

Resumen evaluativo

Dirección de Género 2022-2026

FACSO

INFORME ELABORADO POR:

CAROLINA FRANCH M. DIRECCION.GENERO@FACSO.CL

PAMELA SAAVEDRA C. COORDINACION.GENERO@FACSO.CL

Introducción: Sello Genera Igualdad como experiencia de institucionalización del género en la Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de Chile

Este documento da cuenta del trabajo desarrollado por la Dirección de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile durante el período 2022-2025, tomando como eje de análisis la implementación de la Fase 2 del Sello Genera Igualdad. Más que una revisión exclusivamente técnica del cumplimiento de metas, este documento busca reconstruir una experiencia de gestión situada, mostrando los avances, tensiones y aprendizajes que han marcado el proceso de transversalización del enfoque de género en la Facultad.

En este período, la Fase 2 del Sello operó como un marco de ordenamiento institucional que permitió priorizar ámbitos de intervención, articular el trabajo entre distintas unidades y dar seguimiento a procesos que, en muchos casos, ya venían desarrollándose desde años anteriores. Su estructura, organizada en ocho dimensiones, ofreció una base común para revisar el estado de avance de la Facultad en materias de formación, investigación, comunicación, participación académica, condiciones laborales, violencia de género, corresponsabilidad en el cuidado e institucionalidad de género. Al mismo tiempo, la experiencia acumulada mostró que

el trabajo de la Dirección excede la lógica de cumplimiento de metas, pues también involucra traducción local de políticas universitarias, construcción de articulaciones, producción de herramientas y sostenimiento de procesos que no siempre resultan plenamente capturados por los estándares de evaluación.

La primera etapa del Sello Genera Igualdad, desarrollada entre 2019 y 2021, involucró a cinco vicerrectorías y a dos facultades piloto —Ciencias Sociales y Ciencias Físicas y Matemáticas—, y tuvo como resultado la construcción de estándares organizados en fases sucesivas de avance, junto con metas asociadas a resultados concretos y verificables. Este trabajo culminó en 2022 con la certificación otorgada por el PNUD, convirtiendo a la Universidad de Chile en la primera institución de educación superior del país en obtener este reconocimiento.

Posteriormente, entre 2022 y 2024, el proceso ingresó en una segunda etapa centrada en la consolidación y el seguimiento de los avances alcanzados. En este nuevo momento, la certificación dejó de descansar en un organismo externo y pasó a inscribirse en una lógica de fortalecimiento institucional con proyección pública, acompañada por un comité integrado por UNESCO, la Subsecretaría de Educación Superior y el CUECH. De este modo, la Universidad de Chile asumió el papel de institución piloto de un modelo que busca proyectarse, de manera gradual, al conjunto de las universidades estatales.

Uno de los principales aportes de esta segunda fase ha sido su capacidad para articular esfuerzos previamente dispersos, generando una mayor coherencia entre iniciativas, unidades y niveles de gestión. El trabajo coordinado entre DIGEN y las Unidades Locales de Género, a través de reuniones periódicas, asesorías técnicas y espacios de seguimiento, ha permitido ajustar planes de trabajo, consolidar aprendizajes y dar continuidad a procesos que, de otro modo, podrían quedar sujetos a esfuerzos fragmentados o coyunturales. En este sentido, el Sello no solo ha impulsado acciones específicas, sino que también ha contribuido a instalar una lógica de acumulación institucional y mejora continua.

En este marco, el presente informe examina la experiencia de la Facultad de Ciencias Sociales durante la Fase 2 del Sello Genera Igualdad, considerando tanto las condiciones de implementación como los avances, tensiones y desafíos observados en cada una de sus dimensiones. Desde una perspectiva situada, el documento busca no solo reportar el nivel de cumplimiento de los estándares comprometidos, sino también dar cuenta de los aprendizajes institucionales, las particularidades del trabajo desarrollado en FACSÓ y los límites que presenta el propio modelo de evaluación para captar procesos de cambio que, en muchos casos, exceden la lógica de verificación de metas y remiten a transformaciones más amplias en la gestión, la formación, la convivencia y la cultura universitaria.

Proceso de institucionalización: creación de la Dirección de Género

En la Facultad de Ciencias Sociales (FACSÓ), la implementación del Sello Genera Igualdad ha estado acompañada por el fortalecimiento progresivo de una estructura local especializada y de un equipo con dedicación específica en la materia. Actualmente, la Dirección está compuesta por una académica con media jornada y una profesional de jornada completa, ambas con grado de magíster en estudios de género. La Facultad

está integrada por cinco departamentos, siete carreras —dos de ellas recientemente creadas— y diecisiete programas de postgrado. Su comunidad se compone de 2.552 estudiantes de pregrado, 591 estudiantes de postgrado, 214 funcionarias y funcionarios, y 185 académicas y académicos (datos disponibles a marzo de 2026).

1.1 Antecedentes: de la Oficina a la Dirección de Género

La creación de la Oficina de Género en 2020 marcó un primer hito en la formalización del trabajo en igualdad de género dentro de la Facultad. En el autodiagnóstico de fase 1, este momento aparece asociado a una institucionalidad todavía reciente: FACSÓ contaba con una trayectoria académica relevante en estudios de género, con cursos, núcleos de investigación y una cultura organizacional permeable al debate feminista, pero con un proceso de instalación institucional aún inicial y fuertemente apoyado en la articulación con otras unidades. En ese contexto, la Oficina permitió conducir la línea base, levantar el autodiagnóstico y coordinar el plan de acción de la primera fase del Sello, abriendo una etapa de mayor sistematización del trabajo en género a nivel local.

En comparación con esa línea base, el autodiagnóstico de fase 2 muestra un avance significativo. En 2022, la Oficina se transforma en Dirección de Género, en un contexto de fortalecimiento institucional que coincide con la nueva Decanatura. Este cambio expresa una modificación relevante en el lugar que ocupa el género dentro de la gestión de la Facultad: deja de tratarse de una instancia emergente orientada principalmente a iniciar procesos, para pasar a constituirse en una unidad con mayor capacidad de articulación, coordinación e incidencia en la implementación de las políticas universitarias. El propio autodiagnóstico de fase 2 muestra que, en estos años, FACSÓ transitó desde un desarrollo del género fuertemente vinculado a su tradición académica hacia una etapa más decidida de transversalización e institucionalización en los distintos ámbitos de su quehacer.

La unidad cuenta con un espacio propio dentro de la Facultad, lo que ha favorecido un trabajo permanente y articulado con las distintas áreas, así como con las otras Unidades Locales de Género del campus Juan Gómez Millas —principalmente con las Facultades de Comunicación e Imagen, Artes, y Filosofía y Humanidades— mediante la creación de una Red de ULG JGM.

Su ubicación dentro del organigrama de Decanatura ha sido estratégica, facilitando su integración en reuniones periódicas del equipo directivo, donde se revisan colectivamente los avances y desafíos de todas las unidades dependientes, consagrando la incorporación transversal del enfoque de género en el quehacer de la Facultad. Esta dinámica ha permitido acompañar activamente la planificación de cada área, integrando la perspectiva de género en ámbitos académicos, administrativos y de gestión. Además, se instauró un sistema de evaluación anual y una revisión intermedia a los dos años para cada unidad estratégica, en la que se presentan progresos y desafíos respecto de la planificación inicial. Estas instancias han permitido actualizar los planes de trabajo y relevar actividades o procesos significativos según la coyuntura y la evolución del propio trabajo facultativo.

Asimismo, esta Dirección cuenta con voz en el Consejo de Facultad, participa en comisiones de concurso académico y mantiene presencia en diversas instancias de decisión, contribuyendo a instalar criterios de equidad y enfoque de género en los procesos de gestión académica y administrativa.

En términos metodológicos, se ha impulsado un modelo de trabajo articulado por dimensiones, en coordinación con las unidades responsables de cada eje temático. Cada línea de acción se ha construido en diálogo con las áreas pertinentes, buscando sinergias que fortalezcan la coherencia institucional del proceso. Ejemplo de ello es la elaboración de la Guía de Educación Antisexista, desarrollada junto a la Escuela de Pregrado, o el trabajo conjunto para la implementación de Medidas Administrativas de Protección (MAP), que involucró a las Escuelas de Pre y Postgrado, la Unidad Jurídica, la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y esta misma unidad.

Esta forma de operar ha permitido consolidar una gestión más integrada y participativa, abordando la igualdad de género como un proceso transversal que articula saberes, experiencias y responsabilidades compartidas. La experiencia de FACSO muestra que la sostenibilidad de las políticas de género depende tanto de su anclaje en la estructura de la Facultad como de su capacidad para sostener articulación, seguimiento y aprendizaje continuo en diálogo con las particularidades del contexto local.

Evaluación del proceso 2022-2025: Fase 2

Sello Genera Igualdad

En cuanto al Sello Genera Igualdad en su fase 2, la Facultad de Ciencias Sociales presenta un 93% de cumplimiento, con tres metas no cumplidas de un total de 40. A continuación se presenta un reporte por dimensión, mostrando los logros y reflexiones asociadas a los avances y desafíos de esta fase. Cabe destacar que el informe se organiza por dimensión y no por cada meta específica, con el objetivo de resaltar los componentes considerados prioritarios para el cumplimiento de los estándares. Por ello, no se incluyen todas las metas reportadas en los planes de trabajo.

Dim 1.

Formación, docencia y aprendizaje

Esta dimensión es fundamental, pues intersecta los pilares centrales de la universidad: su propósito formativo y la práctica docente. Si bien es cierto que la Universidad cuenta con un modelo educativo reciente (2021) que incorpora la igualdad y no discriminación como séptima competencia Sello, nuestra labor se centró en cómo operacionalizar o traspasar el modelo educativo en el quehacer docente, desarrollando herramientas prácticas que promuevan la implementación e innovación en la enseñanza.

Elementos a relevar durante este periodo son:

► **Guía de Educación Antisexista:** Después de cuatro años de investigación y trabajo colaborativo, la Facultad de Ciencias Sociales lanzó el 9 de marzo 2023 la Guía de Educación Antisexista, en el marco de la Semana de Inducción de ese mismo año y la conmemoración del 8M, para los estudiantes de primer año. Esta guía ofrece a la comunidad de la Facultad una introducción a los marcos conceptuales y pedagógicos sobre estudios de género, feminismos, teoría queer y disidencias, como alternativas a los paradigmas actuales. Más que establecer normas rígidas, estas propuestas sirven como herramientas para sensibilizar sobre otros saberes y dimensiones esenciales del proceso de enseñanza-aprendizaje universitario. La guía también expone y visibiliza las prácticas sexistas presentes en la cotidianidad de la Facultad, tanto en las aulas como en los pasillos, para reconocer y criticar el sexismo normalizado y oculto en la educación. Esta guía además fue un insumo que localiza la experiencia de la toma feminista que vivió nuestra comunidad, convirtiéndose en un insumo que permite

nuevas lógicas en la enseñanza-aprendizaje. El fin de ello fue que después de la toma no solo se contará a nivel institucional con protocolos de violencia y más bien llevar la reflexión sucedida en el 2018 a otros lugares como la formación estudiantil desde dinámicas de igualdad y no discriminación. Este material es totalmente accesible y público, disponible en la red. [Acceso al documento](#)

► **Guía de orientaciones prácticas para la incorporación de las competencias sello en los curriculum de la Facultad de Ciencias Sociales:** Muy unido a lo expresado en el punto anterior, este es un Documento que busca generar una elaboración simple y acotada de cómo cada competencia sello asumida por nuestra casa de estudios puede aplicarse de manera concreta en las diversas mallas curriculares que constituyen actualmente las 7 carreras que hoy son parte de FACSO (Antropología, Educación Parvularia, Educación Especial y Educación Física, Sociología, Psicología y Trabajo Social). Inicialmente, debemos consagrar que, como Dirección de Género, nos preocupaba con mayor detenimiento la competencia 7 “Compromiso con la igualdad de género y la no discriminación”, incorporada tras las reflexiones generadas por las tomas feministas de mayo de 2018, que impulsaron la revisión de los procesos formativos para identificar si reproducían o desafiaban el sexismo. Desde la Escuela de Pregrado, el compromiso fue mayor y se impulsó un proceso holístico consolidando todas las competencias Sello, generando una propuesta pedagógica que tiene la intención de poder difundir y divulgar lo realizado,

comprendiéndose como insumo para otras facultades de nuestra universidad que deben enfrentar este proceso en sus diferentes carreras a través de los procesos de diseño e implementación curricular. [Acceso al documento](#)

► **Guía Temática sobre Género:** La Biblioteca FACSO mantiene desde agosto de 2020 un repositorio especializado que facilita el acceso y difusión de recursos sobre feminismos y disidencias sexuales. La guía incluye bases de datos, libros, revistas y tesis, convirtiéndose en un instrumento actualizado y diverso que refleja el compromiso con la igualdad de género. Sin embargo, persisten desafíos: el volumen de recursos y la diversidad temática dificultan determinar con precisión qué porcentaje aborda estas áreas. Se ha problematizado el uso de términos estandarizados como LGBTIQ+ para indexación y se ha identificado la necesidad de instalar como término global “disidencias sexo-genéricas”, en concordancia con la política universitaria de diversidades y disidencias de la Universidad de Chile (2023). A futuro, se propone analizar la evolución de este término en el ámbito bibliotecológico y cómo se incorporan otros relacionados con LGBTIQ+. [Acceso sitio](#)

► **Curso transversal en Género, Feminismos y Violencias. Diálogos desde las ciencias sociales:** El curso, creado en 2018 en respuesta a las tomas y movimientos feministas de ese año, buscó introducir a estudiantes en el campo interdisciplinario de los estudios de género, feminismos y disidencias, con énfasis en su desarrollo latinoamericano. La idea era promover reflexiones críticas sobre la aplicación de saberes feministas en las ciencias sociales, entregando herramientas para analizar las desigualdades y violencias desde una perspectiva interseccional, considerando género, clase, etnicidad y otras diferencias como dimensiones articuladas de la transformación social. Consolidando esta asignatura como obligatoria en la formación estudiantil de las carreras de Psicología, Sociología, Antropología y Trabajo Social, que ya cuentan con mallas innovadas. En 2023, el transversal se centró exclusivamente en la temática de género, contando con alrededor de 400 estudiantes inscritos, provenientes de las cuatro carreras. Sin embargo, esta modalidad presentó desafíos metodológicos, particularmente en la gestión de grupos extremadamente grandes y en la promoción

de un aprendizaje activo. Para 2024, se implementó una nueva estrategia que amplió la oferta del transversal a dos temáticas: género y derechos humanos. Esta modificación permitió distribuir a los estudiantes en grupos más específicos según interés, resultando en una mayor participación activa y motivación por parte del estudiantado, optimizando así la experiencia educativa.

► **Evaluación docente con perspectiva de género:** Desde 2019, la evaluación docente en FACSO incorpora preguntas específicas orientadas a identificar sesgos de género en el aula, en coherencia con los compromisos institucionales asumidos tras las tomas feministas. Durante el período 2022-2024, se analizaron los resultados de las evaluaciones semestrales en cinco carreras de pregrado y diecisiete programas de postgrado, poniendo énfasis en dimensiones vinculadas al trato respetuoso, la participación equitativa y el cuestionamiento de estereotipos de género. Los resultados muestran una tendencia general al alza en los puntajes, evidenciando avances en la instalación de prácticas docentes más inclusivas. No obstante, persisten desafíos en algunos cursos de pregrado en materia de trato equitativo y, en postgrado, en el abordaje explícito de estereotipos de género, lo que motivó a la Dirección de género a la entrega de retroalimentación con cada una de las unidades académicas, por medio de reuniones bilaterales con los directores de cada departamento y sus equipos de gestión, y la recomendación de revisar la formulación de ciertos ítems.

► **Curso transversal en Funa, violencias y conflictos de género:** Implementado durante el segundo semestre de 2025, este curso surgió como una respuesta formativa frente a las tensiones identificadas por la Facultad en torno a las funas, las violencias de género y la gestión de conflictos en la vida universitaria. Su propósito fue analizar críticamente la funa como forma de denuncia y acción política, problematizando sus orígenes, alcances y efectos en la convivencia comunitaria. A través de seminarios temáticos, análisis de casos y trabajo grupal, la asignatura promovió la distinción entre conflicto y violencia, así como la reflexión sobre alternativas a las respuestas exclusivamente punitivas desde una perspectiva restaurativa. Como innovación pedagógica, la evaluación

final consistió en la elaboración grupal de un artefacto cultural —podcast, fanzine, carrusel para redes, infografía, canción, cómic, entre otros— orientado a transferir los debates del curso a formatos accesibles y de circulación amplia en la comunidad. El curso contó con 91 estudiantes inscritos, provenientes de Pedagogía en Educación Física (37), Pedagogía en Educación Especial (20), Psicología (10), Sociología (10), Trabajo Social (9) y Antropología (5).

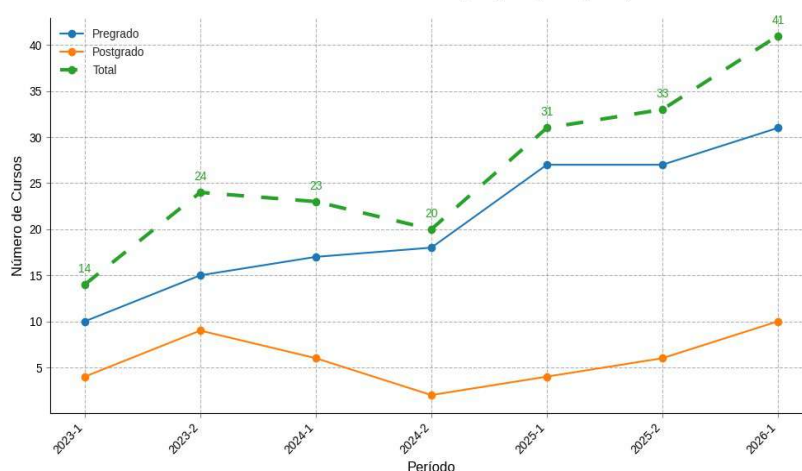
► Gestión de la convivencia y abordaje de conflictos con perspectiva restaurativa:

La Facultad avanzó desde un enfoque predominantemente reactivo hacia la construcción de un modelo pedagógico de gestión de la convivencia basado en la Justicia transformativa, orientado a abordar las tensiones entre los mecanismos formales de denuncia y las dinámicas informales de sanción social. En coordinación con la Dirección de Salud Estudiantil, desde el segundo semestre de 2023 se desarrolló un diagnóstico pionero sobre funas, cancelación y violencia de género, que permitió identificar nudos críticos que inciden en la gobernanza universitaria y en la gestión de conflictos en el aula. A partir de este trabajo se diseñaron instrumentos preventivos —una Matriz de Intervención para lectura de clima de aula y Cartillas Prácticas para Docentes— presentados ante el Consejo de Escuela de Pregrado en 2024, fortaleciendo la discusión institucional sobre convivencia y mediación temprana. No obstante, la fase de validación evidenció brechas significativas en las capacidades instaladas para la implementación de estas herramientas. En el estamento académico persisten temores, falta de experticia técnica y desconocimiento de rutas de derivación institucional, lo que limita el uso efectivo de dispositivos de mediación. En el

estudiantado, se observa la persistencia de una cultura punitiva que valida la funa por sobre el diálogo crítico, junto a desconfianza hacia los espacios institucionales y baja participación en instancias preventivas. Frente a estos desafíos, la estrategia fue reorientada hacia la creación del curso transversal “Funas, violencias y conflictos de género” a partir de 2025 y la elaboración de una Guía Metodológica situada para equipos docentes y de gestión, orientada a fortalecer el abordaje restaurativo de los conflictos.

► **Cursos de género en pre y postgrado:** La Facultad fortaleció de manera sostenida la oferta de cursos en género, feminismos y disidencias sexuales en pre y postgrado, con el objetivo de profundizar la formación integral del estudiantado. En pregrado, se consideraron tanto asignaturas electivas como obligatorias, muchas abiertas a estudiantes de distintas carreras, lo que permitió ampliar el alcance de esta formación transversal. La oferta de cursos en género, feminismos y disidencias mostró un crecimiento sostenido durante el período analizado. En pregrado, se pasó de 10 cursos en el primer semestre de 2023 a 31 en el primer semestre de 2026. En postgrado, la oferta se mantuvo de manera permanente, con variaciones entre 2 y 10 cursos por semestre, favorecida por la política de la Escuela de Postgrado que permite al estudiantado inscribir asignaturas electivas de otros programas de magíster y doctorado de la Facultad. En conjunto, la oferta total aumentó desde 14 cursos en el primer semestre de 2023 hasta 41 en el primer semestre de 2026, consolidando una oferta sostenida y en expansión en estas temáticas. No obstante, persiste el desafío de ampliar esta formación hacia una mayor diversidad de programas de postgrado, especialmente en magíster de orientación clínica.

Evolución de Cursos Ofertados (Pregrado y Postgrado)



Los avances desarrollados en este eje responden a una estrategia mancomunada, en la que cursos, herramientas pedagógicas, bibliografía especializada y sistemas de evaluación docente se articulan como un dispositivo formativo integrado. Esta aproximación ha buscado fortalecer los estándares de calidad en la docencia y en la experiencia formativa, superando lógicas de intervención aislada y avanzando hacia una integración sistemática del enfoque de género en los procesos formativos. Para ello, se trabajó de manera coordinada con las unidades responsables, de modo que la incorporación del enfoque de género adquiriera coherencia institucional y capacidad de sostenerse en el tiempo.

En esta lógica, la instalación de las competencias sello en los programas de curso se ha desarrollado de manera articulada con la actualización de bibliografía en género, feminismos y disidencias, la consolidación de cursos transversales, electivos y obligatorios, y el fortalecimiento de la evaluación docente con perspectiva de género. Estas acciones operan como componentes de un mismo dispositivo orientado a implementar e innovar el modelo educativo de manera coherente, progresiva y evaluable.

Este conjunto de avances da cumplimiento a los Estándares 1.1 y 1.2 del Sello General Igualdad en su Fase 2, en tanto la Facultad ha realizado seguimiento y asesoría técnica para la implementación del modelo educativo con perspectiva de igualdad de género y no discriminación, así como para el desarrollo y consolidación de cursos específicos en estas materias. Asimismo, las acciones vinculadas a convivencia, prevención de violencias y abordaje de conflictos en contextos formativos se relacionan con el Estándar 1.3, al contribuir a una implementación más equitativa y pertinente de los dispositivos de bienestar y soporte estudiantil.

No obstante, persisten desafíos relevantes. En el ámbito de la docencia y la formación, la oferta de cursos no siempre configura una trayectoria formativa reconocible y progresiva para el estudiantado, lo que plantea la necesidad de densificar una propuesta de largo alcance. Por otra parte, si bien el dispositivo formativo se ha instalado con fuerza a nivel de equipos directivos, resulta necesario profundizar el trabajo directo con el profesorado para evitar que los distintos

componentes operen de manera fragmentada y dependan exclusivamente del compromiso de ciertos actores.

Frente a estos desafíos, se proyectan dos líneas diferenciadas de avance. En primer lugar, la Certificación Complementaria en Género, Feminismos y Sexualidades se configura como un instrumento estratégico para articular una trayectoria formativa inicial en estas materias, promoviendo la interdisciplinariedad y la participación docente a nivel universitario. Esta certificación se concibe como el primer eslabón de una trayectoria formativa más amplia, que se articula con el Magíster en Género y Cultura ya existente en la Facultad y que proyecta, a mediano plazo, el desarrollo de una propuesta de Doctorado en Género, con el objetivo de consolidar un recorrido continuo desde el pregrado hasta la formación doctoral. De este modo, el enfoque de género se instala como un componente estructural del proceso formativo en ciencias sociales, superando una lógica de formación encapsulada o de “gueto”, en la que estos contenidos quedan reducidos a cursos aislados, y habilitando en cambio un camino más amplio, sostenido e integrado de aprendizaje.

En segundo lugar, en el ámbito de la convivencia y el abordaje de funas y conflictos de género, se proyecta una estrategia formativa y de gestión complementaria. Por una parte, el curso transversal sobre funas, violencias y conflictos de género busca cubrir un déficit formativo en el currículum dirigido al estudiantado. Por otra, se encuentra en elaboración la Guía Metodológica Situada para Equipos Docentes y de Gestión, un instrumento depurado tras su pilotaje, que ofrece marcos conceptuales, estrategias de abordaje y cartillas didácticas, junto con orientaciones para equipos docentes y de gestión. Esta guía tiene por objetivo fortalecer la reflexión crítica, la escucha activa, el reconocimiento del daño y la participación en procesos de gestión restaurativa del conflicto, contribuyendo a dotar a la comunidad académica de herramientas concretas para enfrentar situaciones complejas que tensionan la convivencia universitaria.

Esta dimensión aborda el modo en que la perspectiva de género y no discriminación se incorpora en la investigación y en la producción de conocimiento desarrollada por la Facultad de Ciencias Sociales. El foco del período evaluado no estuvo centrado únicamente en la participación de mujeres en investigación, sino en identificar el lugar que ocupa el género como enfoque analítico y como campo temático, distinguiéndolo de una aproximación restringida a la composición por sexo de las autorías.

Con este objetivo, se diseñaron instrumentos de mapeo de publicaciones y de proyectos de investigación que permitieran relevar tanto la participación en los procesos de producción académica como la presencia de enfoques y problematizaciones vinculadas a género y disidencias. No obstante, este análisis enfrentó un límite ético y metodológico relevante: la identificación de autorías disidentes resulta poco probable, salvo en aquellos casos en que las propias personas autoras se autoidentifican explícitamente como tales en sus publicaciones. En consecuencia, el análisis de género mantiene un carácter binario, poniendo el acento en la incorporación de temáticas, enfoques y perspectivas de género y disidencias, más que en la identidad de las autorías.

Elementos a relevar durante este período:

► **Mapeo de publicaciones académicas:**

Entre los principales hallazgos del mapeo de publicaciones, se observa un aumento significativo en la autoría de mujeres durante 2024, pasando del 46% al 61% del total. Este incremento da cuenta de avances relevantes en términos de participación y liderazgo femenino en la producción académica. Sin embargo, las publicaciones que abordan explícitamente temáticas de género y/o disidencias sexuales presentan solo un leve aumento y no superan el 30% del total de publicaciones. Este resultado evidencia que el aumento de la participación de mujeres no se traduce automáticamente en una mayor incorporación del enfoque de género y disidencias en los contenidos investigativos, lo que constituye un nudo crítico para la transversalización del género en las Ciencias Sociales. Asimismo, el mapeo evidenció un sesgo estructural asociado a la imposibilidad de identificar autorías no binarias, salvo en los casos en que esta información es

declarada públicamente por las propias personas autoras, reforzando la necesidad de desarrollar herramientas de análisis más sensibles a estas limitaciones. [Acceso a la infografía](#)

► **Mapeo de proyectos de investigación:** En relación con los proyectos de investigación, los resultados muestran que un número creciente de mujeres postula a fondos concursables, adjudicándose entre un 30% y un 35% de los proyectos en los años 2023 y 2024. No obstante, los proyectos adjudicados que incorporan temáticas de género y/o disidencias no superan el 6% del total, lo que pone en evidencia una brecha significativa entre la participación de mujeres en investigación y la integración efectiva del enfoque de género en los contenidos de los proyectos. Como avance relevante, para el año 2025 se registran ocho proyectos postulados (1 aceptado) que abordan explícitamente temáticas de género y/o disidencias, lo que podría constituir una base para fortalecer esta línea en el corto y mediano plazo. [Acceso a la infografía](#)

► **Movilidad estudiantil con perspectiva de género:** En conjunto con la Oficina de Relaciones Internacionales, durante el período evaluado se revisaron los instrumentos de postulación al Programa de Movilidad Estudiantil de Pregrado y a la Beca Santander, incorporando criterios orientados a reconocer trayectorias diferenciadas por razones de género. Si bien la meta no se considera plenamente cumplida en el período 2022–2024 — dado que las modificaciones a las becas comienzan a implementarse a partir de 2025—, se logró un avance sustantivo mediante la actualización de las bases de postulación. Estas incluyen una bonificación en el puntaje para estudiantes que acrediten responsabilidades de cuidado y la priorización, en casos de igualdad de puntaje, de postulaciones del género subrepresentado. Este proceso constituye un avance relevante en la incorporación del enfoque de género en las políticas de internacionalización, al sentar las bases para reducir barreras estructurales de acceso y promover una distribución más equitativa de las oportunidades de movilidad.

Los resultados de esta dimensión evidencian avances relevantes en términos de participación de mujeres en la investigación y en la producción académica de la Facultad, lo que permite afirmar el cumplimiento del Estándar 2.1 del Sello General Igualdad en su Fase 3, en tanto se garantiza una participación y liderazgo equilibrado de hombres y mujeres en proyectos de investigación y procesos de producción de conocimiento.

Sin embargo, el análisis muestra con claridad que estos avances no son suficientes para afirmar una transversalización efectiva del enfoque de género en la investigación. El bajo porcentaje de publicaciones y proyectos que abordan temáticas de género y disidencias pone de manifiesto que el desafío central no es únicamente quiénes investigan, sino desde qué marcos teóricos, preguntas y enfoques se investiga. En este sentido, el Estándar 2.2 —referido a la producción y divulgación de conocimiento con perspectiva de igualdad de género— se cumple de manera incipiente, ya que si bien existe producción en estas temáticas, no se cuenta con mecanismos sistemáticos de seguimiento, evaluación ni promoción institucional más allá de los incentivos generales del sistema académico.

A ello se suma un desafío estructural asociado a la dependencia de fondos públicos externos para la investigación, los cuales responden a coyunturas políticas y prioridades nacionales e internacionales que la universidad no controla directamente. Si bien este contexto ha sido favorable en ciertos períodos —al posicionarse el género como un eje prioritario—, también limita la capacidad institucional para asegurar de manera sostenida la investigación en estas materias.

En el ámbito estudiantil, si bien se buscó ampliar la noción de investigación a través de la movilidad internacional, el instrumento disponible no garantiza la promoción de investigación con enfoque de género, sino que responde principalmente a criterios de equidad y acceso a experiencias formativas. Esto evidencia la necesidad de desarrollar mecanismos específicos que fomenten la investigación estudiantil en género y disidencias, más allá de la adaptación de instrumentos existentes.

Frente a estos desafíos, se proyecta la necesidad de avanzar hacia políticas y estrategias institucionales que promuevan activamente

la incorporación del enfoque de género y disidencias en la investigación, fortaleciendo no solo la participación de mujeres, sino también la transformación de los objetos, preguntas y metodologías de investigación en las Ciencias Sociales. Asimismo, se vuelve prioritario desarrollar herramientas de seguimiento y evaluación que permitan monitorear de manera sistemática estos avances, superando la dependencia exclusiva de los ciclos de financiamiento externo.

Las comunicaciones y la vinculación con el medio constituyen componentes esenciales de la labor universitaria, en tanto permiten articular la producción académica con la sociedad y disputar sentidos en el espacio público. En el marco de la Fase 2 del Sello Genera Igualdad, esta dimensión fue —desde una lectura autocrítica— aquella en la que se logró incidir en menor medida sobre los impactos comprometidos. Durante el período evaluado, la Facultad contó con tres Direcciones de Extensión distintas en un lapso de tres años, lo que dificultó la continuidad de los procesos, obligó a recomenzar estrategias y limitó la posibilidad de consolidar un trabajo sostenido. A ello se suma que los lineamientos institucionales de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones (VEXCOM) se definieron de manera tardía, restringiendo el margen de planificación estratégica.

En este contexto, los esfuerzos desarrollados se orientaron principalmente a visibilizar avances, posicionar hitos institucionales y fortalecer el reconocimiento del aporte de mujeres académicas y de las temáticas de género y disidencias en la extensión y las comunicaciones de la Facultad.

Elementos a relevar durante este periodo son:

► **Plan de comunicaciones con enfoque de género:** Durante los años 2023 y 2024, la Dirección de Extensión y Comunicaciones, en coordinación con la Dirección de Género, desarrolló acciones de difusión orientadas a visibilizar los avances del proyecto Sello Genera Igualdad Fase 2. Entre ellas, se priorizó la conmemoración de fechas emblemáticas para el feminismo y las disidencias sexo-genéricas —como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGBT+) y el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)— mediante notas institucionales y contenidos para redes sociales, con el objetivo de fortalecer una trayectoria comunicacional reconocible por la comunidad universitaria. Asimismo, se impulsó la divulgación de investigaciones lideradas por académicas de la Facultad en áreas como género, diversidad sexual, cuidados y violencias, a través de notas, piezas gráficas y productos sonoros, destacando la serie de podcasts Bitácora Social como un recurso relevante de

extensión. El plan incluyó también la difusión de hitos asociados al Sello Genera Igualdad, tales como la inauguración de la Sala de Lactancia Lorenza (octubre 2022), el lanzamiento de la Guía de Educación Antisexista (2023) y diversas actividades formativas, alcanzando públicos internos y externos mediante medios institucionales y redes sociales, destacando la elaboración de un reel explicativo del Sello para Instagram.

► **Registro sistemático de la variable de género en extensión y comunicaciones:**

Durante el período, la Dirección de Extensión y Comunicaciones implementó una estrategia de registro sistemático de la variable de género en todas las actividades bajo su dependencia. Cada evento y acción fue evaluado considerando la incorporación de la perspectiva de género, ya sea a través de la participación equitativa de mujeres y hombres o del abordaje de temáticas vinculadas a igualdad de género, diversidad sexo-genérica y derechos de mujeres y disidencias. Este mecanismo permitió documentar de manera consistente las acciones realizadas y consolidar un proceso de integración progresiva del enfoque de género en la gestión cotidiana de la Dirección de Extensión y Comunicaciones. La incorporación de esta variable se realizó en el 100% de las áreas de la Dirección —Comunicaciones, Coordinación, Difusión y Diseño—, alineándose con las políticas institucionales orientadas a promover la igualdad de género y la visibilidad de estas temáticas. Si bien no todas las actividades desarrolladas guardan una relación directa con el género, el registro sistemático constituye un avance relevante, al instalar esta perspectiva como un componente transversal del quehacer comunicacional y de extensión de la Facultad. Asimismo, permite monitorear si esta dimensión está quedando fuera del quehacer que se comunica y difunde. Es un recurso aún en ciernes y posiblemente muy artesanal pero que genera alertas tempranas en caso de evidenciar su exclusión en los ámbitos de los seminarios, noticias, congresos, etc, que son percibidos como eventos o instancias que dar a conocer a nuestra comunidad.

► **Juntas somos: Mujeres de la UCH, conjunto de cápsulas sonoras sobre mujeres pioneras de nuestra Casa de Estudios:** Continuidad del trabajo realizado en conjunto con la Oficina de Género y Diversidades de FCEI y la Radio JGM. Se rescataron las grabaciones obtenidas en la actividad del 8M 2025 en Casa Central,

titulada “Mujeres de la UCHILE: Legado vivo en nuestras voces”, editando dicho material para crear cápsulas sonoras de 6 minutos sobre la biografía de mujeres pioneras en la Uchile. Se difundieron vía redes sociales cada lunes del mes de marzo, finalizando el día 5 de abril, para el natalicio de Julieta Kirkwood. [Acceso a las cápsulas sonoras](#)

Dim 3.

Síntesis, desafíos y proyección eje de comunicación y vinculación con el medio

Los avances desarrollados en esta dimensión han contribuido a fortalecer la visibilización del trabajo académico de mujeres y de las temáticas de género y disidencias, permitiendo dar cumplimiento al Estándar 3.2 del Sello General de Igualdad en su Fase 2, en tanto la Facultad implementó planes y acciones orientadas a valorar el aporte de las mujeres a las distintas áreas del conocimiento y a su divulgación hacia la comunidad.

No obstante, el análisis del período evaluado evidencia desafíos estructurales relevantes. En primer lugar, persiste una comprensión del plan de comunicaciones como una suma de actividades aisladas, lo que limita la profundidad necesaria para intencionar de manera sustantiva la perspectiva de género en la extensión y las comunicaciones. Esto plantea interrogantes pendientes respecto de cómo se traducen, de forma concreta, orientaciones sobre lenguaje no sexista, participación equitativa, democratización del conocimiento, reconocimiento de corporalidades diversas y enfoques de buen vivir en los distintos canales comunicacionales.

En segundo lugar, se identifica la necesidad de ampliar los públicos de la comunicación universitaria, superando una orientación predominantemente dirigida a la comunidad académica. Esto implica adoptar lenguajes más juveniles, diversificar plataformas, actualizar formatos y proyectar acciones de vinculación con actores externos, como comunidades escolares y territoriales, de manera más sistemática.

Finalmente, se reconoce una limitación en las capacidades operativas de las Direcciones de Género para ejecutar planes comunicacionales de mayor alcance. Si bien estas unidades pueden

aportar contenidos, asesoría técnica y orientación estratégica, la ejecución de los planes depende de las capacidades y lineamientos de las unidades responsables de comunicaciones. En la práctica, esto ha derivado en que muchas acciones de género se difundan a través de registros paralelos, sin lograr modificar de manera estructural las lógicas comunicacionales institucionales. Frente a ello, el desafío futuro se orienta a fortalecer la asesoría estratégica y la articulación interdireccional, de modo que la perspectiva de género se integre de manera sustantiva y sostenida en las políticas de comunicación y vinculación con el medio de la Facultad.

Esta dimensión aborda el modo en que la Esta dimensión se focaliza en el estamento académico, abordando las trayectorias, procesos de jerarquización y condiciones estructurales que inciden en el desarrollo de la carrera académica. En el marco de la Fase 2 del Sello Genera Igualdad, el trabajo se orientó prioritariamente a identificar y corregir sesgos de género en la distribución de la carga académica, los procesos de jerarquización y re-jerarquización, y los criterios de internacionalización, los cuales históricamente han operado como barreras para el acceso de las mujeres a las más altas jerarquías universitarias.

Elementos a relevar durante este periodo:

► **Criterios de género para el desarrollo académico y la re-jerarquización:** A través del documento Criterios de Género para el Desarrollo Académico FACSO, se avanzó en la institucionalización del reconocimiento del cuidado en las trayectorias académicas, proponiendo herramientas académicas y administrativas que permitan flexibilizar el cumplimiento de estándares sin afectar el desarrollo profesional de personas con hijos/as o responsabilidades de cuidado. Entre las medidas propuestas se incluyen ajustes en la distribución de carga académica tras periodos de pre y postnatal, la consideración del cuidado permanente de hijos/as y familiares directos, y la ampliación del período de productividad evaluable de 5 a 8 años en procesos de calificación y jerarquización, en coherencia con los lineamientos de ANID, esto quedó plasmado en la plataforma SIDRA que actualmente dispone FACSO para el reporte de todo el estamento académico de sus cargas, siendo la plataforma oficial y obligatoria que posee nuestra facultad. Asimismo, se propuso la incorporación de expertas/os en género en comisiones evaluadoras y la aplicación del criterio de selección del género subrepresentado en igualdad de puntajes, conforme al Instructivo de Buenas Prácticas de la Dirección de Desarrollo Académico (DDA). De manera complementaria, el documento Criterios de Género para la Re-jerarquización Académica abordó específicamente las brechas en el paso de académica/o asociada/o a titular, identificando la internacionalización como uno de los principales obstáculos. En este

marco, se propuso ampliar plazos de productividad y problematizar una noción restringida de internacionalización basada exclusivamente en la movilidad territorial, avanzando hacia criterios que reconozcan el impacto internacional de la producción académica y la trayectoria de las mujeres.

► **Implementación del Instructivo de Buenas Prácticas y mentorías académicas:**

En conjunto con la DDA, FACSO implementó diversas acciones orientadas a reducir sesgos de género en concursos académicos y procesos de selección, tales como asegurar la participación de al menos una mujer en las comisiones, el uso de lenguaje inclusivo en convocatorias, la elaboración de instructivos para prevenir preguntas discriminatorias en entrevistas y la promoción de géneros subrepresentados en etapas de preselección. Estas medidas se reflejaron, por ejemplo, en un concurso del Departamento de Sociología que incorporó criterios de género explícitos en su convocatoria. No obstante, aproximadamente un 25% de las acciones comprometidas permanece pendiente de implementación, particularmente aquellas referidas a la distribución equitativa de labores de gestión, la flexibilización de la docencia de pregrado para mujeres, la generación de incentivos específicos para la investigación y la adopción de medidas de conciliación temporal y espacial que favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado.

► **Paridad y sobrecarga de gestión**

académica: La Facultad ha avanzado en la incorporación del criterio de paridad en cargos de representación y comisiones internas. Considerando la paridad como una composición mínima del 40% de mujeres, en 2023 ocho de nueve comisiones cumplieron este criterio, y en 2024 lo hicieron siete de nueve. Sin embargo, un análisis más fino evidencia una sobrerrepresentación femenina en espacios de gestión, lo que se traduce en una sobrecarga de trabajo para las académicas. En 2023, cuatro comisiones no alcanzaron un 40% de hombres, cifra que aumentó a cinco comisiones en 2024. Esta feminización de las labores de gestión universitaria —junto con la persistencia

de hombres en cargos de mayor prestigio académico, como direcciones de departamento— impacta negativamente en las trayectorias de investigación, dimensión clave para la jerarquización académica. Cabe destacar que las labores de gestión no son igualmente reconocidas por la academia, en ese sentido, la gestión como trabajo académico posee una subvaloración,

sumado a que como señala la literatura especializada, son labores que requieren una disponibilidad de tiempo exacerbada, y siempre asociada a crisis y urgencias. Lo anterior dificulta que estas labores sean reconocidas en igualdad de condiciones y con el mismo prestigio que otras funciones académicas.

Dim 4.

Síntesis, desafíos y proyección eje de participación y carrera académica

Los avances desarrollados en esta dimensión se alinean con el Estándar 4.2, en tanto la Facultad ha implementado mecanismos orientados a promover un acceso más equitativo de académicas y académicos a los niveles superiores de la jerarquía académica, incorporando el reconocimiento del cuidado, la flexibilización de estándares y la revisión crítica de criterios tradicionalmente sesgados.

No obstante, persisten desafíos relevantes. En particular, los programas de mentoría requieren fortalecerse mediante la incorporación de asesoría técnica especializada que apoye de manera concreta la elaboración del currículum normalizado requerido por nuestra universidad, complementando el trabajo motivacional ya existente. Asimismo, se identifica la necesidad de adelantar temporalmente las mentorías, evitando que se concentren en las etapas finales de los plazos obligatorios de jerarquización, donde las posibilidades de incidencia son menores y que se restringen con la presión y el estrés de su cumplimiento.

Finalmente, resulta prioritario avanzar en un mejor equilibrio de género en las labores de gestión y representación, evitando la sobrecarga femenina y garantizando condiciones más equitativas para el desarrollo integral de la carrera académica, en coherencia con los principios del Sello Genera Igualdad y con una comprensión estructural de la igualdad de género en la universidad.

Esta dimensión aborda el modo en que las relaciones y condiciones laborales constituyen un eje estructural para la igualdad de género, en tanto inciden directamente en la autonomía económica, las trayectorias laborales y las posibilidades de desarrollo profesional. En Chile, las brechas salariales por género se mantienen de forma persistente, alcanzando entre un 24% y un 25% en desmedro de las mujeres, según datos del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y del Instituto Nacional de Estadísticas (2025). Estas brechas responden a factores estructurales, entre ellos la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado, la segregación ocupacional y la penalización asociada a la jornada parcial.

En el ámbito universitario, si bien la Universidad de Chile cuenta con sistemas de remuneraciones transparentes asociados a grados y jornadas, persisten brechas vinculadas a componentes variables del salario, tales como asignaciones complementarias y de productividad. En este contexto, la Dimensión 5 analiza las relaciones y condiciones laborales en la Facultad de Ciencias Sociales, con énfasis en la identificación de brechas salariales por género y en el desarrollo de mecanismos orientados a su reducción.

Elementos a relevar durante este periodo:

► **Mapeo de dotación y brechas salariales por género:**

El mapeo realizado en 2024 identifica una dotación total de 413 personas en FACS, de las cuales el 59,6% corresponde a mujeres y el 40,4% a hombres. En el estamento académico, si bien existe una relativa paridad en jornadas completas y medias, los hombres predominan en las jornadas parciales. En los tramos superiores de la jerarquía académica —especialmente en las categorías de Asociado y Titular— persiste una subrepresentación femenina, destacando la inexistencia de mujeres en la categoría Titular Docente. Asimismo, incluso en categorías donde las mujeres son mayoría, se observan remuneraciones promedio inferiores a las de los hombres. En el estamento no académico, las mujeres concentran mayoritariamente las jerarquías Administrativa y Auxiliar, registrando salarios promedio más bajos, mientras que en las jerarquías Técnica y Profesional

las remuneraciones tienden a la paridad. De manera transversal, las asignaciones complementarias favorecen en promedio a los hombres, evidenciando un nudo crítico asociado a la posible discrecionalidad en la asignación de estos componentes salariales. Estos resultados refuerzan la necesidad de profundizar el análisis y validar los datos para identificar con precisión el origen de las brechas.

► **Acciones formativas en relaciones laborales y género:**

Durante el período 2023–2024 se implementaron acciones orientadas a problematizar las desigualdades de género en el trabajo, con énfasis en el estamento funcionario. Destaca el Taller de Masculinidades, desarrollado en dos versiones, que alcanzó una muy buena evaluación por parte de los participantes y permitió generar espacios de reflexión crítica sobre género, trabajo, sexualidad y masculinidades no hegemónicas, incluyendo a jefaturas de unidades estratégicas. Estas instancias fueron valoradas por su metodología participativa y por contribuir a la construcción de climas laborales más reflexivos. Adicionalmente, durante 2024 y 2025 se realizaron talleres voluntarios de escritura autobiográfica dirigidos al personal de aseo, los cuales, aunque no asociados a metas formales del estándar, fueron altamente valorados como espacios de reconocimiento, participación y fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional, especialmente en un estamento históricamente excluido de procesos formativos. Estas instancias fueron cruciales y evaluadas como articuladores y promotores de mejores climas laborales, que aportan a una convivencia que frente a instancias de conflicto puede sostener mejores herramientas para el diálogo.

► **Propuesta de mecanismos para la reducción de brechas salariales:**

A partir del diagnóstico levantado, la Dirección de Género elaboró un conjunto de recomendaciones orientadas al diseño de mecanismos institucionales para la reducción de brechas salariales por género, entre las que destacan: auditorías internas periódicas con datos desagregados por género; difusión transparente y anonimizada

de información salarial; creación de un Comité de Igualdad de Remuneraciones con carácter triestamental; medidas para reducir la segregación ocupacional; fortalecimiento de políticas de conciliación trabajo-vida personal, incluyendo

teletrabajo regulado y corresponsabilidad en cuidados; y reforzamiento de la difusión y acompañamiento en materias de acoso sexual y discriminación laboral.

Dim 5.

Síntesis, desafíos y proyección eje de relaciones y condiciones laborales

Los avances desarrollados en esta dimensión permiten afirmar que la Facultad ha dado pasos relevantes en la identificación de brechas salariales por género y en la sensibilización de los equipos de trabajo, particularmente a través del levantamiento de información y de acciones formativas dirigidas al estamento funcionario. No obstante, en coherencia con el Estándar 5.2, el nivel de desarrollo alcanzado corresponde a la Fase 1, en tanto se han diseñado diagnósticos y propuestas de mecanismos, sin que estos se encuentren aún implementados ni sometidos a seguimiento sistemático.

Entre los principales desafíos, persiste la reproducción de brechas salariales asociadas a las asignaciones complementarias y de productividad, ámbitos en los que existe mayor discrecionalidad y menor trazabilidad. Asimismo, la alta rotación de personal dificulta la consolidación de procesos formativos, los cuales continúan situándose mayoritariamente en un nivel de sensibilización, sin una traducción directa en cambios en las prácticas laborales. A ello se suma la necesidad de fortalecer una mirada triestamental, dado que las iniciativas dirigidas al estamento funcionario siguen siendo más acotadas en comparación con las desarrolladas para estudiantes y académicos.

De cara a la proyección del eje, resulta prioritario avanzar hacia la implementación gradual de los mecanismos propuestos, articulando el trabajo de la Dirección de Género con la Unidad de Gestión de Personas y otras instancias de gobernanza institucional. Asimismo, la implementación del teletrabajo (noviembre 2024) abre un campo relevante de evaluación futura, en tanto será necesario analizar su impacto efectivo en la conciliación trabajo-familia, la calidad de vida y la productividad, evitando la generación de nuevas brechas de género en las condiciones laborales.

Esta dimensión aborda la prevención del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria por motivos de género, así como los mecanismos de atención, investigación y seguimiento de estas situaciones en el contexto universitario. En el caso de FACSO, el trabajo desarrollado durante este período ha buscado fortalecer tanto la difusión de herramientas institucionales como la generación de dispositivos que permitan un abordaje más articulado, oportuno y sostenible de estas problemáticas.

A la vez, esta dimensión ha tensionado una cuestión de fondo: la necesidad de no reducir el trabajo de género exclusivamente al tratamiento de la violencia. En ese sentido, uno de los esfuerzos de la Facultad ha consistido en ampliar el enfoque, incorporando acciones de sensibilización, divulgación y reconocimiento de identidades y disidencias sexo-genéricas, sin perder de vista la urgencia de robustecer las respuestas institucionales frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación.

Elementos a relevar durante este periodo:

► **Módulo nombre social en APP FACSO:**

Tiene por objetivo que la totalidad del estamento funcionario —académico y no académico— pueda consultar de manera actualizada el registro de personas que han hecho uso del Instructivo Mara Rita, orientado a la visibilización del nombre social e identidad de género de personas trans, género no conforme y no binarias. Esta herramienta permite operacionalizar de manera más fluida una política universitaria ya existente, evitando la dependencia exclusiva de sistemas centrales que muchas veces presentan desfases y dificultan su aplicación cotidiana. Su uso apunta a promover un trato respetuoso y no discriminatorio en aulas, plataformas, documentos internos y atención de público.

► **Guía conceptual sobre disidencias y guía sonora:** La Guía conceptual sobre disidencias: recursos educativos de la teoría a la práctica, elaborada por la Dirección de Género de FACSO (2025), surge con el propósito de abrir espacios de comprensión, reflexión y práctica en torno a las disidencias sexuales y de género en contextos universitarios. De acceso libre y gratuito, se dirige a docentes, estudiantes y personal

administrativo, y aborda marcos normativos, glosario de conceptos, fundamentos históricos y teóricos sobre disidencias, referencias a la Política de Diversidad que tiene nuestra institución y al Instructivo Mara Rita, así como recomendaciones prácticas para el trato respetuoso y no discriminatorio en la vida universitaria. En este sentido, constituye no solo un recurso conceptual, sino también un instrumento pedagógico para la implementación cotidiana de políticas de diversidad.

De manera complementaria, la Guía Sonora de Género y Disidencias se desarrolló como una iniciativa conjunta entre DIGEN-FACSO, la Oficina de Género de la Facultad de Comunicación e Imagen (FCEI) y Radio JGM, con el objetivo de ampliar las formas de circulación del conocimiento sobre disidencias sexuales y de género. A través de un audiolibro colectivo y una serie de cápsulas producidas en los estudios de Radio JGM, la iniciativa articuló un trabajo triestamental y territorial en el Campus Juan Gómez Millas, relevando el potencial político y pedagógico de la oralidad y generando una forma innovadora de divulgación que permite tender puentes entre lenguajes académicos y cotidianos. Su carácter colaborativo, libre y replicable constituye un aporte relevante para la construcción de ambientes universitarios más inclusivos y respetuosos. Por sobre todo, permite llegar a una audiencia que se presenta como esquivada, como el estamento estudiantil, que en general ya no recurre de manera obligatoria a los tradicionales canales comunicativos. Posibilitar el desplazamiento de la escritura hacia lo auditivo, es sin lugar a dudas una innovación en las maneras de transmisión de la información, que registra tiempos, hablas y recursos más dinámicos y amplios. [Acceso al documento](#)

► **Sensibilización y conocimiento de protocolos:** Durante el período se constató la necesidad de continuar fortaleciendo la sensibilización en torno a los protocolos institucionales, dado que parte de la comunidad aún no conoce con claridad los pasos a seguir, los actores involucrados ni las rutas de acción frente a situaciones de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, aun cuando algunos de estos materiales ya llevan más de 10 años en nuestra institución. Esto impide

dar por superada la etapa de difusión y obliga a sostener acciones permanentes de comunicación y formación. En este marco, se proyecta la realización de capacitaciones frecuentes dirigidas a jefaturas de carrera y equipos de gestión, como una forma de fortalecer capacidades instaladas y asegurar mayor sostenibilidad del trabajo preventivo.

► **Seguimiento a medida administrativa art. 14 (MAP):** Desde 2021, en FACSO la DAE actúa como primera acogida para estudiantes y lleva el registro de las solicitudes de Medidas Administrativas de Protección (MAP), establecidas en el artículo 14 del Protocolo de Actuación ante denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación

Arbitraria. En 2024 se creó el Comité de Medidas Administrativas de Protección (CMAP), conformado por la DAE, la Unidad Jurídica, las Escuelas de pre y postgrado y la Dirección de Género de FACSO. Su función principal es generar información a partir de actorías clave para proponer, evaluar e implementar colectivamente las MAP, garantizando soluciones pertinentes y respetuosas con los derechos de todos los integrantes de la comunidad. La creación de este comité permite institucionalizar la coordinación entre unidades, reducir arbitrariedades, mejorar la viabilidad de las medidas adoptadas y contribuir a una respuesta más oportuna y articulada frente a situaciones de violencia de género.

Dim 6.

Síntesis, desafíos y proyección eje de acoso sexual y violencia de género

Los avances desarrollados en esta dimensión permiten señalar que la Facultad ha fortalecido la implementación de la política institucional en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, particularmente en lo referido a difusión, accesibilidad de herramientas y ampliación de soportes pedagógicos y comunicacionales. En este sentido, FACSO se ubica en una Fase 2 del Estándar 6.1, en tanto ha implementado y realizado seguimiento a acciones vinculadas a la política integral, aunque todavía persisten desafíos importantes en materia de prevención sostenida y apropiación institucional de los protocolos.

Asimismo, en relación con el Estándar 6.2, la Facultad se encuentra en una Fase 1, dado que si bien existen instancias especializadas y se han desarrollado esfuerzos por mejorar la atención e investigación de situaciones de acoso sexual y violencia de género, aún persisten brechas relevantes en la articulación de actores, en la oportunidad de los procesos y en los mecanismos de seguimiento disponibles para las personas involucradas. En particular, se advierte la necesidad de una mejor coordinación entre las unidades que participan en la gestión de denuncias, de modo de reducir tiempos y evitar que el seguimiento dependa de consultas

reiteradas por parte de estudiantes u otras personas involucradas. En este sentido, la confidencialidad no debiese traducirse en secretismo: las unidades competentes debieran contar con información actualizada y compartida en tiempo real sobre el estado de los procesos, con el fin de informar de manera adecuada, oportuna y respetuosa tanto a las personas denunciantes como denunciadas.

Entre los principales desafíos de la dimensión se encuentra la persistencia de una lógica predominantemente sancionatoria, donde la urgencia por resolver situaciones de acoso, abuso o violencia de género tiende a desplazar el trabajo preventivo. En la práctica, esto genera una tensión difícil de resolver: por una parte, no es posible dar por superada la etapa de sensibilización, ya que parte de la comunidad aún no conoce con claridad el curso de una denuncia, los actores involucrados ni las rutas institucionales disponibles; por otra, la presión por responder oportunamente a los casos limita el desarrollo sostenido de estrategias formativas y preventivas. De este modo, la Facultad continúa operando principalmente bajo una lógica de reacción frente al malestar ya instalado, con escaso margen para anticiparse pedagógicamente a estas situaciones.

Para ello, resulta necesario distinguir analíticamente entre conflicto y violencia. Si bien la violencia de género exige respuestas institucionales claras de protección, investigación y sanción, no todas las tensiones que emergen en la vida universitaria corresponden necesariamente a situaciones de violencia. Existen malestares y conflictos que se activan a propósito de estas situaciones y que requieren un tratamiento pedagógico y relacional distinto al de la sanción. No realizar esta distinción favorece dinámicas de polarización, bandos enfrentados y rigidización de posiciones, como ocurre en ocasiones con las funas, debilitando la confianza comunitaria y reduciendo las posibilidades de elaboración colectiva.

Así, resulta prioritario avanzar en dos direcciones complementarias. Por una parte, fortalecer las acciones de sensibilización y prevención mediante capacitaciones frecuentes dirigidas especialmente a jefaturas de carrera y equipos de gestión, de modo de robustecer el conocimiento y uso de los protocolos institucionales y dar mayor sostenibilidad al trabajo preventivo. Por otra, consolidar el trabajo del CMAP como dispositivo de articulación institucional, fortaleciendo su capacidad para coordinar actorías, reducir tiempos de respuesta y asegurar la implementación pertinente de las medidas administrativas de protección. El desafío, en este sentido, es construir un modelo que logre responder adecuadamente a la urgencia de los casos sin que ello absorba por completo la posibilidad de desarrollar acciones preventivas sostenidas en el tiempo.

Otro desafío relevante es la transversalización del trabajo sobre y con disidencias, evitando que estas aparezcan únicamente como un sujeto específico de intervención. En este ámbito, la experiencia desarrollada mediante la guía conceptual y la guía sonora ha sido pionera, al ampliar las formas de divulgación y tender puentes con otras facultades y espacios universitarios. Sin embargo, persiste el reto de integrar esta perspectiva en una lógica más amplia de no discriminación. Esto resulta especialmente relevante si se considera que la Universidad de Chile cuenta con una Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género de carácter transversal, con ámbitos de acción en formación, investigación, comunicación, extensión y gestión, además de líneas de acción sobre seguimiento, sistemas de información y revisión periódica del Instructivo Mara Rita. No obstante, el modelo y los estándares con que se evalúa este proceso no incorporan de manera explícita esa política ni sus instrumentos asociados, lo que genera una brecha entre el desarrollo normativo institucional y las herramientas efectivas de seguimiento. Esto también es síntoma de que género y disidencias continúan siendo abordados de manera diferenciada, dificultando su transversalización efectiva.

Esta dimensión aborda la creación de políticas, programas, mecanismos e infraestructura orientados a favorecer la conciliación entre la vida estudiantil, laboral y familiar, reconociendo el cuidado como una responsabilidad social y no exclusivamente individual o femenina.

El trabajo realizado ha permitido visibilizar una tensión relevante: si bien la Universidad ha avanzado en instrumentos y dispositivos concretos, la corresponsabilidad continúa estando fuertemente asociada solamente al cuidado de hijos e hijas menores, persistiendo brechas para ampliar este enfoque hacia otras formas de cuidado, así como hacia una implementación más equilibrada entre los distintos estamentos y que no se enfoque casi exclusivamente en el estamento estudiantil de postgrado.

Elementos a relevar durante este periodo:

► **Sala Lorenza y dispositivos de cuidado en el Campus Juan Gómez Millas:** Desde octubre de 2022 se encuentra operativa la Sala Lorenza, espacio amigo de la lactancia disponible para la comunidad triestamental del Campus Juan Gómez Millas. La decisión de concebirla como una iniciativa de campus, y no solo de Facultad, respondió a la necesidad de fomentar asociatividad y una mirada compartida del cuidado, considerando además su subutilización en FACSO. En 2024, la sala incorporó adaptaciones para personas con discapacidad visual, trabajo que se realizó con la colaboración de una académica especialista y de un estudiante ciego, con el objetivo de mejorar la accesibilidad del espacio en una lógica de inclusión. Asimismo, cuenta con sistema de huellero, lo que permite resguardar la privacidad del espacio, otorgar autonomía a las personas usuarias y, a la vez, disponer de un mecanismo de seguimiento de uso.

En esta misma línea, FACSO se articula con el Jardín y Sala Cuna Akün Karü, administrado por la JUNJI, ubicado en la misma manzana o recinto y en el que se reserva un 30% de su matrícula para estudiantes y trabajadores/as de la Universidad de Chile. No obstante, persisten limitaciones para el seguimiento de esta iniciativa, dado que no existe información centralizada y disponible sobre cuántas personas de FACSO hacen uso de este dispositivo, ni una

conexión expedita entre el campus y el jardín que facilite su acceso cotidiano.

► **Implementación de las líneas de acción de la política de corresponsabilidad:** Durante el período se avanzó en la implementación del reglamento de corresponsabilidad en sus distintas líneas de acción, involucrando a diversas unidades de la Facultad. En la línea orientada a favorecer la conciliación entre responsabilidades estudiantiles y familiares, se desarrollaron materiales de difusión sobre beneficios y se avanzó en instrumentos para activar medidas de corresponsabilidad, particularmente en postgrado, actoría estudiantil que quedó más en deuda a nivel institucional, en el resguardo de garantizar y comunicar estas políticas. En este marco, uno de los avances más significativos fue el reemplazo de la antigua circular centrada en el fuero materno por la Circular 18, que amplía la medida a fuero parental e incorpora criterios de flexibilización. Para su operacionalización se creó un formulario web destinado al estudiantado de postgrado, de muy fácil acceso, difundido cada año en la inducción de estudiantes de postgrado, facilitando la activación de medidas y avanzando hacia una comprensión menos restrictiva y más inclusiva de la corresponsabilidad.

En el ámbito académico, se han adoptado medidas para evitar la penalización de personas con hijos/as menores de cinco años en procesos de evaluación, contratación y jerarquización, extendiendo plazos y considerando estos antecedentes en los formularios de postulación. Asimismo, se ha comenzado a relevar la necesidad de sensibilizar a las comisiones locales y centrales sobre la relación entre corresponsabilidad, género y desarrollo académico. En otra línea, vinculada al estudio de maternidad, paternidad y cuidados, se ha contado con antecedentes provenientes de diagnósticos institucionales sobre doble presencia y salud mental, junto con el inicio del Sistema Integral de Cuidados (SIC), entendido como una instancia triestamental orientada a articular de manera gradual políticas y medidas de cuidado en la Facultad. Finalmente, en lo referido al cuidado de familiares directos, persiste como desafío ampliar la comprensión institucional del cuidado, de modo que no

quede restringida al cuidado de hijos e hijas, sino que incorpore también el cuidado de familiares directos en situación de enfermedad, dependencia o necesidad de apoyo. Asimismo, se requiere avanzar en mecanismos concretos que permitan al estamento funcionario no académico ejercer estas labores de cuidado sin que ello implique una desventaja laboral.

► **Propuesta de criterios de flexibilidad para el estamento funcionario:** Junto con los avances descritos, desde la Dirección de Género de FACSÓ se elaboró una propuesta orientada a ampliar la política de corresponsabilidad hacia el estamento funcionario, reconociendo que los desarrollos institucionales han estado más fuertemente enfocados en estudiantes. Esta propuesta busca promover una cultura organizacional que reconozca y valore las responsabilidades de cuidado compartidas,

facilitando la conciliación entre vida laboral y familiar y reduciendo desigualdades de género asociadas a los cuidados y la crianza. Entre las medidas propuestas se incluyen teletrabajo regular en cargos que no necesiten de manera imperativa la presencialidad de sus funciones, reducción de jornada laboral para personas cuidadoras, horarios flexibles, banco de horas, extensión del postnatal para parejas independientemente de su sexo, ampliación de escuelas de verano e invierno para hijos e hijas de funcionarios, semanas laborales comprimidas y reducción transitoria de jornada en períodos críticos de cuidado. En su conjunto, estas medidas permiten relevar que la corresponsabilidad no puede limitarse a beneficios puntuales, sino que requiere repensar integralmente la organización del trabajo y sus criterios de flexibilidad.

Síntesis, desafíos y proyección eje de corresponsabilidad social en el cuidado

Los avances desarrollados en esta dimensión permiten señalar que FACSO ha logrado implementar acciones concretas de corresponsabilidad en infraestructura, normativa, gestión y articulación triestamental, avanzando en la operacionalización de la política universitaria y en la creación de soportes locales para su desarrollo. En este sentido, la Facultad puede situarse en una Fase 2 inicial del Estándar 7.1, en tanto se observan políticas, planes y programas en implementación, con esfuerzos de seguimiento y articulación entre unidades, aunque todavía persisten brechas relevantes en cobertura, sistematicidad y evaluación de efectividad.

Uno de los principales desafíos radica en la falta de información centralizada y confiable sobre el uso de beneficios y dispositivos de cuidado, lo que dificulta el seguimiento de la política y la toma de decisiones basada en evidencia. Esta limitación se observa, por ejemplo, en el desconocimiento sobre el uso efectivo del jardín infantil por parte de la comunidad FACSO, en la subutilización de la Sala Lorenza —especialmente por estudiantes de postgrado— y en que, si bien la Facultad ha generado datos autoproducidos sobre la activación de algunas medidas de corresponsabilidad, aún falta contar con un sistema más centralizado, consolidado y trazable que facilite su seguimiento institucional.

Asimismo, persiste una comprensión restringida de la corresponsabilidad, todavía fuertemente asociada al cuidado de hijos e hijas y, en muchos casos, percibida como un “problema de mujeres”. Esto limita la posibilidad de avanzar hacia un enfoque más amplio, que incluya otras formas de dependencia y que reconozca de manera efectiva a quienes cuidan, independientemente de su género. Del mismo modo, falta fortalecer un componente específico de cuidado a quienes cuidan, que reconozca el desgaste, la sobrecarga y las necesidades de apoyo asociadas a estas responsabilidades.

En términos de proyección, fortalecer la institucionalización del Sistema integral de cuidados (SIC) como espacio articulador de la política de cuidados, permitiría mejorar los sistemas de información y seguimiento, y ampliar progresivamente la política hacia una comprensión más integral de la corresponsabilidad. Esto implica no solo consolidar los dispositivos ya existentes, sino también avanzar en la implementación efectiva de criterios de flexibilidad para el estamento funcionario, de manera que el cuidado deje de ser un factor de penalización y se transforme en un eje legítimo de organización de la vida universitaria. Del mismo modo, será necesario armonizar los criterios institucionales con los nuevos marcos normativos nacionales que se han generado recientemente. En particular, la Ley N° 21.790, “Yo Cuido, Yo Estudio”, publicada en enero de 2026, que reconoce derechos educativos para estudiantes de educación superior con responsabilidades de cuidado, estableciendo medidas de flexibilización académica, justificación de inasistencias y suspensión de estudios con mantención de beneficios. Si bien se encuentra fuertemente focalizada en estudiantes de pregrado, esta ley vuelve necesario aunar criterios y actualizar la política universitaria de corresponsabilidad, en diálogo con este nuevo marco legal.

Esta dimensión aborda la creación e implementación de políticas, reglamentos y unidades especializadas de género en los distintos niveles de la Universidad, así como la generación y análisis de información institucional con enfoque de género. En el caso de FACSO, esta ha sido una dimensión especialmente relevante, en tanto la Facultad ha logrado consolidar una institucionalidad local con capacidad de articulación, traducción e implementación de las políticas universitarias en clave territorial.

Dada la trayectoria acumulada de la Facultad en este ámbito, los desafíos actuales ya no se sitúan únicamente en la instalación de mecanismos básicos, sino en su profundización, sostenibilidad y capacidad de incidir de manera permanente en la gestión universitaria. En ese sentido, la institucionalidad de género en FACSO no puede entenderse sólo como un soporte técnico, sino también como una capacidad política y de gestión que permite traducir las políticas universitarias a la realidad local, articular actores, sostener estrategias comunes y dar continuidad a procesos de transversalización.

Elementos a relevar durante este periodo:

► **Soporte institucional y ubicación estratégica de la Dirección de Género:**

La Facultad cuenta con una Dirección de Género inserta en la estructura de Decanatura, con equipo especializado, espacio físico propio y participación en espacios de gestión y coordinación institucional. Esta ubicación ha sido clave para fortalecer la implementación local de las políticas universitarias, favoreciendo su articulación con otras unidades y permitiendo que el enfoque de género no opere como un agregado externo, sino como parte de la gestión cotidiana de la Facultad.

► **Participación en instancias centrales y articulación entre unidades locales de género:** La participación en instancias centrales de la Universidad ha permitido fortalecer la articulación institucional, consolidando la colaboración entre distintas unidades y promoviendo una visión más integral y coordinada respecto de las acciones en materia de género y disidencias. Estas instancias han favorecido la circulación

de criterios comunes, la discusión técnica y política sobre la implementación de iniciativas universitarias y el fortalecimiento de capacidades de las unidades locales. En este marco, la coordinación entre ULG resulta especialmente relevante, no solo por su función técnica, sino porque permite sostener estrategias compartidas, aunar criterios y fortalecer la capacidad de incidencia local. Así también, la inserción permanente de las unidades de género en equipos de trabajo interfacultades y en espacios de coordinación periódica con áreas de pregrado, postgrado, investigación y gestión institucional permitió incorporar el enfoque de género de manera transversal en los procesos de toma de decisiones. Esta participación sostenida favoreció una gestión más articulada y redujo los tiempos de implementación de distintas medidas, evitando que las acciones de género operaran de manera paralela o desanclada de las dinámicas cotidianas de la facultad y de la universidad.

► **Producción y uso de información con enfoque de género:** FACSO ha desarrollado una práctica sistemática de levantamiento y análisis de información con enfoque de género, a través de distintos diagnósticos, reportes e instrumentos producidos localmente. Esta información ha permitido orientar decisiones, fundamentar propuestas y sostener procesos de seguimiento en diversas dimensiones del Sello Genera Igualdad. Sin embargo, persisten desafíos para avanzar hacia sistemas más integrados, comparables y continuos, que permitan consolidar esta producción de datos como un soporte estable de la gestión institucional.

Síntesis, desafíos y proyección del eje de institucionalidad de género

Los avances de FACSO en esta dimensión permiten señalar que la Facultad se encuentra en una fase avanzada de los estándares de institucionalización, particularmente en lo referido a los estándares 8.1 y 8.2. En efecto, existe una política universitaria de igualdad de género articulada con instrumentos estratégicos, así como una unidad especializada de género con inserción institucional, capacidades de gestión y vínculos de coordinación con otros niveles de la Universidad. Asimismo, en relación con el Estándar 8.3, la Facultad ha desarrollado producción de datos y análisis con enfoque de género, aunque todavía persisten desafíos para consolidar sistemas más regulares, centralizados y plenamente integrados al conjunto de la gestión institucional.

En este escenario, uno de los principales aprendizajes es que la institucionalidad de género no debe pensarse únicamente como una estructura administrativa, sino como una condición fundamental para la sostenibilidad de las políticas. La existencia de una unidad especializada, con ubicación estratégica, capacidad de gestión, articulación política y producción de información, es lo que permite que las acciones en género no dependan exclusivamente de voluntades individuales, liderazgos coyunturales o contextos políticos favorables. En otras palabras, la institucionalidad es lo que transforma iniciativas dispersas en políticas sostenibles, evaluables y capaces de perdurar en el tiempo.

Otro desafío relevante es equiparar la fuerza política y de gestión de las distintas ULG. La experiencia de FACSO muestra que las unidades locales no debieran entenderse como instancias técnicas, sino como actores fundamentales de la transversalización, con capacidad para adaptar las políticas de género a sus contextos específicos.

Resulta necesario fortalecer su autonomía, especialización y condiciones de funcionamiento, de modo que su desarrollo no dependa exclusivamente de la capacidad de impulso del nivel central, y que pueda sostenerse desde las particularidades de cada unidad académica.

Del mismo modo, la Facultad se enfrenta al desafío de ir más allá de estándares generales y finitos, avanzando hacia una lógica de mejoramiento continuo, donde la pregunta no sea solo si existe una política o una unidad, sino en qué medida estas logran sostener transformaciones reales en el tiempo. En este punto, la producción periódica de información y el análisis institucional con enfoque de género resultan claves, no solo para monitorear avances, sino también para resguardar lo construido frente a posibles retrocesos.

En términos de proyección, resulta prioritario seguir fortaleciendo la institucionalidad local de género como un soporte político, técnico y operativo de las transformaciones universitarias. Ello implica asegurar condiciones de funcionamiento estables, fortalecer la articulación entre unidades locales, consolidar sistemas de información útiles para la toma de decisiones y reconocer que la descentralización de la política de género requiere unidades con capacidad de incidencia. En esta línea, la sostenibilidad de las políticas de igualdad dependerá no solo de su formulación, sino de la existencia de estructuras institucionales capaces de implementarlas, evaluarlas, defenderlas y proyectarlas en el tiempo.

Conclusiones

La institucionalización del enfoque de género en la educación superior no puede entenderse únicamente como la instalación de dispositivos normativos, organizacionales o programáticos, sino como un proceso que interviene en las condiciones mismas de producción de la vida universitaria. En este sentido, las oficinas o direcciones de género operan en un doble registro: por una parte, como instancias de gestión que ordenan, coordinan y viabilizan políticas; y, por otra, como espacios de problematización que tensionan las formas en que se distribuye el poder, se legitiman los saberes y se configuran las relaciones cotidianas al interior de la institución. Estas unidades no solo responden a demandas sociales emergentes —como las impulsadas por los movimientos feministas contemporáneos—, sino que se inscriben en un compromiso ético de las universidades con los derechos humanos y la equidad, la igualdad y no discriminación, haciéndolos parte de su proceso de enseñanza y formación profesional.

En el contexto de la Universidad de Chile, la existencia de una dirección central de género y de oficinas o direcciones locales territorializadas en las facultades adquiere una relevancia particular debido al carácter público de la institución, a su rol histórico en la formación de profesionales y a su influencia en la producción de conocimiento a nivel nacional y regional. Estas unidades no solo cumplen una función técnica o de soporte, sino que articulan políticas institucionales orientadas a la prevención, atención y sanción de situaciones de acoso, violencia y discriminación de género, al mismo tiempo que contribuyen a la transversalización del enfoque de género en la docencia, la investigación y la extensión. Su existencia resulta especialmente significativa en un escenario de transformaciones legales e institucionales más amplias, donde la universidad debe responder no solo a compromisos internos, sino también a nuevas exigencias a nivel nacional de normativas vinculadas con violencia de género, corresponsabilidad en el cuidado y no discriminación.

Desde esta perspectiva, las direcciones de género se constituyen en actorías clave para la producción de cambios culturales al interior de la universidad. Su labor no se agota en la corrección de desigualdades ya visibles, sino que

promueve procesos formativos, capacitaciones y espacios de reflexión crítica capaces de interpelar prácticas naturalizadas y estructuras de poder que han operado por largo tiempo bajo supuestos androcéntricos o pretendidamente neutrales. En ese sentido, estas unidades representan espacios de innovación institucional y social, en tanto articulan saberes académicos con demandas provenientes de movimientos feministas y de la sociedad civil, generando políticas y prácticas que no solo reaccionan ante problemáticas concretas, sino que proponen nuevas formas de habitar la universidad, basadas en principios de equidad, cuidado y corresponsabilidad.

La experiencia de FACSO muestra, además, que este trabajo puede funcionar como un verdadero laboratorio de transformación cultural. A través de procesos de formación, sensibilización y producción de conocimiento, la Dirección ha impulsado formatos diversos —documentos, conversatorios, radios abiertas, instalaciones artísticas, trabajos performáticos y literarios, así como contenidos en redes sociales— que buscan desplazar la circulación del conocimiento hacia repertorios más amplios y situados. Esta diversidad de formatos refleja una apuesta por cuestionar las jerarquías tradicionales del saber y por abrir paso a epistemologías más plurales, coherentes con la idea de que la universidad no es un espacio estático, sino un territorio en disputa y transformación permanente.

En esa línea, las direcciones de género no deben pensarse únicamente como instancias encargadas de alertar o corregir desigualdades. Su alcance apuesta por un horizonte mayor al introducir nuevas lógicas de gestión, gobernanza y producción de conocimiento, y contribuir a redefinir la manera en que la universidad se organiza y se piensa a sí misma. En FACSO, ello ha implicado revisar críticamente currículos, prácticas pedagógicas, criterios de investigación y estructuras administrativas que durante largo tiempo operaron bajo supuestos normativos excluyentes. Por eso, más que una función reactiva, estas unidades cumplen un rol estratégico en la construcción de instituciones más reflexivas, inclusivas y socialmente pertinentes.

La experiencia de la Facultad de Ciencias Sociales muestra que el Sello Genera Igualdad ha sido

eficaz en la instalación de una arquitectura institucional que permite avanzar en la transversalización del enfoque de género. Ha contribuido a articular iniciativas previamente dispersas, a generar planes de acción y a establecer marcos comunes de trabajo. Sin embargo, este mismo proceso ha evidenciado una tensión estructural: la tendencia a que los estándares operen como un sistema de verificación que prioriza el cumplimiento de metas por sobre la transformación de las prácticas.

Cuando la implementación se organiza en torno a una lógica de “checklist”, el riesgo es que el enfoque de género se traduzca en una serie de acciones aisladas —protocolos, capacitaciones, actividades— que, si bien son necesarias, no necesariamente logran modificar las condiciones que producen y reproducen la desigualdad. En este punto, la institucionalización corre el riesgo de convertirse en un proceso de formalización sin profundidad, donde se cumple con lo exigido sin alterar de manera significativa la cultura organizacional.

Límites del modelo de estandarización y evaluación

Uno de los principales aprendizajes del proceso refiere a los límites del modelo basado en estándares y fases progresivas. Si bien este diseño responde a la necesidad de contar con criterios comunes y medibles, su estructura lineal no logra capturar la complejidad de los procesos de cambio en las temáticas de género. En la práctica, las acciones desarrolladas no se ajustan de manera nítida a las fases propuestas: muchas de ellas combinan elementos de distintos niveles o generan efectos que exceden los indicadores definidos.

Esta desalineación evidencia una tensión entre la lógica de la medición y la naturaleza del fenómeno evaluado. Los estándares tienden a simplificar procesos que son dinámicos, relacionales y situados, lo que dificulta no solo la evaluación, sino también la orientación estratégica del trabajo. A su vez, la redacción general de los estándares limita su capacidad para reconocer trayectorias institucionales diferenciadas, especialmente en contextos donde los niveles de avance son más complejos o no lineales.

Bajo estas apreciaciones, el modelo muestra una limitación relevante: permite verificar la existencia de acciones, pero tiene mayores dificultades para evaluar su efectividad, su impacto en las prácticas y su capacidad de producir transformaciones sostenibles. Esto abre la necesidad de avanzar hacia mecanismos de evaluación continua que no se limiten a metas finitas, sino que permitan observar procesos en desarrollo, identificar tensiones y ajustar estrategias en el tiempo.

No linealidad del cambio y persistencia de las desigualdades

Los procesos de institucionalización del enfoque de género se caracterizan por su carácter no lineal. Lejos de responder a una lógica de avance continuo, se configuran a partir de una dinámica de avances, retrocesos, resistencias y reconfiguraciones. Esta condición no es un desajuste del proceso, sino una expresión de la profundidad de las transformaciones que se buscan impulsar.

Las desigualdades de género están inscritas en estructuras culturales, simbólicas e institucionales que operan muchas veces de manera implícita, como parte de prácticas naturalizadas. Por ello, incluso en contextos donde existen avances normativos y organizacionales, persisten formas de reproducción de la desigualdad que no son inmediatamente visibles ni fácilmente intervenibles. Esto genera una brecha entre los cambios formales y su apropiación efectiva, que se expresa en tensiones cotidianas, resistencias abiertas o sutiles, y procesos de reconfiguración de las relaciones de poder.

Por ello mismo, resulta problemático sostener evaluaciones basadas en la idea de que los problemas de género pueden ser “superados” mediante el cumplimiento de metas específicas. Esta lógica puede generar una ilusión de cierre que no se condice con la naturaleza estructural del problema. Más que etapas que se superan, los temas de género requieren ser comprendidos como campos en permanente disputa, que demandan intervención sostenida, revisión crítica y capacidad de adaptación.

Disidencias sexo-genéricas: tensiones en su abordaje institucional

Un nudo crítico del modelo se observa en el tratamiento de las disidencias sexo-genéricas. Su incorporación en una dimensión centrada en violencia y discriminación tiende a producir un encuadre restrictivo, en el que las disidencias aparecen principalmente como sujetos de vulneración. Si bien este enfoque es relevante para garantizar protección y derechos, resulta insuficiente para dar cuenta de su lugar en la vida universitaria.

Esta forma de abordaje limita la posibilidad de integrar las disidencias como parte constitutiva de las políticas de formación, investigación y gestión, restringiendo su presencia a marcos problemáticos específicos. A su vez, dificulta su transversalización, en la medida en que no se articulan de manera explícita con el conjunto de las dimensiones del modelo.

La ausencia de una integración más amplia de las disidencias refleja una tensión mayor: la coexistencia de políticas institucionales que avanzan en esta materia, pero que no logran traducirse plenamente en los instrumentos de evaluación y seguimiento. Esto plantea el desafío de revisar los marcos analíticos disponibles, evitando reducir estas experiencias a categorías de vulnerabilidad y reconociendo su potencial para transformar las formas de convivencia y producción de conocimiento.

Condiciones materiales y sostenibilidad del proceso

La sostenibilidad de la institucionalización del enfoque de género depende de manera directa de sus condiciones materiales. Uno de los principales problemas identificados es la brecha entre el mandato institucional —transversalizar el enfoque de género— y los recursos disponibles para su implementación. La subfinanciación estructural de estas áreas limita su capacidad de acción, restringiendo la posibilidad de sostener procesos de largo plazo.

A ello se suma la dependencia de financiamientos no permanentes, que entorpece la planificación estratégica y favorece la ejecución de acciones puntuales por sobre procesos continuos. Esta

lógica resulta particularmente problemática en un ámbito donde las transformaciones requieren intervenciones sostenidas en el tiempo, especialmente en formación, sensibilización y revisión de prácticas institucionales.

La estabilidad de los equipos aparece, en este contexto, como un factor clave. La acumulación de experiencia, la continuidad en las estrategias y la consolidación de redes de trabajo permiten sostener ritmos de avance más consistentes. La experiencia de FACSO muestra que, incluso con equipos acotados, la continuidad organizacional puede constituir una ventaja significativa para la implementación de políticas complejas.

Trabajo articulado y transformación de la gobernanza

Un elemento central del proceso ha sido la consolidación de una lógica de trabajo articulado. La transversalización del enfoque de género no puede ser abordada desde unidades aisladas, sino que requiere la coordinación entre múltiples actores y niveles de la institución. Las direcciones de género operan como nodos que articulan saberes, prácticas y responsabilidades, promoviendo una forma de gestión basada en la interdependencia.

Esta forma de trabajo no solo tiene efectos operativos, sino que incide en la transformación de la gobernanza universitaria. La necesidad de coordinación permanente debilita las lógicas sectoriales, fomenta el trabajo colaborativo y abre espacios para prácticas más horizontales y dialógicas. De este modo, la institucionalización del enfoque de género no solo transforma contenidos, sino también formas de organización y toma de decisiones.

La institucionalización del enfoque de género es un proceso político que trasciende el cumplimiento de estándares, al disputar sentidos y reconfigurar la vida universitaria. En este marco, las direcciones de género se consolidan como espacios de innovación institucional, capaces de abordar problemáticas específicas y, al mismo tiempo, impulsar transformaciones más amplias hacia universidades más reflexivas, inclusivas y socialmente pertinentes. Su carácter dinámico y en constante construcción constituye una base para su fortalecimiento, al favorecer miradas críticas y el desarrollo de estrategias realistas con impacto sostenido en el tiempo.