



4. Implementación de un modelo de reconocimiento: experiencia pionera de institucionalización de la política de igualdad de género en una facultad de salud chilena

Implementing a Gender Equality Recognition Model:
A pioneering experience in institutionalizing a gender policy
in a Chilean school of health sciences

Carolina Carstens Riveros¹ @  Denisse Quijada Sánchez² @ 
Daniela González Arístegui³ @  Rodrigo Lara Quinteros⁴ @ 

^{1, 2, 3 y 4} Universidad de Chile, Santiago, Chile.

RESUMEN

Las instituciones de educación superior (IES) tienen un rol clave en la promoción de la igualdad de género. Sin embargo, persisten desigualdades estructurales, expresadas en segregación laboral, brechas en investigación y una cultura organizacional patriarcal. Frente a ello, la Universidad de Chile desarrolló una política de igualdad de género y el «Modelo de Reconocimiento Sello Genera Igualdad» como estrategia de implementación institucional. El objetivo de este artículo es presentar la experiencia de aplicación de la política. Se realizó un estudio cualitativo de carácter descriptivo-interpretativo con base en revisión documental y bibliográfica. Se analizaron políticas institucionales, normativas y literatura especializada para comprender el proceso de implementación del “Sello” en la Facultad de Medicina (FAMED), desde una perspectiva crítica e interseccional. Se evidenciaron desigualdades en la distribución por género en el estudiantado y el cuerpo académico, en el acceso a la investigación, en las jerarquías y en las condiciones laborales. La creación de la Dirección de Igualdad de Género en Salud en 2018 marcó un hito en la institucionalización del enfoque de género en FAMED. La implementación del “Sello” permitió sistematizar estos

esfuerzos mediante estándares en ocho dimensiones estratégicas, como formación, investigación, trabajo y corresponsabilidad en los cuidados. Esta experiencia muestra avances y desafíos al institucionalizar la igualdad de género en una unidad compleja y jerárquica. La experiencia resalta la importancia de compromisos verificables, participación multisectorial y liderazgo institucional para lograr transformaciones culturales sostenidas. Este proceso puede servir de referente para otras IES en contextos similares.

Palabras clave: igualdad de género, universidad, institucionalización

Implementing a Gender Equality Recognition Model: A pioneering experience in institutionalizing a gender policy in a Chilean school of health sciences

ABSTRACT

Higher education institutions (HEIs) play a key role in promoting gender equality. However, structural inequalities persist, manifesting as occupational segregation, gaps in research, and a patriarchal organizational culture. In response, the University of Chile developed a gender equality policy and the "Gender Equality Seal Recognition Model" as a strategy for institutional implementation. The objective of this article is to present the experience of implementing the policy. A qualitative study of descriptive-interpretive nature was conducted based on a documentary and bibliographic review. Institutional policies, regulations, and specialized literature were analyzed to understand the implementation process of the "Seal" in the Faculty of Medicine (FAMED), from a critical and intersectional perspective. Evidence of gender-based inequalities was found in the distribution of students and faculty, in access to research, in hierarchies, and in working conditions. The creation of the Office of Gender Equality in Health in 2018 marked a milestone in the institutionalization of the gender approach at FAMED. The implementation of the "Seal" made it possible to systematize these efforts through standards across eight strategic dimensions, including education, research, work, and shared responsibility for caregiving. This experience highlights both progress and challenges in institutionalizing gender equality within a complex, hierarchical unit. The experience highlights the importance of verifiable commitments, multisectorial participation, and institutional leadership to achieve sustained cultural transformations. This process can serve as a model for other HEIs in similar contexts.

Keywords: Gender equality, Universities, Institutionalization

Implementação de um Modelo de Reconhecimento: uma experiência pioneira de institucionalização da política de igualdade de gênero em uma faculdade de ciências da saúde chilena

RESUMO

As instituições de ensino superior (IES) desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero. No entanto, persistem desigualdades estruturais, que se manifestam na segregação no mercado de trabalho, nas disparidades na pesquisa e em uma cultura organizacional patriarcal. Diante disso, a Universidade do Chile desenvolveu uma política de igualdade de gênero e o “Modelo de Reconhecimento Sello Genera Igualdad” como estratégia de implementação institucional. O objetivo deste artigo é apresentar a experiência de aplicação da política. Foi realizado um estudo qualitativo de caráter descritivo-interpretativo com base em revisão documental e bibliográfica. Foram analisadas políticas institucionais, normativas e literatura especializada para compreender o processo de implementação do “Sello” na Faculdade de Medicina (FAMED), a partir de uma perspectiva crítica e interseccional. Evidenciaram-se desigualdades na distribuição por gênero no corpo discente e docente, no acesso à pesquisa, nas hierarquias e nas condições de trabalho. A criação da Diretoria de Igualdade de Gênero na Saúde em 2018 marcou um marco na institucionalização da perspectiva de gênero na FAMED. A implementação do “Selo” permitiu sistematizar esses esforços por meio de padrões em oito dimensões estratégicas, como formação, pesquisa, trabalho e corresponsabilidade nos cuidados. Essa experiência mostra avanços e desafios na institucionalização da igualdade de gênero em uma unidade complexa e hierárquica. A experiência destaca a importância de compromissos verificáveis, participação multissetorial e liderança institucional para alcançar transformações culturais sustentáveis. Esse processo pode servir de referência para outras instituições de ensino superior em contextos semelhantes.

Palavras-chave: Igualdade de Gênero, Universidade, Institucionalização

Mise en œuvre d'un modèle de reconnaissance : une expérience pionnière d'institutionnalisation de la politique d'égalité de genre dans une faculté de sciences de la santé chilienne

RÉSUMÉ

Les établissements d'enseignement supérieur (EES) jouent un rôle clé dans la promotion de l'égalité entre les sexes. Cependant, des inégalités structurelles persistent, qui se traduisent par une ségrégation professionnelle, des écarts dans le domaine de la recherche et une culture organisationnelle patriarcale. Face à cette situation, l'Université du Chili a élaboré une politique d'égalité entre les sexes et le «Modèle de reconnaissance Label Égalité» en tant que stratégie de mise en œuvre institutionnelle. L'objectif de cet article est de présenter l'expérience de mise en œuvre de cette politique. Une étude qualitative de nature descriptive et interprétative a été menée sur la base d'une analyse documentaire et bibliographique. Les politiques institutionnelles, les réglementations et la littérature spécialisée ont été analysées afin de comprendre le processus de mise en œuvre du «Label» au sein de la Faculté de médecine (FAMED), dans une perspective critique et intersectionnelle. Des inégalités ont été mises en évidence dans la répartition par genre au sein de la population étudiante et du corps enseignant, dans l'accès à la recherche, dans les hiérarchies et dans les conditions de travail. La création de la Direction de l'égalité des genres en santé en 2018 a marqué une étape importante dans l'institutionnalisation de l'approche de genre au sein de la FAMED. La mise en place du «label» a permis de systématiser ces efforts à travers des normes couvrant huit dimensions stratégiques, telles que la formation, la recherche, le travail et le partage des responsabilités en matière de soins. Cette expérience met en évidence les progrès réalisés et les défis à relever pour institutionnaliser l'égalité des genres au sein d'une structure complexe et hiérarchisée. Elle souligne l'importance d'engagements vérifiables, d'une participation multisectorielle et d'un leadership institutionnel pour parvenir à des transformations culturelles durables. Ce processus peut servir de référence pour d'autres établissements d'enseignement supérieur dans des contextes similaires.

Mots clés: Égalité de genre, université, institutionnalisation

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior cumplen un rol estratégico en la promoción de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión social. No obstante, a pesar de los avances normativos y de políticas en las últimas décadas, las universidades continúan reproduciendo desigualdades estructurales de género que afectan a toda su comunidad. Estas desigualdades impactan en las trayectorias formativas, laborales y de participación y perpetúan jerarquías que limitan el acceso equitativo a oportunidades, derechos y reconocimiento (Morley, 2013; O'Connor, 2018).

Una expresión concreta de estas desigualdades es la segregación laboral de género, que se manifiesta tanto de forma horizontal como vertical. La segregación horizontal se refiere a la concentración de mujeres y hombres en distintos sectores del quehacer universitario, con sobrerrepresentación femenina en áreas como administración, atención al público, servicios estudiantiles, trabajo social o pedagogía, y predominancia masculina en ingeniería, tecnologías y en cargos técnico-profesionales estratégicos (European Commission, 2021; UNESCO-IESALC, 2021). Por su parte, la segregación vertical alude a la menor presencia de mujeres y disidencias en los niveles jerárquicos de toma de decisiones, tanto en estructuras académicas como administrativas, donde los hombres continúan ocupando la mayoría de los cargos directivos (Morley, 2013).

Estas desigualdades se intersectan con otras dimensiones como la clase, el origen étnico, la migración o la diversidad genérica, profundizando las barreras de acceso, permanencia y desarrollo en el entorno universitario. Las mujeres y disidencias, por ejemplo, enfrentan mayores cargas asociadas al trabajo de cuidado, menor acceso a redes de mentoría y representación, y una sobrecarga de tareas vinculadas al “trabajo invisible”, como el acompañamiento emocional o la gestión informal (O'Connor, 2018; European Commission, 2021).

En el ámbito de la investigación, las brechas de género también persisten. En Chile, sólo el 36% del total de profesionales con doctorado que trabajan en universidades son mujeres, y un 34% de ellas se dedica activamente a la investigación (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2023). Estas cifras reflejan un fenómeno conocido como la “tubería rota”, que alude a la pérdida progresiva de participación femenina a medida que se avanza en las trayectorias formativas y profesionales (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2023). A esto se suma

el “productivity puzzle”, que describe la menor productividad científica promedio de mujeres, explicada en parte por la sobrecarga en labores de gestión y docencia, menos valoradas en las estructuras de evaluación académica (Cole & Zuckerman, 1984; Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2022a).

La cultura organizacional universitaria sigue estando atravesada por lógicas patriarcales, jerárquicas y masculinizadas, donde persisten relaciones de poder que dificultan el avance hacia una igualdad sustantiva. Estas dinámicas afectan a las académicas, estudiantes, funcionarias/os y profesionales que experimentan desigualdad en su formación, participación y posibilidades de desarrollo (Buquet et al., 2013; Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2021).

Transformar este escenario requiere una mirada integral, sostenida e interseccional. La implementación de políticas de igualdad de género en las universidades debe ser parte de una estrategia institucional comprometida con el cambio cultural, el fortalecimiento de capacidades, la revisión de prácticas cotidianas y la redistribución del poder en todos los niveles de la vida universitaria.

1.1. Contexto nacional e institucional

La visibilización de las persistentes desigualdades de género en el ámbito universitario (Universidad de Chile, 2014), junto con las demandas impulsadas por el movimiento feminista (Vergara et al., 2024), generó el contexto propicio para que la Universidad de Chile promoviera la elaboración de una Política de Igualdad de Género. Esta política, de carácter integral, tiene como principal propósito superar las desigualdades y discriminaciones de género presentes en todos los niveles de la vida universitaria, muchas de las cuales se hicieron especialmente evidentes durante las movilizaciones feministas de mayo de 2018 (Vera Gajardo et al., 2025; Dinamarca-Noack y Trujillo-Cristofanini, 2021).

La relevancia de esta política radica en que permite coordinar esfuerzos institucionales para consolidar una universidad comprometida con la igualdad de género, articulando iniciativas existentes —como la prevención del acoso sexual, la corresponsabilidad en los cuidados y el reconocimiento del nombre social para personas trans y no binarias—, al tiempo que plantea nuevos desafíos para avanzar hacia una convivencia basada en el respeto, la equidad y la erradicación de la violencia de género.

Mientras estas discusiones se daban dentro de la universidad, a nivel nacional también se hacía eco de las demandas relevadas en las diferentes movilizaciones en materia de género y las específicamente universitarias, lo que se cristalizó en una serie de leyes que regulan materias como la violencia de género en espacios de educación superior, el fomento de condiciones que tiendan al reconocimiento de las mujeres y las diversidades, y la promoción de iniciativas que tiendan a la igualdad de género, tanto a nivel nacional, como en instituciones de educación superior. Entre ellas, destacamos la ley 21.120 (Congreso Nacional de Chile, 2018b) que reconoce y da protección al derecho de identidad de género, la ley 21.369 (Congreso Nacional de Chile, 2021) que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior —la que se promulgó cuatro años después de la Política de prevención del acoso sexual (2018) de la Universidad de Chile. Cabe señalar que esta ley exige la generación de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual para acceder a la acreditación institucional¹. Además, en el marco de la Ley 21.091 (Congreso Nacional de Chile, 2018a) de educación superior, a través de su actualización realizada el 2023 se implementan nuevos criterios de calidad de los procesos de acreditación, agregando un ítem de “Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión”, en la que se exige la implementación de políticas y protocolos que promuevan un ambiente de respeto y equidad, que incluyan la prevención y respuesta ante acoso sexual, violencia de género y discriminación, además de la inclusión de todas las personas.

Estudios recientes muestran que, si bien la mayoría de las universidades chilenas han desarrollado políticas y protocolos en materia de igualdad de género, persisten desafíos en su implementación efectiva y en la transversalización estructural del enfoque (Vergara et al., 2024).

Con el objetivo de avanzar hacia una institucionalidad más igualitaria, la Universidad de Chile se posicionó como pionera en el contexto nacional al cocrear y suscribir un convenio con un reconocido organismo internacional que dio origen al “Modelo de Reconocimiento Sello Genera Igualdad” (desde ahora “el Sello”), que se instala como el mecanismo de implementación de la Política de Igualdad de Género universitaria. Esta herramienta establece una serie de compromisos verificables orientados a alcanzar estándares de igualdad de género en un plazo definido.

El propósito de este reconocimiento es abordar integralmente la cultura organizacional, identificar prácticas y procedimientos que requieren transformación, y promover procesos sostenidos de cambio, consolidándose como

una estrategia innovadora para disminuir las desigualdades de género y valorar los esfuerzos institucionales en favor de la igualdad de género (Universidad de Chile, 2022).

1.2. Antecedentes del Modelo de Reconocimiento Sello Genera Igualdad

Hacia 2019, se inicia la creación del “Sello”, una iniciativa inédita en la educación superior de la región (Universidad de Chile, 2023). Su propósito fue avanzar en la transversalización —entendida como la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas y niveles del quehacer universitario— y en su institucionalización —mediante normativas que aseguran estabilidad y proyección a largo plazo—. Esta propuesta buscó generar un proceso de transformación institucional, promoviendo compromisos verificables en torno a estándares de igualdad de género; al ser desarrollada de manera paralela a la política universitaria de igualdad, se constituye como su principal modelo de implementación.

Este modelo está organizado sobre la base de estándares que se alinean con dimensiones y objetivos consistentes con la política de igualdad de género; fue construido de manera participativa a través de un comité compuesto por representantes de las Vicerrectorías y facultades —que posteriormente se integran a la primera etapa del “Sello”— y coordinado por la DIGEN dependiente de Rectoría. Se definieron ocho dimensiones sustantivas para avanzar en el objetivo propuesto, resultado de la operacionalización del quehacer universitario (ver Tabla 1).

Una vez determinadas las dimensiones y los estándares, las unidades comprometidas a participar del proceso debían generar un autodiagnóstico con el objetivo de conocer el estado de las brechas de género al interior de su unidad, para proyectar metas (Universidad de Chile, 2023). Posteriormente, se desarrolla un plan de acción que corresponde a la hoja de ruta diseñada para alcanzar las metas propuestas. Los contenidos del plan de acción son:

1. Metas: resultados esperados.
2. Indicadores: modo en que se mide un resultado en un determinado plazo.
3. Fórmula: expresión conceptual o matemática que determina los parámetros para el cumplimiento de la meta.
4. Verificadores: método a través del cual se comprueba el cumplimiento de metas.

Tabla 1. Dimensiones y objetivos del Modelo de Reconocimiento Sello Genera Igualdad”	
Dimensión	Objetivo
Formación, docencia y aprendizaje	Contribuir a la erradicación del sexismo y fomentar la igualdad de género y la no discriminación en los procesos formativos.
Investigación, desarrollo, innovación y creación artística	Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en la generación y transmisión del conocimiento, desarrollo, innovación y creación artística.
Comunicación, extensión y vinculación con el medio	Incorporar la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en las políticas, planes y programas comunicacionales y de extensión de la Universidad.
Participación y representación en la academia	Promover la participación y representación equilibradas de hombres y mujeres en el cuerpo académico de todas las unidades y el desarrollo igualitario de sus carreras.
Género y trabajo	Asegurar la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, y erradicar sesgos y discriminaciones de género en las condiciones y el desarrollo laboral.
Acoso sexual y violencia de género	Erradicar el acoso sexual y disminuir la violencia de género y la discriminación arbitraria por motivos de género.
Corresponsabilidad social en el cuidado	Favorecer la corresponsabilidad social en el cuidado para conciliar la vida laboral, estudiantil y familiar.
Institucionalidad de género	Fortalecer y descentralizar la institucionalidad de género en la estructura universitaria.

Fuente: Elaboración propia (Universidad de Chile, 2023).

Este modelo se caracteriza por estar fundamentado en criterios de pertinencia, adaptabilidad, gradualidad y verificabilidad, en cuanto incorpora una operacionalización de los distintos ámbitos del quehacer universitario y reconoce la especificidad de las unidades en las que se implementa. Su diseño contempla avances secuenciales y la definición de resultados concretos, con el propósito de superar enfoques meramente declarativos y avanzar hacia transformaciones institucionales efectivas. Es decir, para lograr el reconocimiento, es necesario proponer e implementar estrategias realistas y pertinentes al contexto en que se desarrollarían, enmarcadas en la viabilidad en cuanto a recursos disponibles, tanto humanos como técnicos y financieros (Universidad de Chile, 2023).

Se determinó que el modelo progresivo contaría con tres fases consecutivas:

1. Instalación: creación de procesos, capacidades e instrumentos.
2. Consolidación: ampliación e implementación de planes de acción.
3. Resultados: reducción y eliminación de brechas de género.

En una primera etapa participaron las Vicerrectorías (unidades administrativas centrales dependientes de la Rectoría universitaria, que cumplen con la función de liderar y coordinar áreas estratégicas del quehacer universitario, con el fin de articular políticas y programas a nivel transversal) y las Facultades de Ciencias Sociales y de Ciencias Físicas y Matemáticas. Este ciclo concluyó en 2022 con la obtención del reconocimiento por parte del PNUD de la Universidad de Chile.

En junio de 2022, a las unidades que ya habían obtenido el reconocimiento “Sello” por la primera fase, se suman la Vicerrectoría de Tecnologías de la Información (que fue creada en 2020, después de que comenzara la primera etapa) y cuatro facultades: derecho, filosofía, economía y negocios y medicina. A pesar de ser un segundo período, estas unidades entran a la fase 1, mientras que las fundadoras del proceso continuaban en la fase 2.

A continuación, se presenta la experiencia del ejercicio de implementación de la política de igualdad de género en la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile (FAMED), a través de la instalación del “Sello”, abordando la estrategia de implementación, facilitadores y barreras del proceso. A partir de una mirada situada en la realidad de esta unidad académica, se analizan las estrategias implementadas, las actorías involucradas y las tensiones emergentes, con el objetivo de aportar al debate sobre transformación institucional con perspectiva de género en la educación superior pública.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

Este artículo se enmarca en un enfoque cualitativo de carácter descriptivo-interpretativo, orientado a comprender el ejercicio de implementación de la política de igualdad de género de la Universidad de Chile en la Facultad de Medicina, desde una perspectiva crítica, institucional y situada. El estudio no aborda el diseño del modelo —el cual fue elaborado a nivel central— sino su implementación en una unidad académica específica.

Desde la perspectiva del análisis de políticas, el “Sello” es comprendido como un instrumento institucional de gobernanza que articula estándares, metas, indicadores y mecanismos de verificación, orientado a producir cambios estructurales en las relaciones de género dentro de la organización universitaria. En este sentido, el artículo reflexiona respecto del espacio de mediación entre el diseño normativo central y las capacidades institucionales locales.

Se trata de un estudio de caso institucional que combina revisión de fuentes secundarias documentales y bibliográficas de manera sistematizada, con el propósito de comprender los mecanismos de institucionalización, los instrumentos de gestión asociados y las estrategias implementadas para el cumplimiento de los estándares definidos por el modelo.

La revisión bibliográfica tuvo como objetivo situar analíticamente la experiencia en el debate contemporáneo sobre institucionalización de políticas de género en educación superior.

El corpus de análisis estuvo compuesto por documentos institucionales oficiales emitidos por la Universidad de Chile y el Ministerio de Ciencias y Tecnología chilenos (incluyendo políticas, reglamentos, instructivos, material de difusión interna y el compromiso de metas de FAMED), una búsqueda en bases de datos académicas, considerando publicaciones entre 2010 y 2025 y la incorporación de textos referentes en estas materias. Se utilizaron combinaciones de palabras clave como: "políticas de igualdad de género", "transversalización de género", "educación superior", "institucionalización de género" y "gobernanza universitaria", así como sus equivalentes en inglés. La selección definitiva de textos incluidos se realizó a partir de criterios de pertinencia temática, actualidad y relevancia para los objetivos del artículo, por lo que se delimitó los siguientes criterios de inclusión:

- Estudios empíricos o teóricos sobre institucionalización de género en universidades
- Análisis de políticas de igualdad en educación superior,
- Literatura producida por organismos internacionales (UNESCO, PNUD, Comisión Europea) y entidades nacionales vinculadas a la ciencia y educación superior.

Esta revisión permitió constituir el marco conceptual que orientó el análisis del caso, particularmente en relación con los conceptos de transversalización, institucionalización y gobernanza.

El análisis documental se desarrolló mediante la construcción de una matriz analítica basada en estrategias de institucionalización, las cuales operaron como categorías deductivas de análisis. Por cada dimensión se examinaron estándares definidos por el modelo, metas propuestas por la Facultad, indicadores formulados para su seguimiento, fórmulas de medición, verificadores establecidos y los mecanismos de monitoreo implementados. Este procedimiento permitió analizar la coherencia entre el marco normativo, institucio-

nal y su operacionalización en la unidad académica, identificando estrategias de implementación y tensiones emergentes.

El análisis se centró en una lectura crítica orientada a reconocer facilitadores, barreras y dinámicas organizacionales asociadas al proceso de institucionalización. Este abordaje permitió superar una revisión meramente descriptiva y avanzar hacia una comprensión estructural del proceso de implementación y su potencial transformador.

Cabe destacar que, dado que el modelo fue diseñado a nivel central, este estudio no evalúa su construcción normativa ni su validación técnica, sino su implementación situada en una facultad compleja y jerárquica. En este sentido, el foco analítico se centra en la traducción institucional de los estándares en metas, indicadores y prácticas concretas, así como en los mecanismos de seguimiento desarrollados para su cumplimiento. Desde esta perspectiva, el caso analizado permite examinar los alcances y límites de un instrumento de certificación como mecanismo de institucionalización de la igualdad de género en el ámbito universitario.

3. RESULTADOS

3.1 Diagnóstico institucional: condiciones estructurales e institucionalización de género en FAMED

La FAMED tiene sus orígenes en la Escuela de Medicina fundada en 1833, previa a la fundación formal de la Universidad de Chile en 1842. Es pionera en la formación de profesionales de la salud del país (enfermería, fonoaudiología, kinesiología, medicina, obstetricia, nutrición, tecnología médica y terapia ocupacional). Constituye actualmente la unidad académica de mayor tamaño de la universidad, con un cuerpo académico que supera las 1700 personas, aproximadamente 4500 estudiantes y más de 1000 personas en labores profesionales, administrativas y de gestión. Su estructura organizacional es altamente jerárquica y compleja, compuesta por ocho escuelas de pregrado, una escuela de postgrado, 47 departamentos, tres institutos y cuatro centros de desarrollo, articulados bajo la conducción del Decanato y el Consejo de Facultad (Universidad de Chile, Facultad de Medicina, s. f.).

El diagnóstico institucional previo a la implementación del Modelo de Reconocimiento evidenció la coexistencia de avances formales y persistentes brechas estructurales de género. Aunque el estudiantado presenta una marcada feminización —en 2024 las estudiantes superaban el 65%—

, esta tendencia no se replica en el cuerpo académico, donde las mujeres alcanzan el 46,3%. La desigualdad se profundiza al analizar la distribución por jerarquías, observándose una concentración femenina en categorías académicas inferiores, fenómeno ampliamente documentado en educación superior (Buquet, 2011).

En el ámbito de la investigación, los datos institucionales del período 2020-2023 muestran una brecha sostenida en la adjudicación de proyectos competitivos, con porcentajes de obtención para hombres que fluctúan entre 56,1% y el 74,4%, frente a cifras para mujeres entre 25,6% y 43,9%, lo que refleja desigualdades en el acceso a recursos y liderazgo científico (Buquet, et al., 2013; Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2023).

A estas brechas se suman dificultades en la implementación efectiva de normativas de corresponsabilidad, persistencia de desigualdades salariales, sesgos de género en la formación en salud y entrampes institucionales en la gestión de denuncias por violencia de género. Este conjunto de factores configuraba un escenario en el cual la existencia de marcos normativos no garantizaba, por sí sola, procesos de transformación estructural.

En este contexto, y en respuesta a las movilizaciones feministas universitarias de 2018 que denunciaron educación sexista y violencia de género en la educación superior (Dinamarca-Noack & Trujillo-Cristoffanini, 2021; Ponce, 2022; Vera Gajardo et al., 2025), se crea a nivel central la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) y, posteriormente, en 2019, la Dirección de Igualdad de Género de la FAMED (DIGEN Salud).

DIGEN Salud fue concebida inicialmente como una instancia de atención de casos, pero rápidamente se consolidó como un dispositivo de institucionalización orientado a transversalizar la perspectiva de género en la gestión académica, administrativa y formativa. Su diseño fue aprobado por el Consejo de Facultad y construido participativamente con representantes de los distintos estamentos, lo que le otorgó legitimidad interna y anclaje organizacional. Aunque sus primeras acciones se centraron en la gestión de denuncias de acoso y violencia, la activación de la política de corresponsabilidad y la implementación del instructivo de nombre social, pronto evidenciaron que la superación de brechas requería avanzar desde un enfoque reactivo hacia uno estructural, incorporando metas, indicadores y mecanismos de seguimiento que permitieran integrar la igualdad de género como un criterio transversal de gobernanza institucional, que permitieron el compromiso con el Modelo de Reconocimiento Sello General Igualdad.

3.2 Implementación del modelo

El 17 de agosto de 2022, las autoridades de FAMED formalizaron el compromiso institucional de adherirse al proceso de reconocimiento, liderado por el equipo de DIGEN Salud.

Aunque el modelo contemplaba la conformación de un Comité Ejecutivo integrado por las direcciones con la función de supervisar, viabilizar e implementar las metas comprometidas, se decidió no constituir formalmente esta comisión. Esta decisión se sustentó en el rol de DIGEN Salud como parte del equipo directivo de decanato, lo que le permitía participar de las instancias de discusión y decisión superiores, accediendo a la posibilidad de actualizar, negociar y solicitar colaboración de las direcciones involucradas, desde ese lugar. Aunque también influyó la percepción de que, por tratarse de una facultad feminizada, las brechas de género estaban superadas, invisibilizando las brechas verticales y horizontales. Esta idea restaba prioridad a la implementación de la política y dificultaba la convocatoria del equipo directivo a instancias de trabajo específicas.

La estrategia desarrollada consistió en la celebración de reuniones con cada dirección en las que se presentaba la política de igualdad de género, el proceso de reconocimiento y propuestas preliminares de metas. Estas instancias abrían espacio para la discusión, la incorporación de nuevos compromisos y el ajuste de las metas sugeridas.

Una vez consensuadas las metas, se definían responsabilidades y se asignaban tareas, configurándose tres tipos de metas: las propias de cada dirección, las de carácter conjunto entre direcciones y DIGEN Salud, y las de exclusiva responsabilidad de esta última.

Así, a través de un trabajo colaborativo, la FAMED se comprometió a cumplir 36 metas en un período de dos años. DIGEN Salud fue responsable de la supervisión y seguimiento del cumplimiento de cada una de ellas, además de ser la responsable administrativa de generar los verificadores para la presentación al comité de reconocimiento.

La implementación del “Sello” fue facilitada por una combinación de factores institucionales, culturales y humanos que resultaron decisivos para su desarrollo. El respaldo activo de la decanatura otorgó legitimidad y piso político al proceso, mientras que la existencia previa de iniciativas y de actorías comprometidas con las materias de género permitió una articulación más expedita y coherente. La cultura organizacional —en parte— permeada por principios de colaboración, diálogo y trabajo conjunto entre unidades fortaleció la

transversalización de la perspectiva de género en distintas áreas. Asimismo, la consolidación del equipo de DIGEN Salud, con formación especializada, aseguró la conducción técnica y el acompañamiento, instalando el “Sello” como una herramienta estratégica que daba sentido institucional.

3.3 Contribución del Modelo de Reconocimiento Sello Genera Igualdad

La primera fase de implementación del “Sello” estuvo orientada a desarrollar capacidades e iniciar procesos que permitieran instalar la discusión de género en la facultad. Se difundieron de manera sistemática las normativas nacionales, universitarias, reglamentos y protocolos en materia de género, promoviendo reflexiones y acciones concretas. Actualmente, existe un reconocimiento generalizado en la comunidad de DIGEN Salud y la Política de Igualdad de Género (Universidad de Chile, 2022). La generación de capacidades implicó una labor sostenida de sensibilización, producción de contenidos, articulación de espacios de reflexión y visibilización transversal de la perspectiva de género.

Se avanzó en la generación de compromisos para incorporar la competencia de igualdad de género y no discriminación en la formación, tanto en pregrado como en postgrado, como en el desarrollo académico, así como la promoción de buenas prácticas que favorecen el crecimiento profesional de las mujeres académicas. En materia de investigación, se promovieron acciones que apuntan tanto a la paridad en la dirección de proyectos como a la inclusión de líneas de investigación sobre género y con perspectiva de género.

Finalmente, se destaca la consolidación de la institucionalidad de género mediante la formalización de DIGEN Salud, que hoy cuenta con un equipo estable y áreas de trabajo definidas: transversalización de género, prevención del acoso, diversidades y disidencias sexogenéricas, y educación (ver Tabla 2).

3.4 Barreras y obstaculizadores

Una de las principales barreras fue la envergadura y heterogeneidad de la FAMED, conformada por 47 departamentos, cinco sedes y múltiples centros de práctica clínica. Esta estructura fragmentada dificultó su implementación de manera uniforme.

Una segunda barrera corresponde a la falta de algunos datos desagregados por sexo, especialmente durante el proceso de autodiagnóstico. En muchos

Tabla 2. Principales logros del Sello Genera Igualdad en FAMED	
Dimensión	Principales logros
Formación, docencia y aprendizaje (10 metas comprometidas)	1. Incorporación de igualdad de género y no discriminación en los perfiles de egreso de las ocho carreras. 2. Diagnóstico y propuestas de cursos para postgrado. 3. Publicación y socialización de una guía de recomendaciones para el ejercicio de docencia-aprendizaje libre de sesgos de género en el ámbito de la salud. 4. Curso de género y docencia universitaria para el cuerpo académico
Investigación, desarrollo, innovación y creación artística (3 metas comprometidas)	1. Principio de paridad en la dirección de proyectos e integración de una línea de investigación con perspectiva de género en las bases del Fondo de Investigación e Innovación en salud (FIIS) de la Dirección de Investigación. 2. Proceso de rearticulación del Observatorio de Equidad de Género en Salud (OEGS).
Comunicación, extensión y vinculación con el medio (5 metas comprometidas)	1. Publicación bimensual de un boletín informativo con actividades y noticias relevantes relacionadas con materias de género en la facultad. 2. La integración de DIGEN Salud en instancias como la bienvenida a cursos de primer año, el manual de mechones y el Curso de Introducción a la Vida Universitaria (CIVU).
Participación y representación en la academia (4 metas comprometidas)	1. Realización de mentorías con perspectiva de género para académicas con el objetivo de lograr el ascenso en la jerarquía académica de profesora asociada a titular. 2. Difusión del “Instructivo de Buenas Prácticas para el Fomento de la Equidad de Género en la Carrera Académica”
Género y trabajo (2 metas comprometidas)	1. Capacitación en materias de masculinidades a funcionarios no académicos. 2. Reinstalación del programa de verano para hijos/as de funcionarios/as no académicos/as (que se había suspendido con la pandemia)
Acoso sexual y violencia de género (5 metas comprometidas)	1. Orientaciones, flujogramas y difusión de canales de denuncia en caso de maltrato, acoso laboral y sexual en los campos clínicos (lugares de prácticas recurrentes para estudiantes de la salud). 2. Difusión del protocolo universitario en casos de acoso, violencia y discriminación en todos los estamentos.
Corresponsabilidad social en el cuidado (2 metas comprometidas)	1. Difusión de la Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las actividades universitarias, entre estudiantes. 2. Acceso del 100% de estudiantes madres/padres postulantes a las medidas y derechos establecidos en el Reglamento de Corresponsabilidad Social en el cuidado.
Institucionalidad de género (5 metas comprometidas)	1. Presentación de la Política de Igualdad de Género en el consejo de facultad y otras instancias relevantes dirigidas a los tres estamentos. 2. Institucionalización alta de DIGEN Salud (oficina, equipo, presupuesto, entre otros). 3. Creación de unidad de diversidades y disidencias sexuales y de género, junto a un plan de visibilización de la población LGTBIQ+ dentro de la facultad.

Fuente: Elaboración propia.

casos, los datos locales no coincidían con los entregados por instancias centrales, y algunos indicadores clave eran imposibles de obtener debido a la forma en que se registraban. Ejemplos de ello fueron la imposibilidad de identificar autorías femeninas en publicaciones científicas indexadas o de realizar un análisis de brechas salariales, dada la ausencia de perfiles de cargos y la variabilidad de fuentes de ingreso.

Como ya se mencionó, la feminización de la planta institucional generó una percepción de que las problemáticas de género ya estaban resueltas. Esta falsa sensación de equidad limitó la problematización de las desigualdades estructurales.

A lo anterior se sumó la sobrecarga del equipo responsable, que debió incorporar nuevas tareas a sus funciones habituales, entre ellas el seguimiento y la verificación del cumplimiento de metas. Estas labores implicaron una carga adicional tanto para el equipo encargado como para las distintas unidades institucionales involucradas. Para enfrentar estas nuevas exigencias fue necesaria la reestructuración organizacional, la ampliación del equipo de trabajo y un acompañamiento permanente para asegurar la implementación efectiva del proceso.

Es necesario dejar en evidencia que, en algunos espacios, las iniciativas tendientes a la institucionalización fueron abordadas como un trámite y no como un proceso de transformación. Esta visión reduccionista debilitó el sentido estratégico de las acciones e impidió una apropiación del trabajo.

Finalmente, se identificaron resistencias explícitas o sutiles a los temas de género, influenciadas por desconocimiento de estas materias y/o posturas conservadoras en un contexto global caracterizado por retrocesos en derechos (Verloo, 2018). Estas resistencias dificultaron la apertura al cambio en algunos espacios.

3.5 Futuro del “Modelo de Reconocimiento Sello Genera Igualdad”

La FAMED logró cumplir el 100 % de las metas propuestas y, durante el 2025, logró el reconocimiento, entregado por un comité conformado por la UNESCO, el Ministerio de Educación de Chile y la agrupación de universidades públicas del país. Actualmente, se ha iniciado un proceso de análisis y reflexión previo al ingreso a una segunda fase, la cual comenzará con la actualización del autodiagnóstico institucional.

En cuanto al Modelo de Reconocimiento Sello Genera Igualdad, la Universidad lo puso a disposición de las universidades públicas del país como un

bien de uso público. Durante el año 2025, las universidades estatales del país comenzaron con el proceso de autodiagnóstico y generación de planes de acción. La Universidad de Chile prestará servicios de acompañamiento y asesorías en el proceso.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Recomendaciones para la replicabilidad y sostenibilidad del modelo

La experiencia analizada sugiere que la generalización del Modelo de Reconocimiento en otros contextos de educación superior requiere de un análisis de las condiciones estructurales de la institución, que permita su adaptación con criterios de pertinencia y viabilidad. Además, es necesario que la comunidad comprenda que este es un instrumento de política institucional tendiente a cambios culturales a largo plazo, por lo que no puede instalarse solamente como un mecanismo simbólico de reconocimiento, aunque es un incentivo para posicionar materias de género en diferentes espacios.

Para lograr impactos sostenidos, se recomienda incorporar al menos tres tipos de indicadores: (i) indicadores de resultado estructural, orientados a medir la reducción de brechas en jerarquías académicas, participación, investigación, liderazgo, financiamiento, remuneraciones, entre otras; (ii) indicadores de proceso, que den cuenta de la integración efectiva de principios de igualdad de género y no discriminación en reglamentos, planes de estudio, sistemas de evaluación y otros instrumentos institucionales rectores; y (iii) indicadores de capacidad institucional, vinculados a recursos, dotación especializada y ubicación orgánica de las unidades de género.

Asimismo, la experiencia evidencia que el anclaje en la gobernanza institucional a través de procesos colaborativos es condición clave para la sostenibilidad: la formalización de compromisos directivos y la asignación explícita de responsabilidades permiten evitar que la igualdad de género quede circunscrita a unidades técnicas sin incidencia transversal.

Finalmente, la estructura progresiva del modelo —instalación, consolidación y resultados— constituye un elemento transferible, siempre que esté acompañada de mecanismos claros de verificación y de recursos estables. La institucionalización de la igualdad de género no es un evento normativo puntual, sino un proceso organizacional de mediano plazo que requiere capacidad técnica, legitimidad política y seguimiento continuo para producir transformaciones duraderas.

4.2. Conclusiones

Adscribirse al cumplimiento del *Modelo de Reconocimiento Sello General Igualdad* implicó avances concretos tendientes a la transformación estructural planteada en la Política de Igualdad de Género (Universidad de Chile, 2022), considerando que este tipo de instrumentos representan un marco orientador, que muchas veces operan como una declaración de buenas intenciones debido a la ausencia de mecanismos vinculantes de implementación y a la insuficiencia de recursos técnicos, financieros, humanos y políticos. Esta carencia refuerza el diagnóstico de que, sin institucionalidad robusta ni voluntad sostenida, las políticas de género corren el riesgo de quedar atrapadas en una lógica declarativa y performática, dejando de lado su propósito transformador (Ahmed, 2016; O'Connor, 2018; Walby, 2005; Vera Gajardo et al., 2025).

Si bien las instituciones de educación superior han comenzado a incorporar formalmente políticas de igualdad de género (Vergara et al., 2024), persisten importantes desafíos para transformar las estructuras organizacionales, prácticas cotidianas y culturas institucionales que sostienen las desigualdades, considerando que las universidades no son espacios neutros y reproducen jerarquías de género que afectan diferencialmente al estudiantado y al funcionariado académico y no académico (Morley, 2013; O'Connor, 2018).

La implementación del “Sello” permitió en cierta medida desprender interpretaciones erradas de la categoría de género que fueron detectadas en el proceso a través de resistencias y prejuicios principalmente hacia los feminismos, así como también articular esfuerzos preexistentes, establecer compromisos concretos, sensibilizar y movilizar a distintas unidades a que reflexionaran sobre las desigualdades de género invisibilizadas y la necesidad de incorporar perspectiva de género de manera transversal. El reconocimiento funcionó como un dispositivo organizacional que posicionó las discusiones respecto de la igualdad de género y no discriminación en la facultad, sistematizó acciones dispersas, dotó de dirección estratégica a iniciativas aisladas y favoreció la consolidación de una unidad institucional especializada en género.

Lo anterior se explica por la racionalidad burocrática que rige en las instituciones de educación superior, donde los incentivos formales y los mecanismos de evaluación externa funcionan como impulsores clave del cambio organizacional (Bustelo & Lombardo, 2006; Benschop & Verloo, 2011; Mackay, Kenny & Chappell, 2011). Sin embargo, esta necesidad de reconocimiento

externo también revela una tensión: ¿es necesario un reconocimiento para activar compromisos con la igualdad de género? Esta lógica refuerza una forma de institucionalismo reactivo que puede vaciar de contenido político las transformaciones, subordinándolas a formatos de cumplimiento técnico-administrativo (Bacchi & Eveline, 2010).

El proceso también develó tensiones que ilustran las limitaciones de las políticas institucionales si no se enmarcan en una transformación cultural más profunda. Entre las principales barreras identificadas destacan la fragmentación institucional, la insuficiencia de datos desagregados, la sobrecarga de los equipos responsables y las resistencias ideológicas que emergen tanto de forma explícita como de forma sutil. Estas dificultades coinciden con lo planteado por O'Connor (2018), quien argumenta que las políticas de igualdad pueden verse debilitadas por enfoques meramente instrumentales, falta de apropiación institucional y discursos que minimizan o niegan la existencia de desigualdades, especialmente en contextos altamente feminizados.

En este sentido, la percepción errónea de que la feminización de la institución equivale a igualdad real obstaculiza la problematización de las desigualdades estructurales y refuerza la inercia institucional, muchas veces malinterpretando la categoría de género. Como han demostrado Benschop y Verloo (2011), la igualdad de género no puede reducirse a cifras de representación, ya que las dinámicas de poder y las formas de reconocimiento continúan reproduciendo privilegios masculinos en el ámbito institucional.

Este escenario se complejiza aún más en el actual contexto de ofensiva conservadora y antifeminista, en el que se cuestionan las políticas de igualdad, acompañado de un debilitamiento de los movimientos sociales, incluidos el movimiento feminista y de mujeres, que históricamente han ejercido presión social (Biroli & Caminotti, 2020). En Chile, la crisis prolongada de las organizaciones estudiantiles —como la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH), que desde hace años enfrenta dificultades para constituirse— debilita un actor clave en la democratización del espacio universitario y en la defensa de derechos, entre ellos, de género (Requena González, 2022). Este fenómeno forma parte de una tendencia global documentada —entre otros— por Paternotte y Kuhar (2017) y Verloo (2018), quienes relatan cómo los discursos “antigénero” se articulan con proyectos políticos autoritarios que buscan deslegitimar el feminismo y restaurar valores tradicionales, impulsando una ofensiva conservadora que busca revertir los avances en materia de igualdad de género y diversidades.

Lo anterior nos obliga a discutir la naturaleza de las medidas implementadas: ¿son las acciones superficiales —como capacitaciones puntuales o protocolos sin seguimiento— una puerta de entrada hacia transformaciones más profundas, o constituyen una forma de gestión simbólica que evita confrontar el poder estructural? Diversas autoras han advertido sobre la trampa de “medidas cosméticas” (Buquet et al., 2013; Ahmed, 2016, 2022), que generan la ilusión de igualdad mientras perpetúan las condiciones estructurales que la obstaculizan. No obstante, también se ha argumentado que estas acciones, si bien limitadas, pueden abrir espacios de disputa y aprendizaje que conduzcan gradualmente a cambios estructurales (Lombardo & Mergaert, 2013; Walby, 2005). Desde esta perspectiva, es clave que dichas medidas estén integradas en una estrategia institucional más amplia, con enfoque interseccional y compromiso político sostenido.

La experiencia analizada se inscribe en un contexto más amplio de institucionalización de la igualdad de género en las universidades chilenas, caracterizado por tensiones entre la consolidación de marcos normativos y las dificultades de su implementación efectiva. Investigaciones recientes han descrito estas dinámicas como “disonancias”, donde la existencia de políticas formales y unidades especializadas convive con persistentes resistencias organizacionales, asimetrías de poder y brechas en capacidades institucionales (Vera Gajardo et al., 2025). En este escenario, la aprobación de normativas y la creación de estructuras formales constituyen condiciones necesarias, pero no suficientes, para producir transformaciones estructurales sostenidas.

En este contexto, este *Modelo de Reconocimiento* puede ser comprendido como un intento de reducir dichas “disonancias” mediante la incorporación de instrumentos verificables —metas, indicadores y mecanismos de seguimiento— que desplazan la igualdad de género desde el plano declarativo hacia un régimen de gestión y rendición de cuentas. No obstante, la implementación en FAMED muestra que incluso bajo un modelo estructurado, las tensiones entre diseño normativo, capacidades organizacionales y cultura institucional continúan presentes, confirmando que la institucionalización es un proceso gradual, conflictivo y políticamente disputado.

La transformación requiere modificar normativas y procedimientos, pero también disputar sentidos, prácticas y subjetividades que legitiman la desigualdad. Avanzar hacia la igualdad de género en la educación superior implica reconocer y enfrentar las múltiples capas de desigualdad que estructuran la vida universitaria, asumiendo un compromiso sostenido con su desmantelamiento.

En este sentido, el “Modelo de Reconocimiento Sello Genera Igualdad” se configura como una herramienta útil —aunque insuficiente— para la institucionalización de la perspectiva de género en las universidades, siempre que se enmarque en un proyecto político-educativo más amplio de transformación cultural. Su implementación debe ser acompañada por procesos de sensibilización, generación de capacidades, producción de conocimiento situado y participación activa de todos los estamentos. Este proceso no es técnico ni neutral: es profundamente político y requiere voluntad sostenida, alianzas estratégicas y estructuras institucionales con capacidad transformadora.

REFERENCIAS

- Ahmed, S. (2016). How not to do things with words. *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, 16, 1–10. <https://acortar.link/NdOJX5>
- Ahmed, S. (2022). ¡Denuncia! El activismo de la queja frente a la violencia institucional. Editorial Caja Negra. Colección: Futuros Próximos. Traducción: Tamara Tenenbaum. ISBN: 978-987-48623-3-4
- Bacchi, C., & Eveline, J. (2010). *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory*. University of Adelaide Press. <https://acortar.link/JdOurZ>
- Benschop, Y., & Verloo, M. (2011). Gender change, organizational change, and gender equality strategies. In R. Bendt, R. Bleijenbergh, E. Henttonen, & A. J. Mills (Eds.), *The Oxford Handbook of diversity in organizations* (pp. 453–474). Oxford University Press. <https://acortar.link/HyGfNb>
- Biroli, F., & Caminotti, M. (2020). The Conservative Backlash against Gender in Latin America. *Politics & Gender*, 16(1), E1. DOI:10.1017/S1743923X20000045
- Buquet, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33(esp.), 8–28. <https://cutt.ly/btNTXkiV>
- Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. UNAM, Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- Bustelo, M. y Lombardo, E. (2006). Los ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, (14), 117–140. <https://cutt.ly/ltNT2miz>

- Cole, J. R., & Zuckerman, H. (1984). The productivity puzzle: Persistence and change in patterns of publication of men and women scientists. En M. Maehr & M. W. Steinkamp (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement* (Vol. 2, pp. 217–258). JAI Press.
<https://cutt.ly/3tNT9RGY>
- Congreso Nacional de Chile. (2018a). Ley N° 21.091: Sobre educación superior. Diario Oficial de la República de Chile, 29 de mayo de 2018.
<https://cutt.ly/btNT3Jvw>
- Congreso Nacional de Chile. (2018b). Ley N° 21.120: Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. Diario Oficial de la República de Chile, 10 de diciembre de 2018. <https://cutt.ly/NtNT8a4C>
- Congreso Nacional de Chile. (2021). Ley N° 21.369: Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Diario Oficial de la República de Chile, 15 de septiembre de 2021. <https://cutt.ly/itNT8TVS>
- Dinamarca-Noack, C. y Trujillo-Cristoffanini, M. (2021). Educación superior chilena y violencia de género: Demandas desde los feminismos universitarios. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(2), 191–212. <https://doi.org/j7st>
- European Commission. (2021). *She figures 2021: Gender in research and innovation*. Directorate-General for Research and Innovation. <https://linkly.link/2jcur>
- Lombardo, E., & Mergaert, L. (2013). Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), 296–311. <https://doi.org/gjgxrg>
- Mackay, F., Kenny, M., & Chappell, L. (2011). New institutionalism through a gender lens: Towards a feminist institutionalism? *International Political Science Review*, 31(5), 573–588. <https://doi.org/dg97mm>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2021). *Política Nacional de igualdad de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. <https://linkly.link/2jcup>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2022a). *Evaluación de brechas de género en la trayectoria de investigación*. Observa MinCiencia. <https://cutt.ly/gtNT5vGr>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2022b). *Radiografía de género CTCl 2022*. <https://cutt.ly/GtNT50DE>

- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2023). *Tercera radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. <https://cutt.ly/zNT6oGD>
- Morley, L. (2013). *Women and higher education leadership: Absences and aspirations*. Leadership Foundation for Higher Education. <https://cutt.ly/NtNT6Tgc>
- O'Connor, P. (2018). Gender imbalance in senior positions in higher education: What is the problem? What can be done? Policy Reviews. *Policy Reviews in Higher Education*, 3(1), 28-50. <https://doi.org/q7ng>
- Paternotte, D., & Kuhar, R. (Eds.). (2017). *Anti-gender campaigns in Europe: Mobilizing against equality*. Rowman & Littlefield. <https://cutt.ly/ptNYqCW8>
- Ponce, D. (2022). La politización de lo íntimo en el mayo feminista chileno y el movimiento #ChileDespertó. *Revista Estudios Feministas*, 30(2), e75563. <https://doi.org/h2hg>
- Requena González, C. (2022). Desafíos del movimiento estudiantil y de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile en democracia. *Anales de la Universidad de Chile*, (20), 183–198. <https://doi.org/q7nh>
- UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean. (2021). *Women in higher education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?* UNESCO IESALC. <https://cutt.ly/KtNYenb8>
- Universidad de Chile, Facultad de Medicina. (s.f.). *Organigrama de la Facultad de Medicina*. Medicina Uchile. <https://cutt.ly/LtNYe7ak>
- Universidad de Chile. (2014). *Del biombo a la cátedra: Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile* (2.ª ed.). Universidad de Chile. <https://cutt.ly/BtNYuW4g>
- Universidad de Chile. (2022). *Política de igualdad de género*. <https://cutt.ly/ntNYrbMc>
- Universidad de Chile. (2023). *Modelo de certificación universitaria en estándares de igualdad de género, Sello Genera Igualdad*. <https://libros.uchile.cl/1318>
- Vera Gajardo, S., Vera, A., Vidaurrezaga Aránguiz, T., Vera-Gajardo, A., Montero, C., & Troncoso, L. (2025). Dissonances in the institutionalization of gender in Chilean universities: Theoretical reflections for the ongoing debate. *Societies*, 15(5), 121. <https://doi.org/q7nk>

- Vergara, G. H., Vargas, D. F., Sepúlveda-Páez, G. L. y Araneda-Guirriman, C. A. (2024). Políticas de género implementadas en las universidades chilenas: reflexiones a partir de un análisis documental. *Formación Universitaria*, 17(5), 17–26. <https://doi.org/q7nn>
- Verloo, M. (2018). Gender knowledge, and opposition to the feminist project: Extreme-right populist parties and the politics of gender. *Politics and Governance*, 6(3), 20–30. <https://doi.org/gjntjk>
- Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 321–343. <https://doi.org/dtqt8z>

NOTAS

1 En Chile, la acreditación institucional de las universidades es un proceso obligatorio que evalúa la calidad de la gestión institucional, la docencia de pregrado y otros ámbitos como investigación, vinculación con el medio y docencia de posgrado, dependiendo del proyecto institucional. Este proceso es regulado por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), un organismo público y autónomo creado por la Ley N.º 20.129 (2006) en la que se crea el sistema nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en Chile, que garantiza estándares mínimos de calidad y mejora continua en la educación superior. La acreditación tiene una vigencia de entre dos y siete años, dependiendo del resultado de la evaluación.