertura de los jardines infantiles, con el fin de dimensionar de manera precisa la pertinencia y las necesidades de cuidado del estudiantado.



Fuente: JUNJI. Elaboración propia

2.6 Acceso a becas de apoyo para estudiantes madres y padres de pregrado

De los 342 estudiantes de pregrado que son madres o padres, 52 reciben becas internas en las modalidades de Beca de Apoyo Preescolar y Beca de Apoyo Parental, lo que representa un 15% del total. Esto supone un ligero aumento en el acceso a estos beneficios respecto de años anteriores.

La **Beca de Apoyo Preescolar**, otorgada por la DIRBDE, está destinada a estudiantes regulares con hijas/os en edad preescolar, que presentan una situación socioeconómica deficitaria y no cuentan con alternativas de cuidado durante el horario en que realizan sus actividades académicas. Según datos de la DIRBDE, en 2025 accedieron a esta beca 44 estudiantes, en su mayoría madres (95%), mientras que en 2024 lo hicieron 31 estudiantes.

Por su parte, la **Beca de Apoyo Parental** entrega apoyo económico a estudiantes con hijos/as en edad escolar (6 a 12 años) que presentan enfermedades crónicas o permanentes, o se encuentran en situación de discapacidad, lo que genera gastos mensuales que el grupo familiar no puede cubrir. Además, está dirigida a quienes no cuentan con alternativas de cuidado durante el horario

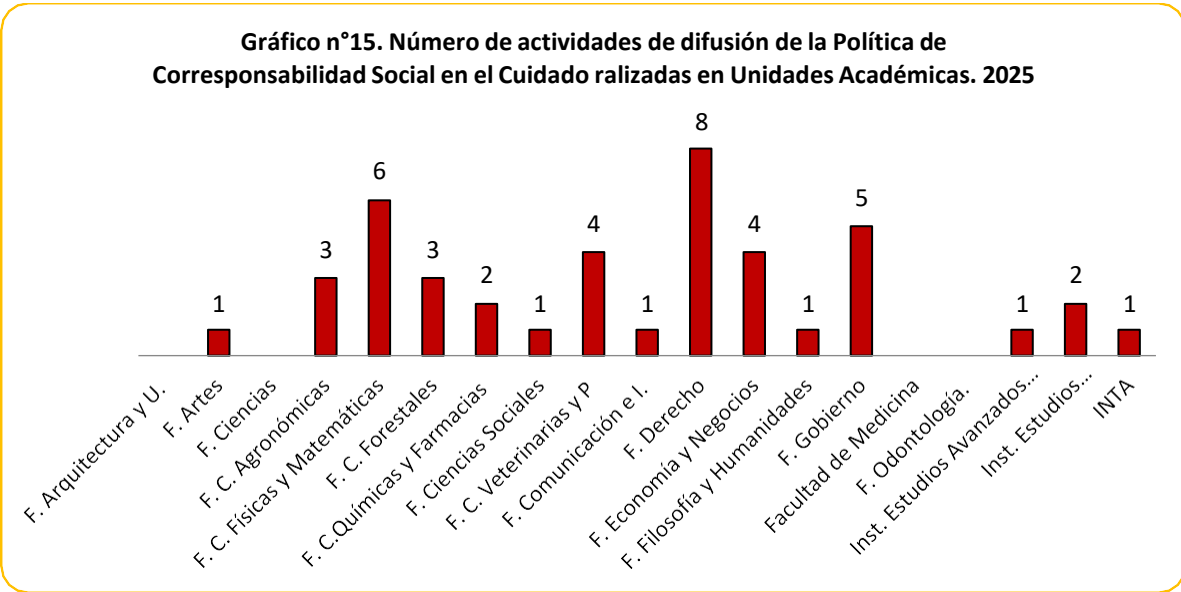
² DIRBDE (2023) Análisis de estudiantes padres y madres en la Universidad de Chile, 2023.

académico. En 2025 accedieron a esta beca 8 estudiantes (5 madres y 3 padres), mientras que en 2024 lo hicieron 4 estudiantes.

2.7 Iniciativas de información y difusión de la Política de Corresponsabilidad Social del Cuidado

A lo largo del año 2025 se han realizado un gran número de actividades para informar y difundir la Política y el Reglamento de Corresponsabilidad Social en el Cuidado, tanto para estudiantes como para personal académico y de colaboración. Las actividades realizadas desde las Unidades Locales de Género en colaboración con las Unidades de Bienestar Estudiantil de la facultades e institutos comportan un conjunto de iniciativas dirigidas a la comunidad universitaria sobre las implicancias y el valor de la corresponsabilidad social del cuidado.

Las acciones realizadas se concentran fundamentalmente en información entregada a través de mails masivos, redes sociales, página web de cada unidad académica, así como la realización de talleres de inducción dirigidos a estudiantes de pregrado. Las actividades de difusión e información del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad continúan presentando acusadas diferencias entre las unidades académicas, situación que se debería atender, puesto que la difusión del Reglamento permite conocer las medidas dispuestas en la universidad, así como considerar las tareas de cuidado como un valor social imprescindible que no atañe únicamente a las mujeres, particularmente en aquellas unidades.



Fuente: ULG. Elaboración propia

El gráfico n°15 muestra el número de actividades reportadas sobre la difusión de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado durante 2025, con facultades como Derecho, Ciencias Físicas y Matemáticas, Veterinaria, Economía y Negocios y Gobierno destacando por su participación activa. La menor cantidad de actividades en otras unidades refleja una difusión desigual, lo que

plantea la necesidad de ampliar la visibilidad de la política y asegurar su adecuada implementación en todas las unidades académicas.

El uso extendido del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social ha permitido visibilizar y aplicar medidas concretas que reconocen las tareas de cuidado como un derecho estudiantil. Persisten, sin embargo, desafíos vinculados a ampliar la información hacia estudiantes de postgrado y a reforzar la comunicación con personal de colaboración y cuerpo académico. Avanzar en estas áreas permitirá consolidar la política como un instrumento transversal, garantizando que la corresponsabilidad en el cuidado sea reconocida y aplicada en todos los niveles de la vida universitaria.

2.8 Sobre la política de Corresponsabilidad del Cuidado

La Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado ha significado un avance en la vida universitaria, al facilitar la compatibilización de estudios, trabajo y responsabilidades familiares. Los datos de 2025 confirman el predominio femenino en estudiantes madres y mayor uso de medidas contempladas en el Reglamento Estudiantil. Si bien los datos permiten observar mejoras en accesibilidad, apoyo económico (becas) y difusión del reglamento, aún persisten diferencias entre facultades y un aumento en la postergación de estudios, principalmente en mujeres. El acceso a becas de apoyo muestra un crecimiento, mientras que la asistencia de hijos/as de estudiantes a salas cunas y jardines infantiles ha disminuido. La difusión de la política se ha ampliado con diferencias, mientras que unas facultades son destacadas en esta actividad otras muestran acciones muy restringidas. Se evidencia la necesidad de fortalecer la difusión en postgrado, así como aplicar el instructivo en la materia para el personal académico y de colaboración.

3. DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS E INSTRUCTIVO “MARA RITA” SOBRE RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL PARA PERSONAS TRANS Y/O NO BINARIAS

A finales del año 2023 el Senado Universitario aprobó la Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género, cuya elaboración contó con la colaboración de la Secretaría de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género de la Federación de Estudiantes (SEDISGEN) y de la DIGEN. Esta política tiene como objetivo reconocer las diversidades sexo-genéricas, así como atender las discriminaciones y violencias que afectan a las personas de las comunidades LGBTI+ en el contexto universitario, estableciendo medidas enfocadas a erradicar los prejuicios y desarrollar acciones antidiscriminatorias.

La encuesta FOCES (DIRBDE) desde el año 2021 incluye entre las preguntas de caracterización estudiantil la identidad de género en estudiantes de pregrado, considerando a este grupo de diversidades sexo-genéricas como un grupo prioritario. Por tanto, en este informe *nos referimos específicamente a las identidades de género, entendidas como las formas en que las personas se reconocen y expresan en relación con el género, no abarcando el conjunto más amplio de las diversidades sexo-genéricas, que incluyen dimensiones como la orientación sexual y expresiones afectivas, entre otras.*

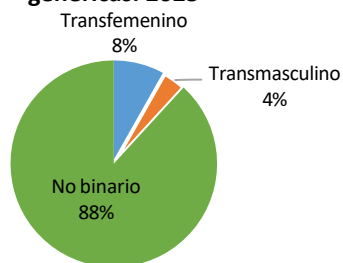
3.1 Estudiantes de pregrado y diversidades sexo-genéricas.

La encuesta FOCES incorpora información autorreportada sobre identidad de género en estudiantes de pregrado. Para el año 2025, se registran 915 estudiantes de diversidades sexo-genéricas, lo que equivale al 2,5% del total de estudiantes de pregrado, manteniéndose en una proporción similar al año anterior (2,7%). Del total de estudiantes que reportan identidades de género, 807 (88,2%) declaran identidad de género no binaria y 108 (11,8%) se identifican como transgénero.

Estos datos reflejan que la proporción de estudiantes de pregrado de las diversidades sexo-genéricas es baja respecto del conjunto del estudiantado y según distintos estudios nacionales e internacionales³.

³ Este porcentaje resulta bajo si se compara con la Encuesta de Diversidades del INE (2025), que reporta cifras superiores en población universitarias. A nivel internacional, estudios como la *National College Health Assessment* en Estados Unidos (2022) muestran que entre el 5% y el 7% de estudiantes se identifican como transgénero o no binarios, mientras que investigaciones en Reino Unido (Universities UK, 2021) y España (Ministerio de Universidades, 2022) sitúan la diversidad de género en la educación superior entre el 4% y el 6%.

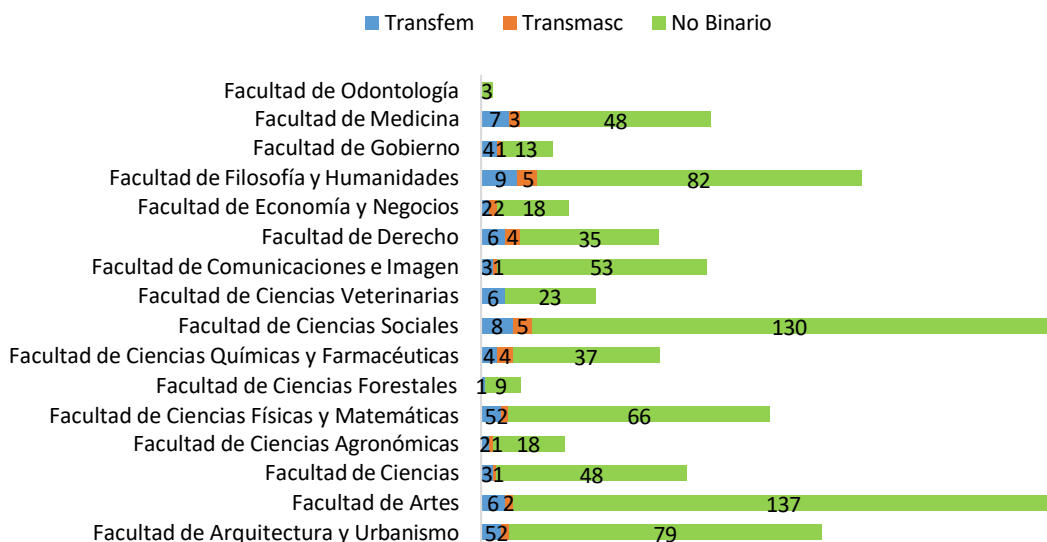
Gráfico n°16. Estudiantes de pregrado. Diversidades sexo-genéricas. 2025



Fuente: Encuesta FOCES (DIRBDE). Elaboración propia

La distribución de estudiantes de diversidades sexo-genéricas en pregrado según unidad académica, muestra una presencia heterogénea. Facultades como Artes, Ciencias Sociales, Filosofía y Humanidades, junto con Arquitectura y Urbanismo concentran mayor número de estudiantes que se reconocen en estas diversidades. En contraste, áreas como Ciencias Físicas y Matemáticas, Economía y Negocios, Odontología y Veterinaria muestran una proporción reducida.

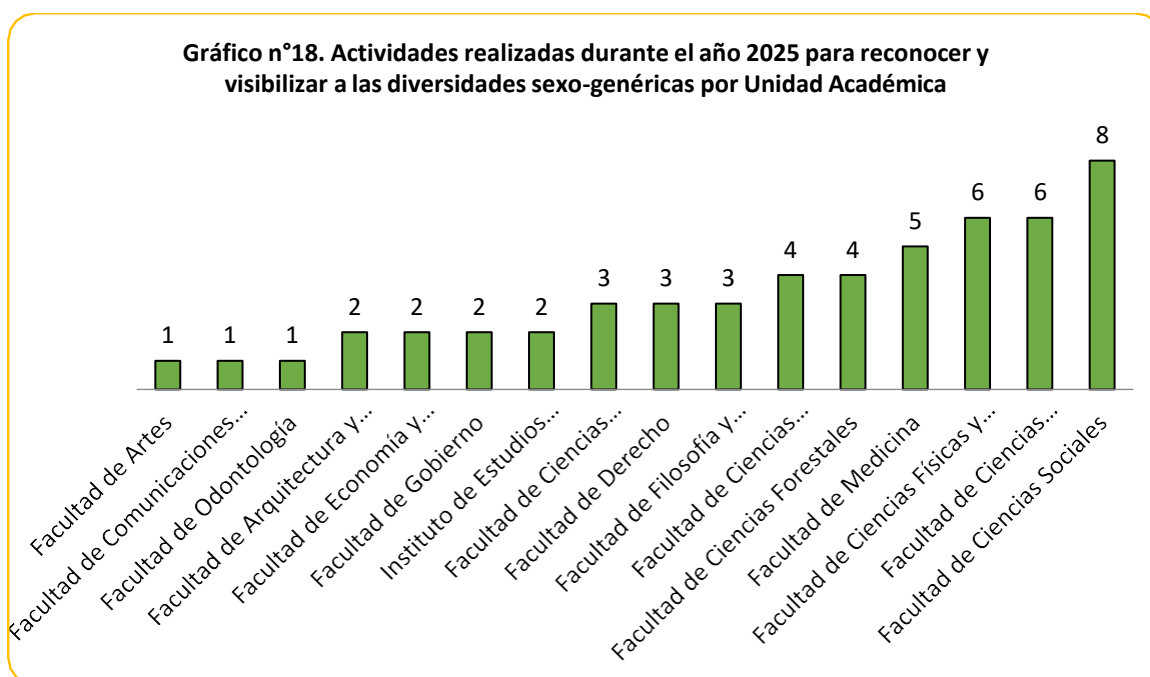
Gráfico n°17. Diversidad sexogénérica en estudiantes de pregrado por Facultad. 2025



Fuente: Encuesta FOCES (DIRBDE). Elaboración propia

Durante el año 2025, en la universidad se desarrollaron un conjunto amplio de actividades orientadas a reconocer y visibilizar a la comunidad LGTBI+. Se registraron 53 iniciativas muy variadas: talleres, encuentros, concursos de microcuentos, coloquios literarios, diseño y distribución de afiches, izamiento de la bandera de la diversidad, conformación de mesas triestamentales y difusión de la política de diversidades y disidencias.

El número de actividades fue especialmente destacado en facultades como Medicina, Ciencias Sociales, Ciencias Veterinarias y Ciencias Físicas y Matemáticas. En unidades como Artes, Comunicaciones e Imagen y Odontología, en cambio, se registraron menos instancias. Esta variación sugiere que, aunque la universidad ha avanzado en sensibilización y difusión, las iniciativas vinculadas a identidades de género no se expresan de manera uniforme en todas las áreas. Allí donde las actividades han sido más frecuentes, se valoran el acompañamiento y los espacios seguros; mientras que en aquellas unidades con menor visibilidad relativa surge la necesidad de diseñar estrategias específicas de sensibilización y difusión, de modo que todos los estudiantes encuentren reconocimiento y respaldo.



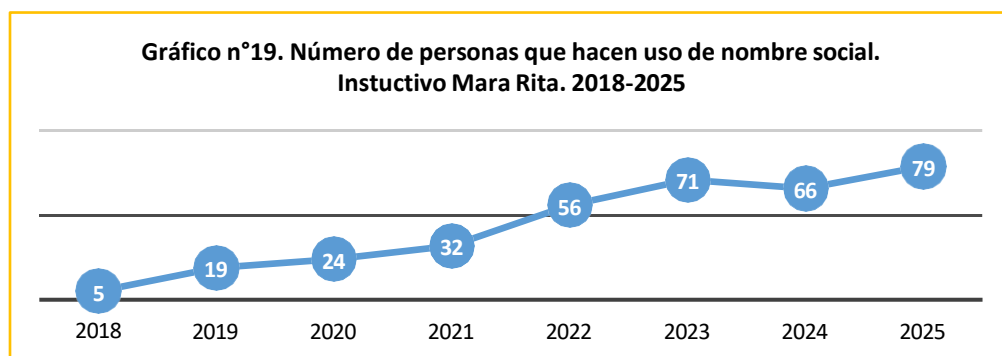
Fuente: ULG. Elaboración propia

La información recabada confirma que desde las Unidades Locales de Género se están dando pasos importantes, aunque aún falta que la política de diversidades y disidencias llegue con la misma fuerza a todas las facultades, adaptándose a sus realidades y necesidades.

3.2 Uso del Instructivo Mara Rita

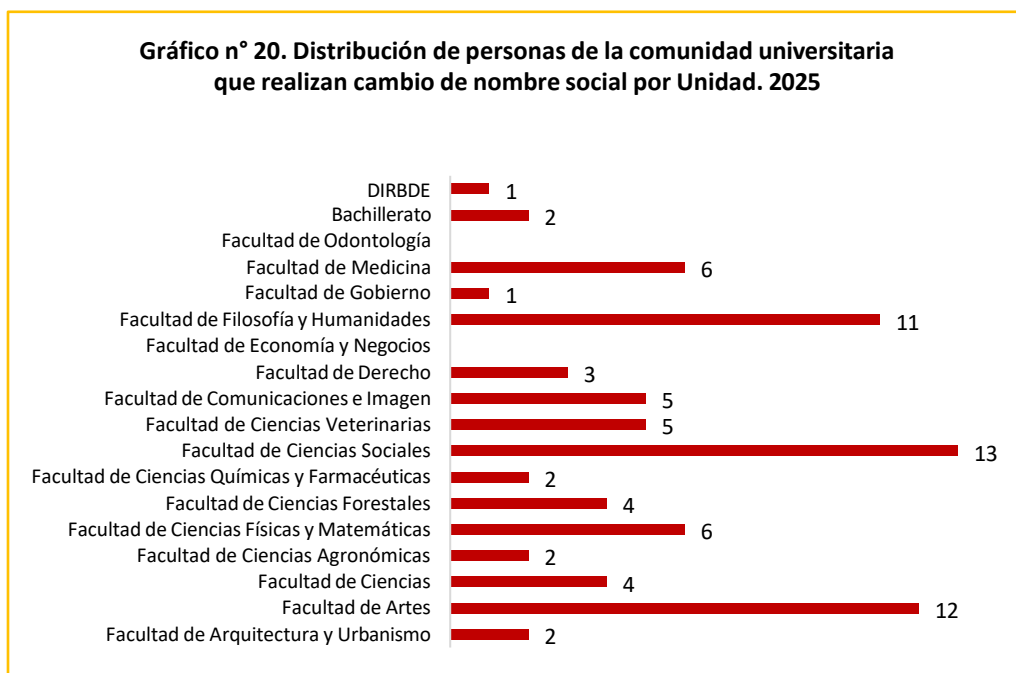
A través de la aplicación del Instructivo Mara Rita, se promueve el trato igualitario y la no discriminación reconociendo el uso del nombre social de las personas trans y/o no binarias, que estudian o trabajan en la Universidad. Permite utilizar el nombre social en registros, documentos y comunicaciones verbales y escritas para efectos internos, en ámbitos curriculares, extracurriculares y laborales, en virtud del respeto a su identidad de género. Esta normativa fue aprobada en el año 2018 y actualizada en el año 2021.

A lo largo del año 2025, se tramitaron 79 solicitudes de reconocimiento de nombre social, 75 corresponden a estudiantes (94,9%), 3 a funcionaries (3,8%), y 1 a académica (1,3%). De estas solicitudes, 2 fueron presentadas por estudiantes matriculados en escuelas de verano que se imparten en la Universidad en 2026, y 3 por estudiantes que solicitaron reversión de nombre social⁴



Fuente: DIGEN. Elaboración propia

Desde la entrada en vigencia del Instructivo Mara Rita se evidencia un crecimiento sostenido en el uso de nombre social, pasando de 5 a 79 personas anuales en el período, tal y como se refleja en el gráfico n°19. El aumento es particularmente marcado a partir de 2021, con un salto significativo a partir del año 2023.



Fuente: DIGEN. Elaboración propia

⁴ Corresponden a estudiantes que habiendo solicitado previamente el reconocimiento de nombre social, posteriormente hicieron cambio de nombre registral ante el Servicio de Registro Civil e Identificación y cuentan con nueva partida de nacimiento y cédula de identidad acorde a su identidad de género.

Las personas que han realizado cambio de nombre social durante el año 2025 se distribuyen de manera desigual entre las distintas unidades académicas y administrativas. Las cifras más altas se concentran en Ciencias Sociales (13), Artes (12) y Filosofía y Humanidades (11), lo que confirma que las áreas vinculadas a la reflexión crítica sobre género y diversidad son las que concentran mayor ejercicio de este derecho. En un nivel intermedio se ubican Medicina y Ciencias Físicas y Matemáticas (6 cada una), Veterinarias y Comunicación (5 cada una), Ciencias y C. Forestales (4 cada una), lo que refleja una apertura institucional creciente. En contraste, unidades como Derecho, Arquitectura, Ciencias Agronómicas, Química y Farmacia, Bachillerato, DIRBDE y Gobierno registran menores cifras (entre 1 y 3 casos).

Respecto de los tiempos de cumplimiento en la gestión de las resoluciones, durante 2025 el 82,3 % de las solicitudes (65 casos) fueron tramitadas dentro del plazo establecido (39 días hábiles), mientras que el 17,7 % (14 casos) excedieron dicho plazo. Este retraso se vinculó principalmente a cambios en los equipos profesionales que intervienen en el proceso de tramitación.

Desde la entrada en vigencia del Instructivo Mara Rita, un total de 352 integrantes de la comunidad universitaria han hecho uso del cambio de nombre social, siendo mayoritariamente estudiantes, manteniéndose la tendencia del ejercicio efectivo de este derecho.

3.3 Diversidades sexo-genéricas y reconocimiento del nombre social.

La aplicación del Instructivo Mara Rita ha permitido el cambio de nombre social en la Universidad, consolidándose como una medida de inclusión y reconocimiento hacia personas trans y no binarias. En 2025 se registraron 79 solicitudes, confirmando una tendencia de crecimiento sostenido desde 2018. Los datos muestran avances en visibilidad y participación, aunque persisten diferencias entre facultades y desafíos administrativos vinculados al cumplimiento de plazos. En conjunto, la distribución confirma avances significativos en inclusión y visibilidad, pero también la necesidad de fortalecer políticas transversales para asegurar que el reconocimiento del nombre social sea igualmente accesible en todas las unidades de la Universidad.

La comparación entre 2024 y 2025 evidencia un proceso de consolidación institucional, con aumento en estudiantes de diversidades sexo-genéricas y en solicitudes de nombre social. Sin embargo, habría que mantener y extender las actividades de sensibilización y reconocimiento al conjunto de las unidades académicas.

4. POLÍTICA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

Desde el año 2017 la Universidad dispone de la Política para Prevenir el Acoso Sexual y del Protocolo de Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria (D.E. N° 0019942, 2019). De manera sistemática y permanente se cuenta con un programa de medidas dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y la violencia de género. Para ello se cuenta con un Modelo de Atención del Acoso Sexual, la Violencia de Género y la Discriminación Arbitraria por motivos de Género, conformándose una red articulada al interior de la Universidad que garantiza una acción coordinada entre las Facultades e Institutos (Red de Primera Acogida), la Oficina de Atención de la DIGEN, la Dirección de Salud Estudiantil (VAEC) y la Unidad de Investigaciones Especializada (DIRJU), así como con organismos públicos cuando se requiere. Este Modelo permite una atención y acompañamiento especializado a las personas afectadas de la comunidad universitaria en los ámbitos socio-jurídico, psicológico y/o judicial, cumpliendo con la normativa establecida en la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

4.1 Plan de difusión, sensibilización y capacitación en materia de acoso sexual y violencia de género y no discriminación

Durante el año 2025 la Oficina de Atención de la DIGEN ha realizado 15 actividades de difusión y sensibilización sobre acoso sexual, discriminación y violencia de género a nivel central, registrándose una participación de 524 personas. Las actividades fueron principalmente ferias informativas, charlas de sensibilización sobre la Política de Prevención del Acoso Sexual, el Protocolo de Actuación, el Instructivo de Uso de nombre social Mara Rita y la Política de Diversidades y Disidencias sexo genéricas, instrumentos que orientan el quehacer de la Universidad en estos temas

Además, se desarrollaron dos instancias de reflexión sobre las manifestaciones de la violencia y la discriminación de género:

a) Conversatorio “De la Política a la práctica: diversidades que transforman”, en la que participaron 46 personas, en el contexto de la conmemoración del Día del Orgullo LGBTI+. En esta actividad se abordó la implementación de la Política de Diversidades y Disidencias de Género de la Universidad de Chile, relevando las distintas problemáticas y formas de discriminación que aún afectan a las personas de las diversidades, así como el impulso de acciones orientadas a combatir los prejuicios y fomentar una reflexión crítica en torno a las experiencias vividas en el ámbito universitario.

b) Conversatorio “La violencia sexual digital es real, no virtual”, con participación triestamental (45 asistentes). Se realizó en el contexto de la conmemoración del Día contra la violencia hacia la mujer (25 de noviembre), motivo por el cual se desarrollaron un conjunto de actividades durante todo el mes, tanto a nivel central como en los distintos campus universitarios. El objetivo de la actividad estuvo centrado en reflexionar en torno al impacto, los alcances y las posibles formas de abordar estas prácticas desde la institucionalidad universitaria y desde la comunidad estudiantil.

Además de estos conversatorios, se realizó una Campaña de Prevención del acoso sexual digital bajo el lema “La violencia sexual digital no es virtual, es real”⁵. La campaña consideró la realización de un concurso de reels con participación estudiantil; difusión de material gráfico y audiovisual sobre la temática y actividades en cada uno de los campus.

A lo largo del año 2025, las Unidades Locales de Género realizaron un conjunto de 170 actividades destinadas a difundir la Política de Prevención del acoso sexual y sensibilizar sobre la violencia de género lo que da cuenta del mantenimiento de este tipo de acciones en la universidad. Las actividades son variadas, realizándose ferias, entrega de material informativo impreso, campañas en redes sociales, conversatorios, talleres y actos conmemorativos.



Fuente: ULG. Elaboración propia.

El gráfico n° 21 evidencia una marcada diferencia en la distribución de actividades de prevención y sensibilización sobre acoso sexual y violencia de género entre las distintas facultades. Mientras Economía y Negocios (37), Artes (30) y Ciencias Físicas y Matemáticas (27) concentran la mayor cantidad de acciones, otras facultades como Derecho (18), Veterinarias (12) y Gobierno (11) muestran un nivel intermedio de participación. En contraste, unidades como Filosofía y Humanidades (7), Ciencias Agronómicas (6), Ciencias Sociales y Ciencias Forestales (5 cada una), Arquitectura y Ciencias (4 cada una) presentan cifras bajas, y aún más reducidas son Comunicaciones (2) y Ciencias Químicas y Farmacéuticas (1).

En cuanto a actividades de capacitación, a lo largo del año 2025, se han realizado en conjunto con la Dirección de Gestión de las Personas, 7 talleres sobre prevención del acoso sexual y acoso laboral, dirigidos a personal auxiliar, en cada uno de los campus universitarios y Casa Central, en los que participaron 59 personas. Además, se realizaron 2 talleres con unidades específicas: uno, con el IDIEM (Instituto de Investigación, desarrollo e innovación de Estructuras y Materiales) en el que participaron 25 personas; y otro, en AMTC (Advanced Mining Technology Center) con 18 personas,

⁵ <https://uchile.cl/genero/campanas/prevencion-de-la-violencia-sexual-digital>.

ambos de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. En total, participaron 102 personas en actividades de capacitación.

TABLA N° 2. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN, DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN EN ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO. 2025

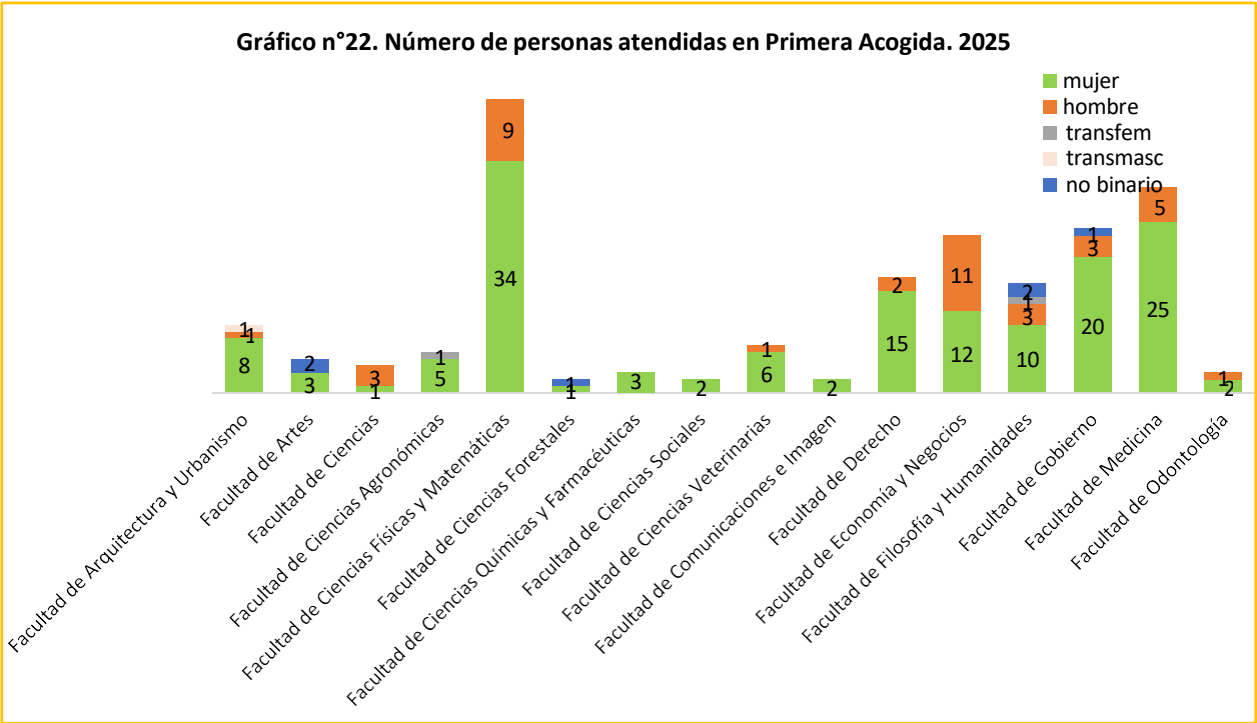
N° DE ACTIVIDADES	Actividades	N° participantes
15	Oficina Atención, DIGEN. Actividades de difusión y sensibilización (en colaboración con Unidades Locales de Género)	615
170	ULG. Actividades de difusión y sensibilización	750
7	Talleres de capacitación en prevención del acoso sexual y laboral	102
TOTAL		1467

Fuente: DIGEN y ULG. Elaboración propia

Este año, no se realizó el curso de inducción e-learning (15 horas), gestionado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) en colaboración con la DIGEN, dirigido a nuevos funcionarios y funcionarias que se incorporan a la Institución, debido a que se reformuló su contenido.

4.2 Atención y denuncias por acoso sexual y violencias de género

El Modelo de Atención se estructura a través de la Red de Primera Acogida, integrada por profesionales presentes en todas las unidades académicas de la Universidad. Durante 2025 en total, en la red se atendieron 197 personas, de las cuales 80% son mujeres, 15,8% hombres y 4,2% personas no binarias y transgénero. Esta distribución confirma que la red cumple un rol fundamental en garantizar espacios seguros y accesibles para la comunidad universitaria.



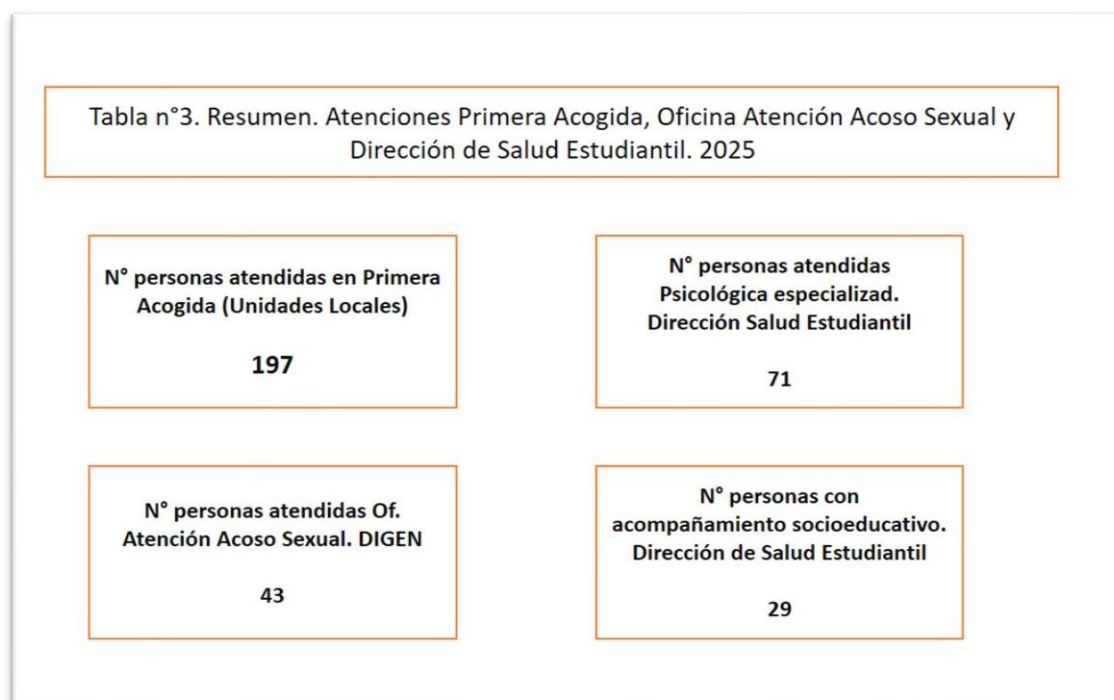
Fuente: ULG. Elaboración propia.

Las facultades con mayor número de atenciones fueron Ciencias Físicas y Matemáticas (43) y Medicina (31), seguidas por Gobierno (24), Economía y Negocios (23) y Filosofía y Humanidades (15). En estas unidades se observa una diversidad más amplia, incluyendo personas no binarias y trans, En contraste, facultades como Ciencias Sociales, Agronómicas, Forestales, Arquitectura, Ciencias, Odontología y Comunicaciones registran cifras más bajas en atenciones

Por otra parte, en la Oficina de Atención del Acoso Sexual de la DIGEN fueron atendidas 43 personas: 27 estudiantes (62 %), 12 funcionarias/os y 4 integrantes del estamento académico. Del total de personas atendidas en DIGEN, 6 presentaron denuncias con asesoría sociojurídica a la DIRJU. En cuanto al motivo declarado de la atención, la mayoría corresponde a casos de acoso sexual (37,2 %), seguido por violencia de género (27,9 %), violencia sexual (20,9 %) y discriminación por género o identidad de género (14 %).

Durante el año 2025, la Dirección de Salud Estudiantil brindó atención psicológica especializada a 71 personas afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. Asimismo, se acogió y acompañó a 29 estudiantes en la línea socioeducativa. En el marco del Protocolo de Actuación de la Universidad en estas materias, se trabaja en dos líneas principales: por un lado, la atención a personas afectadas por acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria por motivos de género; y por otro, el acompañamiento socioeducativo dirigido a quienes hayan ejercido este tipo de conductas.

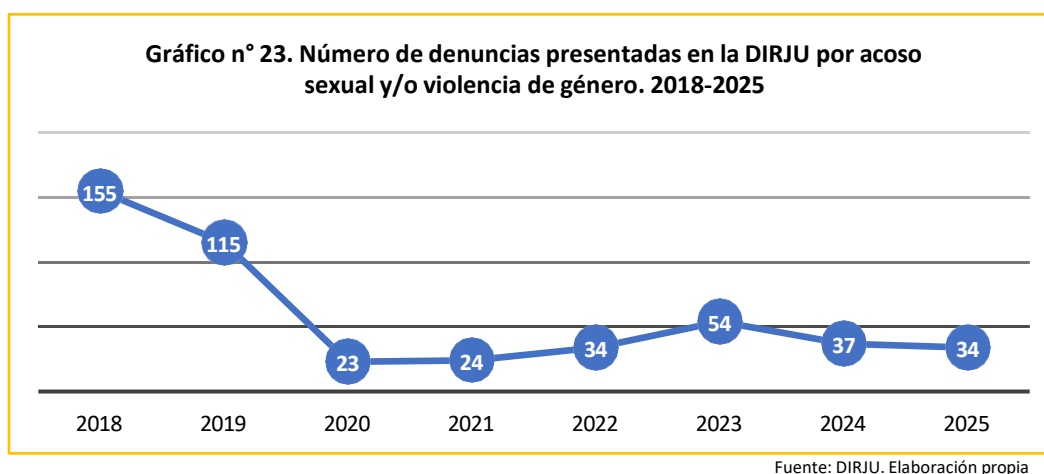
En el ámbito de la prevención de la violencia de género, desde esta Dirección se realizaron 17 actividades comunitarias en distintas Facultades, talleres y charla, que convocaron a un total de 254 participantes, contribuyendo de manera significativa a la sensibilización y al compromiso institucional con la igualdad de género y la no discriminación.



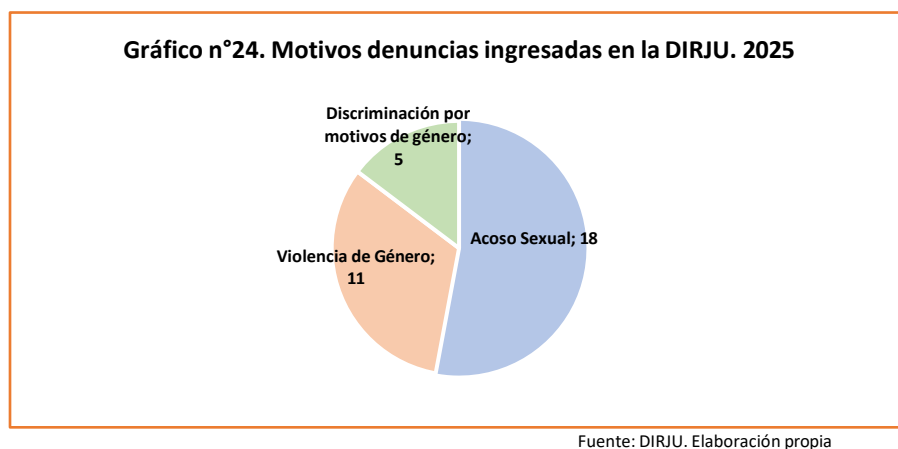
Fuente: Oficina de Atención. DIGEN. Elaboración propia

4.2.1 Denuncias ingresadas a la Dirección Jurídica

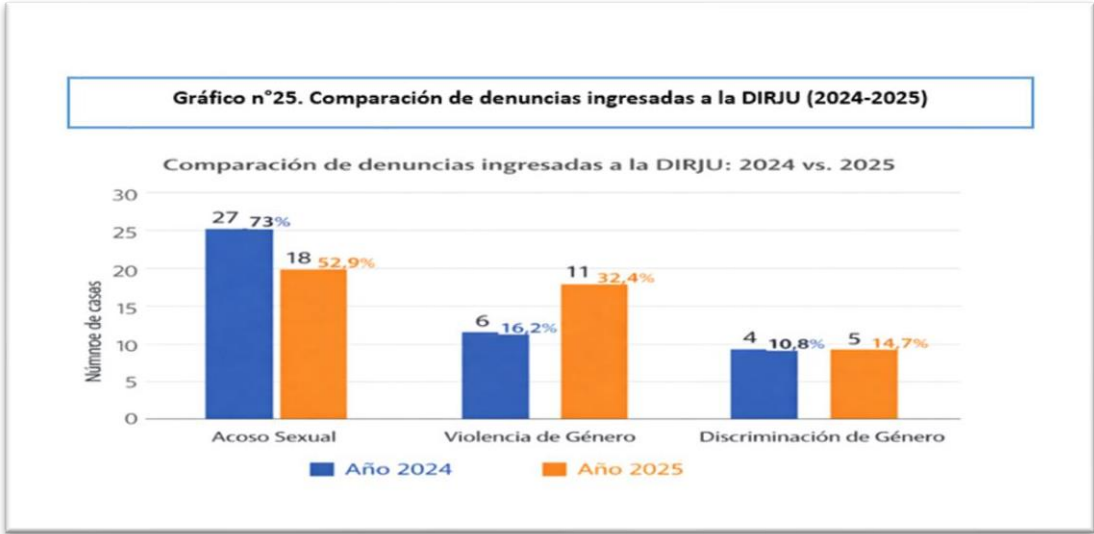
A lo largo de los últimos años las denuncias por acoso sexual, violencia y/o discriminación de género han disminuido respecto a los niveles iniciales. La estabilización en torno a las tres decenas de casos en los últimos dos años, junto a los resultados de estudios de prevalencia realizados en la Universidad, sugiere que la violencia de género continúa constituyendo un problema en la vida universitaria.



Para el año 2025, la DIRJU recibió un total de 34 denuncias, de las cuales más de la mitad corresponden a casos de acoso sexual (18 casos, 52,9 %), seguidas por violencia de género (11 casos, 32,4 %) y discriminación por motivos de género (5 casos, 14,7 %).

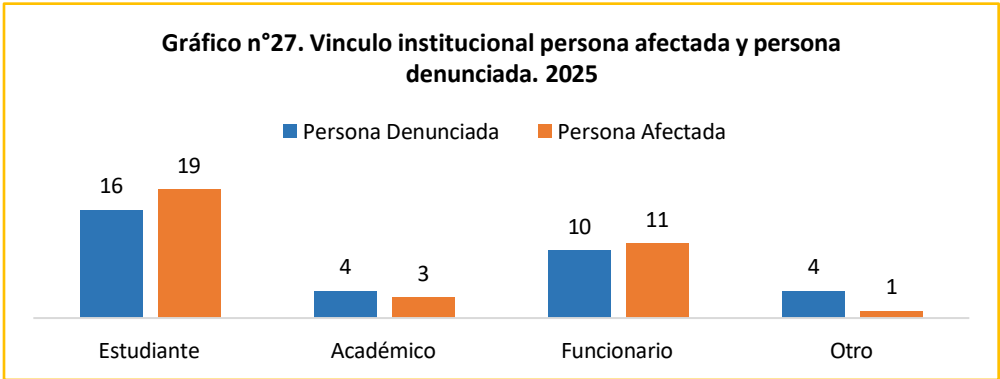


Comparativamente con el año 2024, se observa una leve disminución en el número total de denuncias ingresadas a la DIRJU (de 37 a 34), así como un cambio respecto a los motivos de la denuncia. Mientras en 2024 el acoso sexual representaba una proporción muy elevada (27 casos, 73 %), en 2025, aunque sigue siendo la principal causa, su peso relativo disminuye (18 casos, 52,9 %). En paralelo, aumenta la violencia de género (de 6 a 11 casos). La discriminación por motivos de género se mantiene relativamente estable (4 casos en 2024 frente a 5 en 2025).



Fuente: DIRJU. Elaboración propia

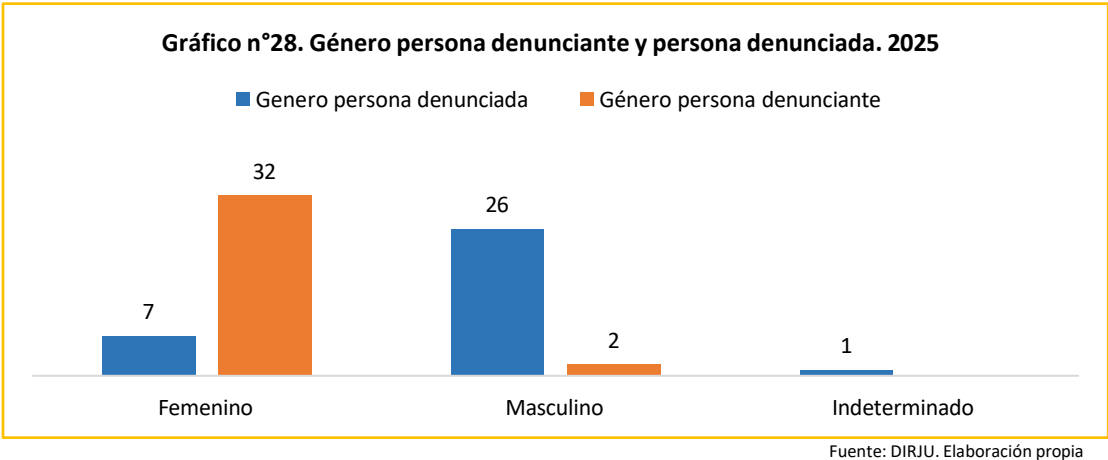
En cuanto al vínculo institucional de las personas involucradas en denuncias de violencia, se extrae que la población estudiantil concentra la mayor proporción de casos, tanto denunciados (16) como afectados (19), lo que confirma que las dinámicas de violencia atraviesan de manera más significativa la vida estudiantil. El personal de colaboración también presenta cifras relevantes con 10 denuncias y 11 personas afectadas, lo que puede dar cuenta de que las relaciones laborales también se ven afectadas por estas dinámicas. En el cuerpo académico, aunque con menor volumen (4 denunciados y 3 afectados), se observan igualmente estas dinámicas. Finalmente, el grupo clasificado como “otros” aparece con baja incidencia, pero confirma que la violencia denunciada también es ejercida por personas sin vínculos estables con la institución, lo que amplía el alcance del problema más allá de los actores principales.



Fuente: DIRJU. Elaboración Propia

Comparativamente con el año 2024, se mantiene la tendencia en cuanto a que el estamento estudiantil es el que concentra el mayor número de casos, en 2025 se observa un ligero aumento de las personas afectadas dentro de este grupo (45,9 % a 55,9 %), lo que refuerza la observación de que es el grupo más expuesto a situaciones de violencia. El resto de los estamentos no presenta variaciones en cuanto a la afectación de situaciones de violencia.

El análisis del género de las personas involucradas en denuncias por violencia revela una asimetría marcada entre denunciados y denunciantes. Entre las personas denunciadas, predominan los hombres (26 casos, 76,5%), mientras que las mujeres aparecen en menor número (7 casos). En contraste, entre las personas denunciantes, la gran mayoría son mujeres (32 casos, 94,1%), con una presencia mínima de hombres (2 casos).



4.3 Sobre la política de prevención del acoso sexual

La Política de Prevención del Acoso Sexual ha consolidado un modelo de atención integral con redes coordinadas y más de 200 atenciones en 2025, acompañado de un amplio despliegue de actividades de sensibilización. Sin embargo, persisten diferencias entre facultades y las instancias de capacitación siguen siendo limitadas. Los datos muestran que la violencia de género continúa presente, afectando principalmente a estudiantes —en especial mujeres—, con denuncias que se mantienen estables en volumen y patrones. Esto refuerza la necesidad de profundizar la prevención, la formación y el acompañamiento, fortaleciendo los mecanismos de denuncia y protección.

5. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO. UNIDADES LOCALES DE GÉNERO

La conformación de Direcciones, Oficinas o Unidades de Género a nivel local (ULG), se orienta a sostener y asegurar la implementación de las políticas de igualdad en las diversas Unidades Académicas. Para el año 2025 todas las Unidades Académicas cuentan con estas unidades a las que se suma el Hospital Clínico. De esta forma se contabilizan un total de 18 ULG, considerando que Campus Sur, que reúne a tres Facultades, dispone de una Unidad Local de Género. Estas Unidades se han ido consolidando en el tiempo, realizando un trabajo destacado en la implementación de medidas antidiscriminatorias vigentes en la Institución.

Las ULG tienen distintas denominaciones (unidad, oficina, dirección) y dependen técnica y administrativamente de la Facultad o Instituto al que pertenecen, estando la mayoría adscritas al Decanato de las Facultades o Dirección de los Institutos y el resto se distribuye entre la Dirección de Asuntos Estudiantiles, Dirección Académica y Vicedecanaturas. Esta posición en la estructura administrativa y de gestión universitaria incide efectivamente a favor del proceso de implementación de las políticas de igualdad de género.

5.1 Institucionalización de la política de igualdad de género en unidades académicas

Desde el año 2019 se aplicaba el Índice de Institucionalización de las Unidades Locales de Género (ULG), orientado a evaluar aspectos básicos de su instalación, tales como la incorporación en la estructura institucional, la disponibilidad de recursos, la planificación, la formación de equipos y la participación en instancias de decisión. Este instrumento permitió observar cómo, de manera progresiva, fue aumentando el nivel de institucionalización: para el año 2024 se alcanzó un promedio de 6,7 puntos sobre 9, situándose la gran mayoría de las unidades en un nivel medio alto (94%).

Tras este proceso de avance, se realizaron adecuaciones al Índice, incorporando nuevos indicadores: diagnóstico de brechas de género actualizado, plan de igualdad en ejecución, mecanismos de seguimiento de la implementación de la política en cada unidad y la ponderación del tamaño de cada unidad académica en relación con el número de personas que integran la Unidad Local de Género (según jornada laboral). Estas modificaciones permiten evaluar la capacidad instalada para implementar de manera efectiva la política, estableciendo el Índice como referencia para la institucionalización de la política de igualdad (IPI). El tránsito hacia este nuevo índice responde a la necesidad de ampliar la mirada y observar cómo las unidades integran la política en su gestión y desarrollan planes de igualdad.

El IPI se estructura en cuatro dimensiones que reflejan los componentes esenciales de la institucionalización: Estructura organizacional, Planificación, Participación y articulación y seguimiento. Cada dimensión se evalúa mediante indicadores específicos, codificados en una escala binaria (0–1) que distingue entre ausencia (0) y presencia (1) de los elementos requeridos. Los resultados permiten clasificar el nivel de institucionalización en tres rangos: Alto: 9 a 10 puntos; En desarrollo: 7 a 8 puntos; Incipiente: 6 puntos o menos.

Tabla n°4. Índice de Institucionalización de la Política de Igualdad de Género (IPIG)			
Dimensión	N°	Indicador	Respuesta
Estructura organizacional	1	ULG incorporada en la estructura organizacional	Sí / No
	2	ULG participa en instancias de toma de decisiones	Sí / No
	3	ULG conformada por personal especializado en género	Sí / No
	4	Dotación de personas en la ULG (1-3 según tamaño y número de carreras)	Sí / No
Planificación	5	Igualdad de género incorporada en el PDU	Sí / No
	6	Diagnóstico actualizado de brechas de género	Sí / No
	7	Plan de igualdad de género en ejecución	Sí / No
Participación y articulación	8	Espacios de participación comunitaria para implementar la política de igualdad	Sí / No
	9	Articulación de la ULG con otras unidades (bienestar, docencia, investigación, extensión)	Sí / No
Seguimiento	10	Mecanismos de seguimiento para la implementación de la política de igualdad de género	Sí / No

Los resultados de la aplicación del Índice muestran un panorama institucional marcado por la heterogeneidad de las Unidades Académicas, lo que refleja distintos niveles de avance en las condiciones para la institucionalización de la política de igualdad de género.

UNIDAD	1. ULG. Incorporada a la estructura organizativa	2. Instancias formales en las que participa la ULG	3. Personal especializado en género	4. N° de personas y jornada	5. Pla de Desarrollo incorpora igualdad de género	6. Autodiagnóstico actualizado brechas de género	7. Plan de igualdad de género en ejecución	8. Espacios de participación comunidad universitaria para la implementación PIG	9. Articulación con otras unidades	10. Seguimiento a la implementación de la PIG	TOTAL
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	7
Facultad de Artes	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	7
Facultad de Ciencias	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	6
Facultad de Ciencias Agronómicas	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	6
Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Facultad de Ciencias Forestales y C.N.	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	6
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	7
Facultad de Ciencias Sociales	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9
Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	7
Facultad de Comunicación e Imagen	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	7
Facultad de Derecho	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9
Facultad de Economía y Negocios	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Facultad de Filosofía y Humanidades	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Facultad de Gobierno	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Facultad de Medicina	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	8
Facultad de Odontología	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	7
Instit. Estudios Avanzados Educación	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	5
Instituto de Estudios Internacionales	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	7
INTA	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	8
TOTAL	17	14	17	11	19	10	12	10	19	15	7,5 prom

Las facultades con valores altos (26,3% del total) como Ciencias Físicas y Matemáticas, Economía y Negocios, Derecho, Ciencias Sociales y Filosofía y Humanidades, muestran una capacidad instalada que favorece la transversalización de la perspectiva de género en sus estructuras y prácticas.

El grupo intermedio, que concentra 47,3% de las unidades académicas, se encuentran en etapa de desarrollo, cuentan con condiciones suficientes para instalar la política, pero requieren acompañamiento y fortalecer mecanismos de coordinación, asegurar recursos humanos y consolidar estructuras organizacionales, de modo que la igualdad de género se convierta en un eje permanente y no en iniciativas aisladas.

Por otro lado, cinco unidades con valores bajos (Instituto de Estudios Avanzados en Educación, C. Agronómicas, C. Forestales, Ciencias y Odontología), muestran un nivel incipiente de institucionalización de la política de igualdad. Sus resultados reflejan limitaciones en recursos y/o estructuras, lo que las convierte en áreas prioritarias para la acción institucional de fortalecimiento.

Tabla n°6. Unidades Académicas según Índice de Institucionalización de la Política de Igualdad de Género		
Nivel de Avance IPIG	Facultades / Institutos	Características Principales
Alto	Filosofía y Humanidades Ciencias Sociales C. Físicas y Matemáticas Economía y Negocios Derecho.	ULG formalizadas e insertas en estructura organizativa de la unidad; con personal especializado; participación vinculante; igualdad integrada en plan de desarrollo, diagnósticos de brechas elaborado y planes en ejecución; capacidad de articulación transversal
Medio	Medicina Arquitectura y Urbanismo Química y Farm. Artes Gobierno Comunicación e Imagen C. Veterinaria INTA I. Estudios Internacionales.	ULG formalizadas e insertas en la estructura organizativa, participan en algunas instancias con un rol consultivo, dotación de personal limitada, criterios de género parciales en Planes de Desarrollo; diagnósticos incipientes y participación comunitaria irregular.
Incipiente	Estudios Avanzados en Educación Cs. Agronómicas Cs. Forestales Ciencias Odontología.	Institucionalización parcial; baja dotación de recursos; participación sin capacidad vinculante; ausencia de diagnósticos actualizados y sin plan y escasa articulación sistemática.

En términos generales, la política de igualdad de género se encuentra instalada en numerosas unidades académicas; no obstante, su grado de institucionalización es heterogéneo y aún persisten brechas en su apropiación y operacionalización por parte de la comunidad. Profundizar en el análisis de las dimensiones del índice permite distinguir con mayor claridad cuáles constituyen pilares sólidos y cuáles requieren un esfuerzo adicional de fortalecimiento.

a) Dimensiones más avanzadas: La incorporación de las Unidades de Igualdad de Género (ULG) en la estructura organizativa, la inclusión de la perspectiva de género en los planes de desarrollo de cada unidad y la articulación con otras instancias institucionales son los aspectos más consolidados. Este despliegue refleja un reconocimiento que otorga legitimidad, aunque no garantiza por sí mismo capacidad de incidencia en la toma de decisiones. Asimismo, la integración de la igualdad en los Planes de Desarrollo evidencia un compromiso creciente y una apertura hacia una planificación sostenida en este ámbito. Estas dimensiones muestran que la política ha logrado instalarse en el nivel formal y que se están generando condiciones propicias para su implementación y sostenibilidad.

b) Dimensiones intermedias: La participación en instancias formales de la unidad, la disponibilidad de personal con formación en género y el seguimiento de la implementación de la política de igualdad se presentan de manera desigual. En algunas facultades estos mecanismos están consolidados y favorecen la apropiación colectiva, mientras que en otras aún resultan incipientes o inexistentes. Se trata de dimensiones clave para legitimar la política y evitar que la igualdad de género quede circunscrita a estructuras administrativas sin impacto transversal.

c) Dimensiones más débiles: El número de personas que integran las ULG, la existencia de diagnósticos actualizados, la puesta en marcha de planes de igualdad y la participación de la comunidad en la implementación de la política constituyen las áreas más críticas. Muchas facultades carecen de equipos con dedicación exclusiva y jornadas suficientes (según la ponderación de horas asignadas y el tamaño de la facultad o instituto) lo que limita la capacidad técnica para sostener acciones en el tiempo. Del mismo modo, la ausencia de análisis de brechas de género retrasa el diseño de planes pertinentes, y la escasa participación de la comunidad restringe la posibilidad de avanzar hacia una institucionalización sustantiva de la política.

5.3 Identificación de desafíos para la implementación de la Política de Igualdad de Género en las Unidades Académicas

En el cuestionario respondido por las encargadas de las Unidades Locales de Género se incluyó señalar los factores que favorecen y que dificultan la implementación de la Política de Igualdad de Género en sus facultades e institutos.

En el análisis de los factores que han incidido favorablemente, se destaca el respaldo político y la voluntad institucional de decanatos. La capacidad de articulación de las ULG con áreas como bienestar, docencia, investigación y extensión ha fortalecido la coherencia y la apropiación comunitaria de la política. También se señala como favorable la participación y liderazgo de mujeres y diversidades sexuales en cargos de responsabilidad, lo que ha permitido visibilizar referentes en espacios tradicionalmente masculinizados. A ello se suma la apertura de procesos formativos y de sensibilización que han promovido conciencia crítica y una cultura preventiva frente a la violencia y la discriminación, junto con la existencia de normativas y protocolos claros que ofrecen un marco regulatorio sólido.

Se resalta particularmente la adhesión al *Modelo Genera Igualdad*, que establece estándares comunes, acompaña y realiza seguimiento sistemático, otorgando legitimidad y orientación. Estos factores han permitido que la política avance hacia una estrategia institucional articulada, con ritmos diferenciados según cada facultad.

En el análisis de los factores que pueden incidir de manera desfavorable, se identifican barreras estructurales, culturales y de gestión que dificultan la instalación y el desarrollo de la política en algunas facultades e institutos. Estas limitaciones se reflejan en los distintos niveles de institucionalización, muchas veces dependientes de liderazgos individuales, con estructuras débiles, falta de recursos propios y dificultades para articularse con otras áreas clave, lo que genera acciones aisladas y sin continuidad. Reconocen que en contextos con culturas organizacionales verticales o masculinizadas, se observa mayor dificultad para la sensibilización y apropiación del enfoque de género, junto con la baja participación y la falta de formación especializada en los equipos, lo que restringe la capacidad de impulsar transformaciones culturales más profundas.

5.3 Institucionalización Política de igualdad de género.

La institucionalización de la Política de Igualdad de Género ha logrado instalarse en todas las unidades académicas, con avances significativos en algunas facultades y rezagos en otras. El Índice de Institucionalización permite visualizar esta diversidad de niveles. En conjunto, el proceso refleja un compromiso institucional creciente, aunque aún requiere fortalecer las áreas más débiles para asegurar que la igualdad de género se integre de manera efectiva y sostenida en la gestión universitaria.

6. CONCLUSIONES

El año 2025 representó un hito para las políticas de igualdad de género en la Universidad de Chile. La institución fue reconocida por la Subsecretaría de Educación Superior, UNESCO y CUECH por sus estándares en esta materia, y obtuvo la acreditación máxima de la CNA, donde la igualdad de género quedó explícitamente incorporada en el informe de autoevaluación institucional. Estos logros confirman que la universidad entiende la igualdad y la no discriminación como parte de su misión pública y como un aporte al sistema de universidades estatales.

Los datos recabados reflejan la implementación de políticas en las unidades académicas no alcanzan a mostrar en toda su amplitud el conjunto de medidas e iniciativas vinculadas al Modelo General de Igualdad. Aun así, se constata un entramado institucional activo: unidades de género presentes en todas las facultades, políticas sostenidas y mecanismos de prevención frente a la violencia, junto con la incorporación progresiva del enfoque de género en la docencia, que se perfila como un eje fundamental para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación.

La Universidad de Chile ha avanzado de manera sostenida en la incorporación de la perspectiva de género en su oferta formativa, tanto en pregrado como en postgrado. En el pregrado, el crecimiento es significativo y se refleja en la diversidad de asignaturas que incluyen contenidos de género. Sin embargo, predomina la modalidad electiva y persisten brechas importantes en varias facultades, especialmente en las áreas STEM, donde la ausencia de cursos evidencia un rezago disciplinar. Facultades como Medicina y Ciencias Sociales lideran con una oferta amplia y con presencia de cursos obligatorios, mientras otras unidades apenas registran uno o dos cursos, o ninguno. El desafío central es avanzar hacia una mayor obligatoriedad y transversalización, de modo que la formación en género no dependa de la elección estudiantil, sino que se consolide como parte sustantiva del currículo universitario.

En el postgrado, la concentración de programas en Ciencias Sociales, Gobierno y Derecho muestra un liderazgo claro en disciplinas vinculadas a políticas públicas, justicia y transformaciones sociales. No obstante, la oferta sigue siendo reducida en términos de profundidad académica: predominan los cursos y diplomas, mientras que los magísteres son escasos y los doctorados prácticamente inexistentes. La ausencia de programas en facultades científicas y aplicadas limita la integración de la perspectiva de género en áreas clave para la investigación y el desarrollo profesional. Los principales desafíos apuntan a ampliar la cobertura hacia las ciencias y la salud, consolidar programas de investigación avanzada y fortalecer el liderazgo institucional en este campo.

La Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado ha facilitado la compatibilización de estudios, trabajo y responsabilidades familiares, alcanzando mayor visibilidad en 2025. Su implementación ha permitido que estudiantes con responsabilidades de cuidado accedan a becas específicas, con un número creciente de beneficiarios, lo que amplía el acceso a ayudas internas y contribuye de manera significativa a sostener la vida universitaria en condiciones de equidad.

No obstante, la difusión de la política sigue siendo desigual entre las unidades académicas y requiere ampliarse hacia el postgrado, el personal académico y de colaboración. Para asegurar su efectividad, se subraya la necesidad de reforzar mecanismos de seguimiento y evaluación, incluyendo catastros de personas cuidadoras y sistemas de registro que permitan monitorear su alcance real.

Las opiniones recogidas desde las Unidades Locales de Género reconocen la política de corresponsabilidad como un avance, pero señalan aspectos pendientes para que logre instalarse plenamente en toda la comunidad universitaria. Se destaca la importancia de contar con normativas claras que incluyan a estudiantes, funcionarias/os y académicas/os, junto con una difusión más amplia y transversal, especialmente hacia las jefaturas, para asegurar coherencia en su aplicación. Asimismo, varias facultades plantean que la política debe articularse mejor con la gestión académica, administrativa y de bienestar, evitando que quede aislada.

El Instructivo Mara Rita se ha consolidado como un instrumento efectivo de inclusión y reconocimiento de las diversidades sexo-genéricas. Sin embargo, la Política de Diversidades, al estar integrada en el Modelo Genera Igualdad sin un plan propio, presenta limitaciones en su seguimiento. La proporción de estudiantes que se identifican con diversas identidades de género se mantiene en torno al 2%, con diferencias entre facultades, lo que resulta bajo respecto a estudios nacionales e internacionales. En este contexto, se hace necesario revisar y adaptar las actividades de sensibilización y visibilización para favorecer un mayor reconocimiento y registro de estas identidades.

La Política de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia de Género se ha consolidado como un dispositivo institucional robusto, con un modelo de atención integral y redes de apoyo especializadas que brindan acompañamiento sociojurídico, psicológico y educativo. En 2025 se registraron más de 200 atenciones y un amplio despliegue de actividades de sensibilización, aunque con diferencias significativas entre facultades y una oferta de capacitación aún limitada, lo que evidencia la necesidad de avanzar hacia procesos formativos más sistemáticos y transversales. La Red de Primera Acogida se ha instalado como un mecanismo de apoyo transversal, pero persisten brechas en su implementación. Los datos muestran que la violencia de género continúa siendo una problemática persistente, afectando principalmente a estudiantes y con una marcada asimetría: la mayoría de las denuncias son presentadas por mujeres contra hombres. En conjunto, los resultados confirman avances relevantes en prevención y atención, pero también la urgencia de profundizar las estrategias de sensibilización, capacitación y acompañamiento, asegurando un compromiso homogéneo en todas las facultades y transformando las estructuras que reproducen estas violencias.

La institucionalización de las Políticas de Igualdad de Género se refleja en la creación de Unidades Locales de Género (ULG) en todas las facultades e institutos, lo que constituye un avance significativo en cobertura institucional. Sin embargo, el Índice de Institucionalización muestra diferencias relevantes: mientras algunas unidades han consolidado estructuras, equipos y planes de igualdad, otras aún requieren apoyo inicial para alcanzar condiciones básicas de funcionamiento. Esta brecha exige estrategias diferenciadas: fortalecer lo ya instalado y acompañar el desarrollo de las unidades más incipientes. La institucionalización, por tanto, no puede reducirse a la existencia formal de las ULG, sino que debe abarcar recursos humanos, participación comunitaria, mecanismos de seguimiento y articulación con la gestión académica y administrativa.

Los avances más sólidos se concentran en organización y planificación, con la instalación de ULG, equipos especializados y la incorporación de género en los planes de desarrollo, lo que refleja compromiso institucional. Persisten, no obstante, debilidades en la participación de la comunidad, el tamaño de los equipos y la capacidad de monitoreo. La falta de diagnósticos actualizados y de planes de igualdad limita la sostenibilidad de las acciones. Un desafío importante consiste en

equilibrar estas dimensiones: consolidar lo avanzado y reforzar lo más frágil, para que la igualdad de género se convierta en un eje transversal y transformador en toda la universidad.

En conjunto, los datos de 2025 confirman que la Universidad de Chile cuenta con una base firme para seguir profundizando su compromiso con la igualdad de género. Lo que se abre ahora es un horizonte de consolidación, expansión y articulación, asegurando que las políticas se desplieguen de manera homogénea a todas las facultades e institutos, de modo que la igualdad se convierta en un principio transversal que oriente la vida universitaria en su conjunto. Con ello, la universidad reafirma su misión pública y su liderazgo en el sistema de educación superior, haciendo de la igualdad de género una obra colectiva y un esfuerzo compartido por toda la comunidad universitaria.