

PRIMER BALANCE DE GÉNERO

(2023-2024)



Documento realizado por la Dirección de Investigación Institucional,
financiado por el proyecto InES Género: INGE23003.

Equipo

Directora

Paola Cañon Guidetti

Coordinadora Área de Investigación Institucional

Macarena Cárdenas Pérez

Analista de Control y Gestión de Investigación

Camila Bravo Romero

Edición

Maria José Bravo Pizarro

José Zapata Miranda

Diseño y Diagramación

Pablo Sepúlveda Poblete

Santiago de Chile, Mayo 2025

PRIMER BALANCE **DE GÉNERO** **(2023-2024)**





Índice

5

Bienvenida

6

Introducción Comunidad UAI

5

Capítulo 1
Estudiantes UAI

17

Capítulo 2
Académicos(as) UAI

27

Capítulo 3
Colaboradores(as) UAI

30

Capítulo 4
**Posicionamiento del mundo
en materia de igualdad**

32

Capítulo 5
Alianzas y acciones UAI

36

Capítulo 6
**Percepciones y desafíos en la
igualdad de género**

38

Epílogo

Nuestro compromiso UAI

En el contexto actual, promover un balance de género al interior de las universidades no solo representa un compromiso con la igualdad, sino también una condición esencial para fortalecer la calidad y la integridad del quehacer académico. Garantizar una representación equitativa entre mujeres y hombres —desde el estudiantado hasta los espacios de toma de decisiones— contribuye a construir entornos más justos, inclusivos y respetuosos. Esta diversidad enriquece el pensamiento crítico, aporta nuevas perspectivas a la investigación y permite superar estereotipos que han limitado históricamente la participación de ciertos grupos en distintas áreas del conocimiento. Al incorporar el enfoque de género, las instituciones de educación superior no solo responden a marcos normativos nacionales e internacionales, sino que también asumen un rol formador en la construcción de sociedades más igualitarias. Por todo ello, avanzar hacia un balance de género en el ámbito universitario es una tarea prioritaria y necesaria.

En este marco, en 2023, la Dirección de Investigación Institucional de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) se adjudicó el Proyecto de Innovación en Educación Superior en Género (InES Género), otorgado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), con el propósito de promover y garantizar tanto el acceso como la trayectoria de las mujeres en investigación, lo cual implica un esfuerzo institucional por construir condiciones más equitativas en el ámbito del conocimiento. Con ello la UAI se compromete a desarrollar capacidades estructurales que permitan fomentar la permanencia y el liderazgo de mujeres investigadoras a lo largo de sus trayectorias académicas y de investigación.

La realización del Balance de Género UAI constituye una etapa esencial en el camino hacia la igualdad y la inclusión en el ámbito universitario. Este proceso no solo permite comprender en profundidad la situación actual, sino que también facilita la identificación de desigualdades existentes en diferentes ámbitos, como la distribución de estudiantes, docentes, personal administrativo e investigadoras. La evaluación periódica de estos indicadores resulta fundamental para monitorear los avances logrados y detectar áreas que requieren mayor atención, asegurando así la efectividad de las políticas y acciones implementadas.



Paola Cañón Guidetti

Directora proyecto
InES Género UAI

Directora de Investigación
Institucional y Doctorado



Introducción Comunidad UAI

La Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) es una comunidad diversa y comprometida, integrada por estudiantes, académicos(as) y colaboradores(as) que trabajan juntos para cumplir su misión de formar personas autónomas, reflexivas y comprometidas con el bienestar social.

En este marco, el proyecto InES Género cobra especial relevancia, ya que busca promover la igualdad, la inclusión y la diversidad como pilares fundamentales del quehacer universitario. Estos principios están alineados con los compromisos fundamentales de la UAI, los cuales fomentan una concepción crítica del mundo, una visión multidisciplinaria con competencias transversales

y una capacidad para anticiparse a los desafíos de un entorno globalizado.

Este balance de indicadores del período 2023-2024 busca diseñar una línea base y analizar los avances alcanzados en la implementación de políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de género en nuestra universidad. Refleja los logros obtenidos, las áreas de mejora y los desafíos que aún debemos enfrentar como comunidad para consolidarnos como una institución que promueve la igualdad y la diversidad en todos sus ámbitos. Además, en algunos casos se genera una comparación de los indicadores de la universidad, con su símil a nivel nacional e internacional, cuando los datos

se encuentran disponibles, con el objetivo de dar contexto y perspectiva a la realidad universitaria.

En el primer capítulo, se hace revisión de los estudiantes de la institución, sobre la composición de la matrícula, la titulación y la participación en la investigación. En el capítulo 2, se profundiza en el cuerpo académico, analizando su cantidad, distribución, formación, funciones, jerarquía, los cargos de liderazgo, adjudicación de fondos de investigación y patrocinios, así como producción científica. El capítulo 3 se detiene en los colaboradores con información sobre su cantidad, distribución y familias de cargos. Para el capítulo 4, se estudia el posicionamiento de la UAI en la producción científica asociada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El capítulo 5 refiere a

las alianzas y acciones para la igualdad de género impulsadas por la universidad. Finalmente, en el capítulo 6 se sintetizan los principales hallazgos de la Encuesta de percepción de estereotipos y sesgos de género¹.

Las fuentes de información utilizadas son: los datos administrativos e internos de la UAI, las bases de datos de matrícula y titulación del Servicio de Información de Educación Superior (SIES), la base de datos de proyectos adjudicados de la Agencia Nacional de Investigación de Desarrollo (ANID), el repositorio de datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), y la Encuesta de Percepción de Estereotipos y Sesgos de Género, ya mencionada.

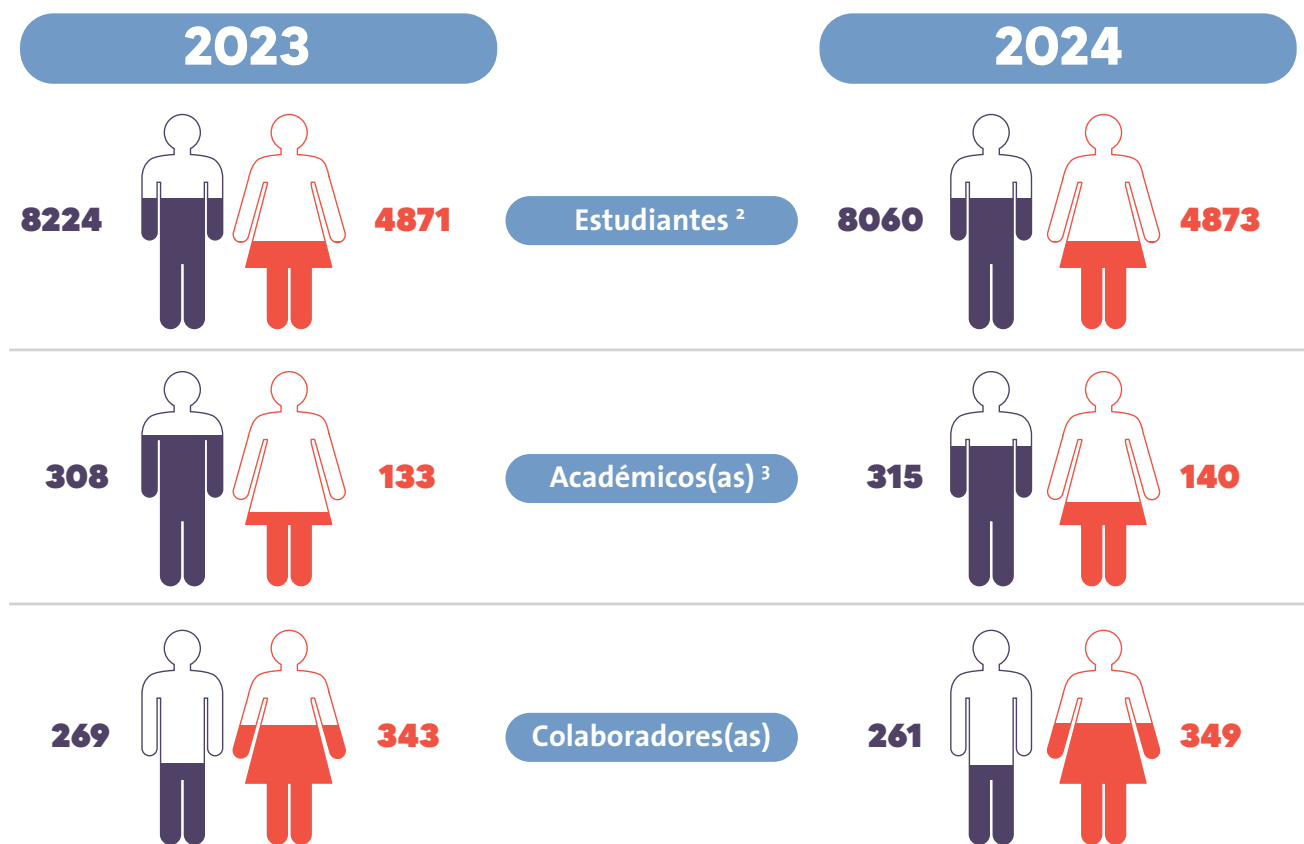


Gráfico 1.1

Fuente: Datos internos UAI y Servicio de Información de Educación Superior (SIES) 2024⁴.

¹ Realizada por Humana Consultores el año 2024, por encargo de la Universidad.

² Estudiantes: Considera alumnos(as) de Pregrado y Postgrado.

³ Considera Académicos(as) planta.

⁴ Para los datos de SIES 2024, se debe considerar que la fecha de la información de matrícula es el 15 de mayo para pregrado y en el caso de postgrado es el 30 de abril.

01



Estudiantes UAI

El análisis de los indicadores de matrícula, titulación y participación en el Programa de Apoyo a la Investigación (PAI) muestran realidades diversas en cuanto a la distribución entre mujeres y hombres, tanto para estudiantes de pregrado como de postgrado. También el establecer puntos de referencia en la realidad nacional e internacional, en algunos casos, permite tener una mirada de mayor amplitud acerca del estado actual y los desafíos pendientes que tiene en esta materia la Universidad Adolfo Ibáñez.

Matrícula estudiantes de pregrado y postgrado

Los matriculados en los programas de estudio es lo que define a la comunidad estudiantil presente en la Universidad Adolfo Ibáñez. Al analizar su distribución por género, por unidad académica y por nivel del programa, podemos comenzar a describir la realidad de la universidad con respecto a la igualdad de género.

Los estudiantes de pregrado suman un total de 10.583 en el año 2023 y 10.413 en 2024. Su distribución por género es de un 63% hombres y un 37% mujeres

tanto para el año 2023 como para el año 2024. En el Gráfico 2.1 se puede observar la distribución por género y unidad académica, tanto para los años 2023 y 2024.

Las unidades académicas de la Escuela de Negocios, y la Facultad de Ingeniería y Ciencias⁵, tienen una menor proporción de mujeres, 34% para 2023 y 33% para 2024 en el caso de la Escuela de Negocios, y un 27% en 2023 y 28% en 2024 para la Facultad de Ingeniería y Ciencias. Un segundo grupo, con un balance entre hombres y mujeres estaría constituido por la Facultad de Derecho, con un 50% en 2023 y un 52% en 2024, y por la Escuela de Diseño, con un 48% de mujeres para ambos años. El tercer grupo es el de unidades académicas con mayoría mujeres, que es el caso de la Escuela de Psicología con un 68%



de mujeres en 2023 y un 69% en 2024, además de la Escuela de Comunicaciones y Periodismo, con un 59% en 2023 y un 58% en 2024.

Estudiantes Pregrado

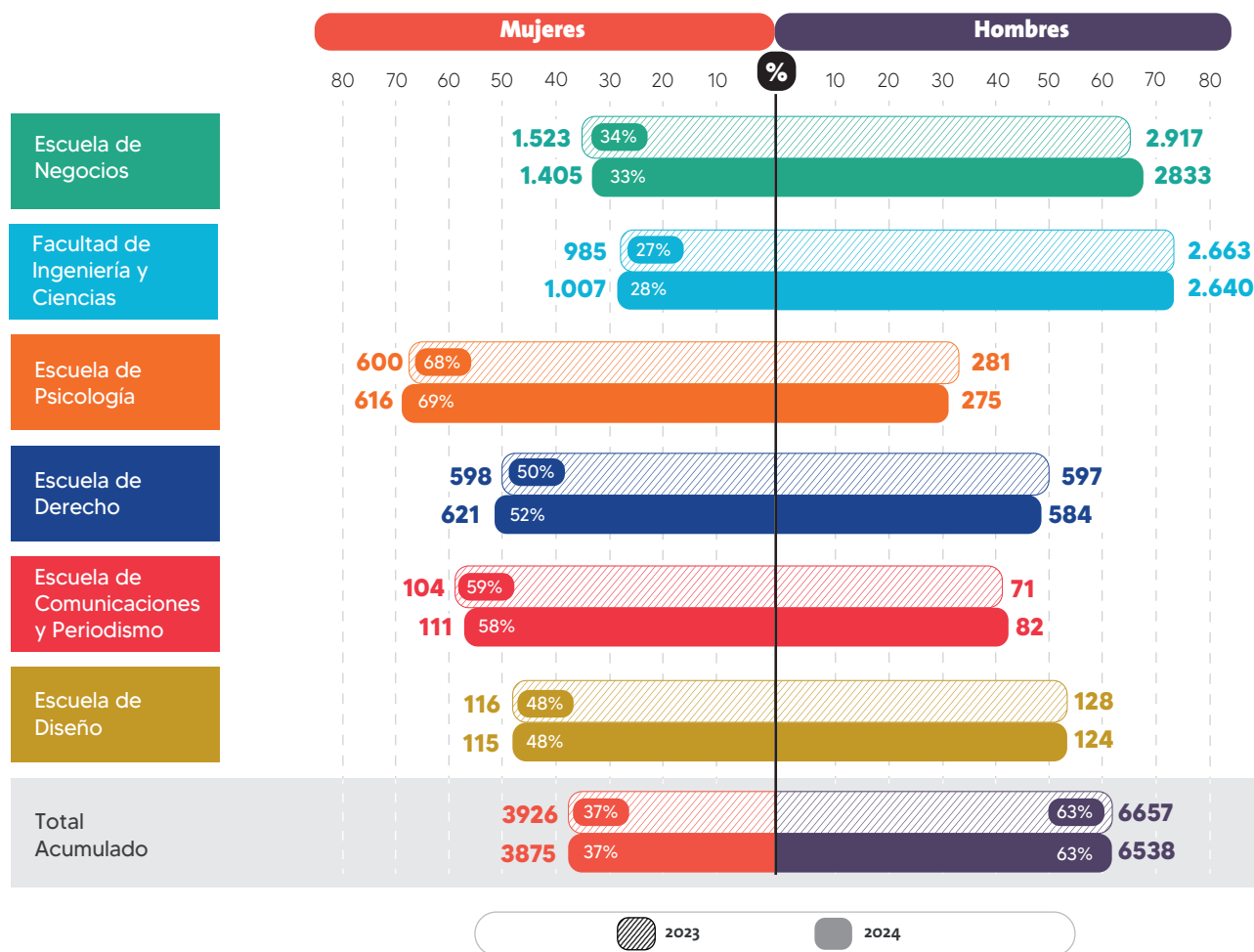


Gráfico 2.1

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2024.

⁵ Donde se alojan todos los programas de estudios pertenecientes a las áreas STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Por su parte, los estudiantes de postgrado⁶ suman un total de 2.512 en el año 2023 y 2.520 en 2024. Su distribución por género es de un 62% hombres y un 38% mujeres para el año 2023, mientras que para el año 2024 es de 60% hombres y un 40% mujeres. En el Gráfico 2.2 se puede observar la distribución por género y unidad académica, tanto para los años 2023 y 2024.

Como se observa, la mayoría de las unidades académicas tienen una menor proporción de mujeres. La Escuela de Gobierno se acerca más a una proporción equitativa, con un 41% de mujeres en 2023 y un 51% en 2024; la Escuela de Negocios tiene un 40% de mujeres en 2023 y un 43% en 2024, teniendo un aumento en este último año;

la Facultad de Artes Liberales muestra un 38% de mujeres matriculadas en sus programas de postgrado tanto en 2023 y en 2024; la Facultad de Derecho evidencia un 38% de mujeres tanto en 2023 como en 2024; mientras que por su parte, la Facultad de Ingeniería y Ciencias muestra la menor proporción de mujeres, con un 20% en 2023 y un 22% en 2024; en la Escuela de Diseño se observa un 46% de mujeres en 2023 y un 29% en 2024. Por la parte de las unidades académicas que tienen mayoría de mujeres, la Escuela de Comunicaciones y Periodismo muestra una cifra cercana al distribución equitativa, con un 48% de mujeres en 2023 y un 63% en 2024; por último, la Escuela de Psicología evidencia un 75% en 2023 y un 70% en 2024, lo que representa una baja con respecto al año anterior.

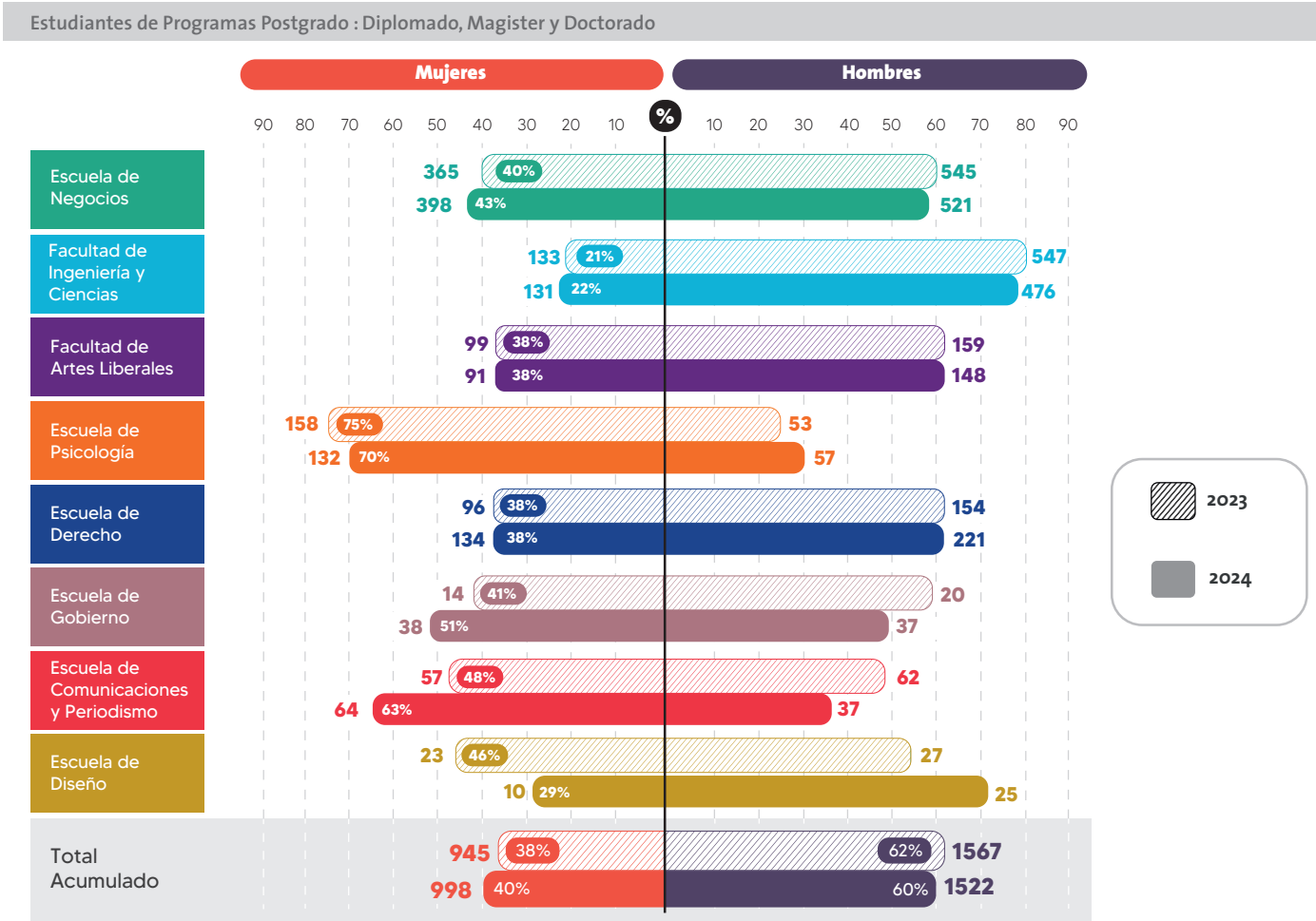


Gráfico 2.2

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2024.

⁶ Se consideran los programas de magister, doctorado y diplomados de postítulo.

Educación superior con perspectiva de género: ¿Cómo se posiciona la UAI?

El acceso y la permanencia en la educación superior son claves para avanzar hacia una academia más equitativa. En este contexto, la matrícula universitaria y los indicadores de titulación permiten analizar cómo se distribuyen las oportunidades entre mujeres y hombres. Comparar la realidad de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) con el panorama nacional ayuda a visibilizar avances y desafíos en la igualdad de género, destacando el impacto de las políticas institucionales en el éxito académico y profesional de su comunidad estudiantil.

Matrícula pregrado primer año

Según los registros de matrícula del Ministerio de Educación, en el año 2024 la matrícula en educación superior a nivel nacional, de pregrado y de primer año, asciende a 350.680 estudiantes, los cuales se distribuyen entre un 53% mujeres y un 47% hombres. La realidad en la UAI para el mismo indicador es de un total de 2.047 estudiantes de pregrado, los cuales se distribuyen en un 37% mujeres y un 63% hombres, lo cual marca una proporción distinta a la realidad nacional. Esta comparación se puede ver en el Gráfico 2.3.

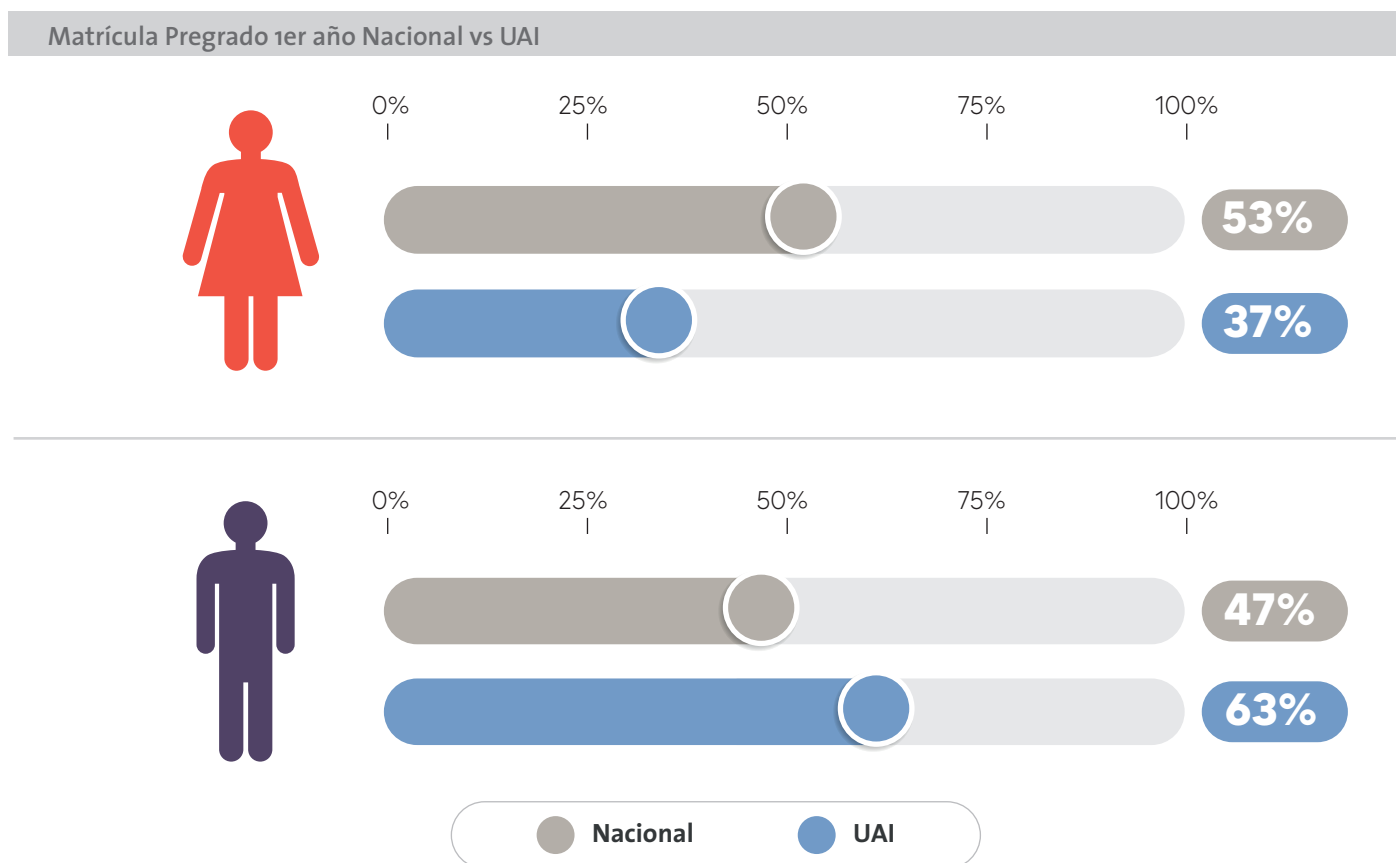


Gráfico 2.3

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2024.

Matrícula en áreas STEM

Si bien a nivel nacional la matrícula de mujeres está algunos puntos porcentuales por sobre la de los hombres, la realidad es distinta cuando analizamos las distintas áreas de los programas de estudio. En los programas de estudio de las áreas STEM, la tendencia ha sido una notoria mayor participación de hombres, para el año 2024, la distribución entre programas de estudio STEM versus las otras áreas del conocimiento, tanto en pregrado, programas de magíster y doctorado, a nivel nacional, es la que muestra el Gráfico 2.4

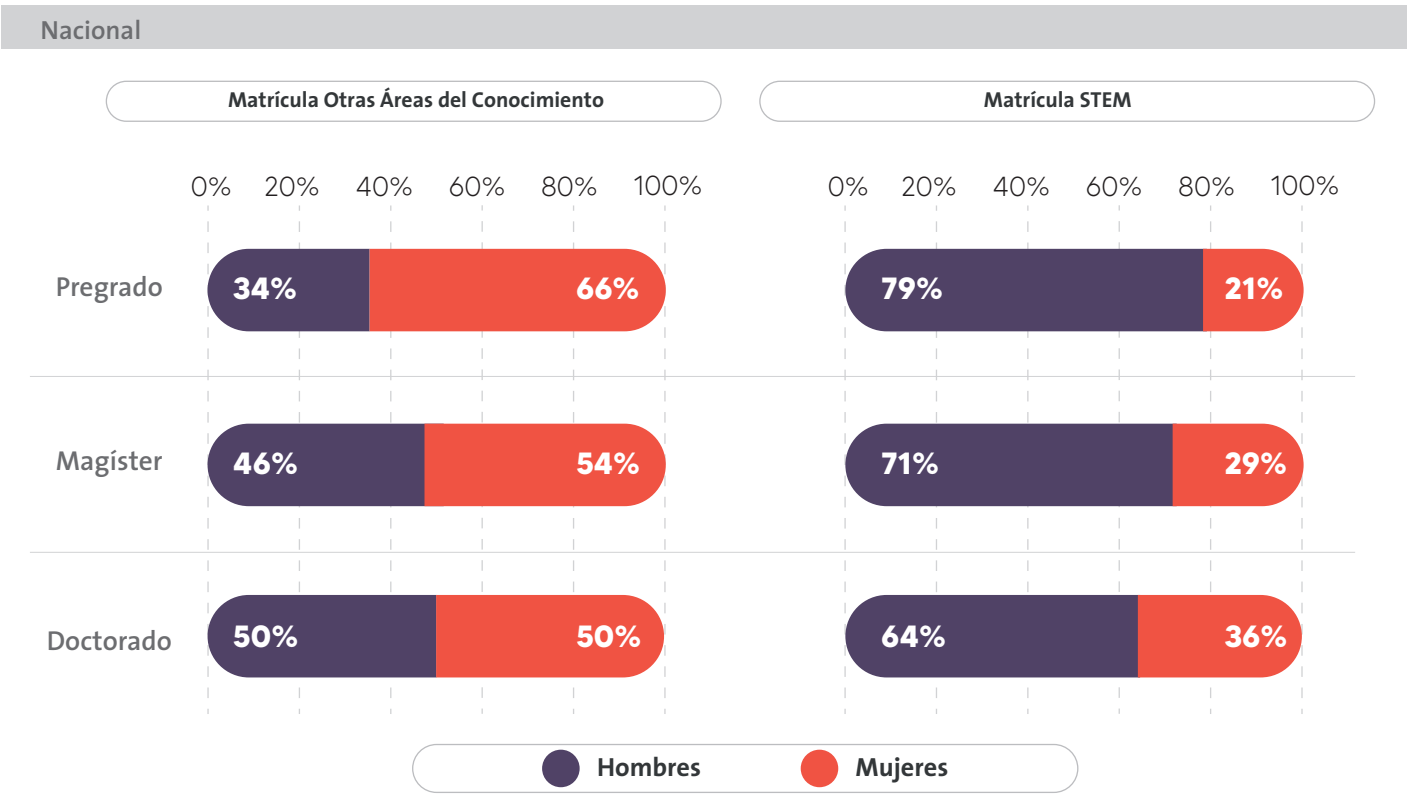


Gráfico 2.4

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2024.

Como se observa, la participación de mujeres es minoritaria en las áreas STEM a nivel nacional, siendo de 21% en pregrado, 29% en magíster y de 36% en programas de doctorado. Cuando analizamos las otras áreas del conocimiento, vemos que en pregrado la realidad se altera, siendo las mujeres

la proporción mayoritaria de la matrícula, con un 66%. En los programas de magíster y doctorado la proporción se equipara, con un 54% de mujeres en magíster y un 50% en programas de doctorado. El mismo indicador para el caso de la UAI se puede

observar en el Gráfico 2.5. En el caso de los programas de las áreas STEM, la proporción en pregrado es mayor a la nacional, con un 29% de matriculadas mujeres, mientras que en los programas de magíster y doctorado se da una proporción menor, con un 18% y un 28% de matriculadas mujeres, respectivamente.

En el caso de las otras áreas del conocimiento, la participación es mayoritariamente de hombres en los tres niveles de estudio, lo que también difiere de la realidad nacional.

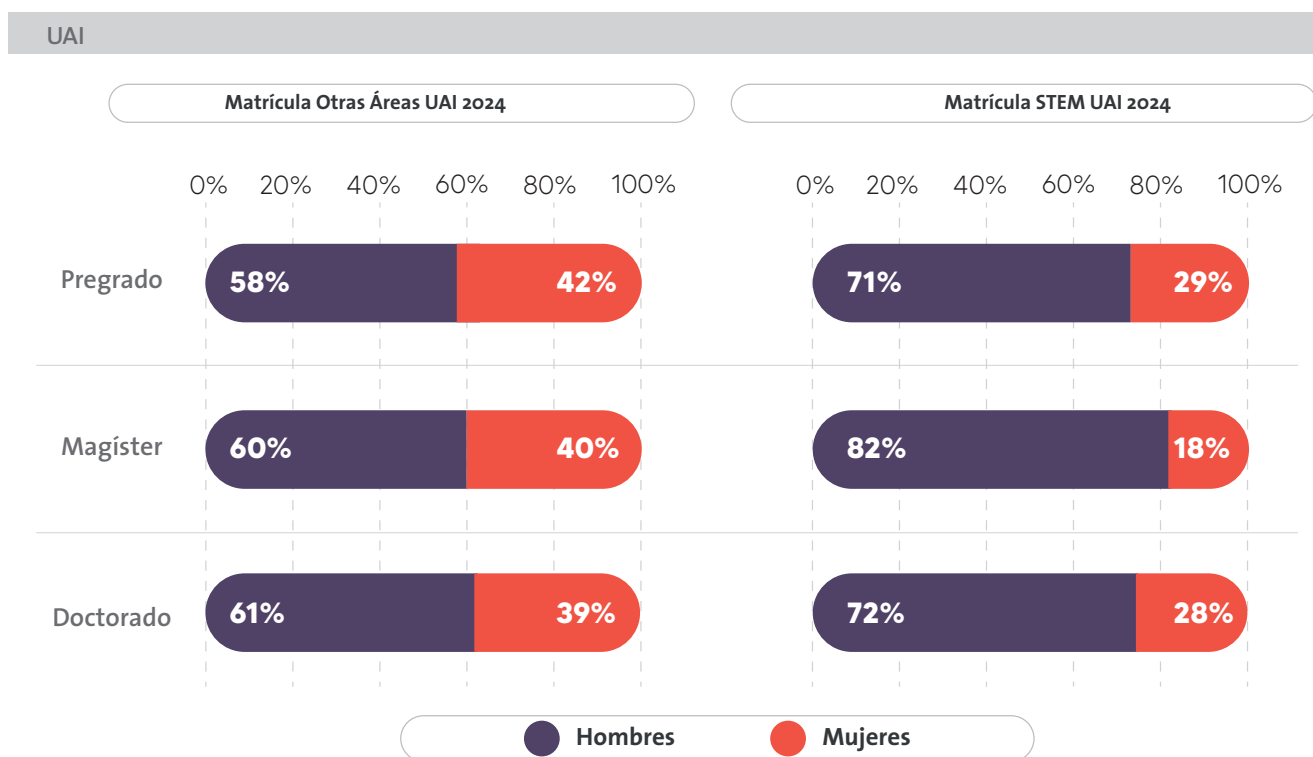


Gráfico 2.5

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2024.

Matrícula Admisión Especial UAI⁷

La Universidad cuenta con diversos mecanismos de admisión especial, dentro de los cuales existen dos tipos de ingresos que cuentan con un componente de igualdad de género, estos son:

- **Cupos más mujeres científicas +MC:** La UAI se adscribe a esta iniciativa a nivel del Sistema de Acceso a la Educación Superior, junto a otras 41 Universidades. Este cupo tiene por objetivo contribuir a la disminución de las brechas de género, potenciar y aumentar la participación de mujeres en carreras relacionadas a las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Para el año 2025 se contó con 75 cupos en UAI bajo este concepto.

- **Mujeres en Ingeniería, Ciencias y Negocios:** Admisión especial que reconoce y beneficia a mujeres egresadas de la enseñanza media el año 2023 o 2024, que teniendo un buen rendimiento escolar, éstas no cuentan con un puntaje ponderado suficiente para el ingreso a las carreras de estas Escuelas y Facultades por la vía de centralizada o regular. Las beneficiarias pueden ingresar a una selección de carreras de la Facultad de Ingeniería y Ciencias, y la Escuela de Negocios.

⁷ En la segunda versión de este balance se incluirán cifras desagregadas por sexo, diferenciando entre hombres y mujeres

Titulación de pregrado

A nivel nacional, los datos del SIES 2024 reflejan una brecha de género en la finalización de estudios, donde las mujeres han mantenido una mayor participación en la titulación en los últimos años.

Este escenario plantea la necesidad de analizar cómo se comportan estos indicadores en la Universidad Adolfo Ibáñez. Comparar la realidad nacional con los datos de la UAI permitirá identificar similitudes y diferencias en la igualdad de género en la titulación, así como evaluar el impacto de las políticas institucionales en la permanencia y éxito académico de sus estudiantes.

Para tener un panorama más completo de las trayectorias en educación superior, es necesario analizar las cifras de titulación, además de las de matrícula vistas anteriormente. Considerando los datos a nivel país, los titulados de pregrado el año 2021 fueron 227.889, el año 2022 fueron 225.486, mientras que el año 2023 llegaron a 229.243. En el caso de la UAI, el mismo indicador dio un total de 1.589 para 2021, 1.765 para 2022 y de 1.569 para el año 2023. La distribución por género de estas cifras se observa a continuación, en el Gráfico 2.6.

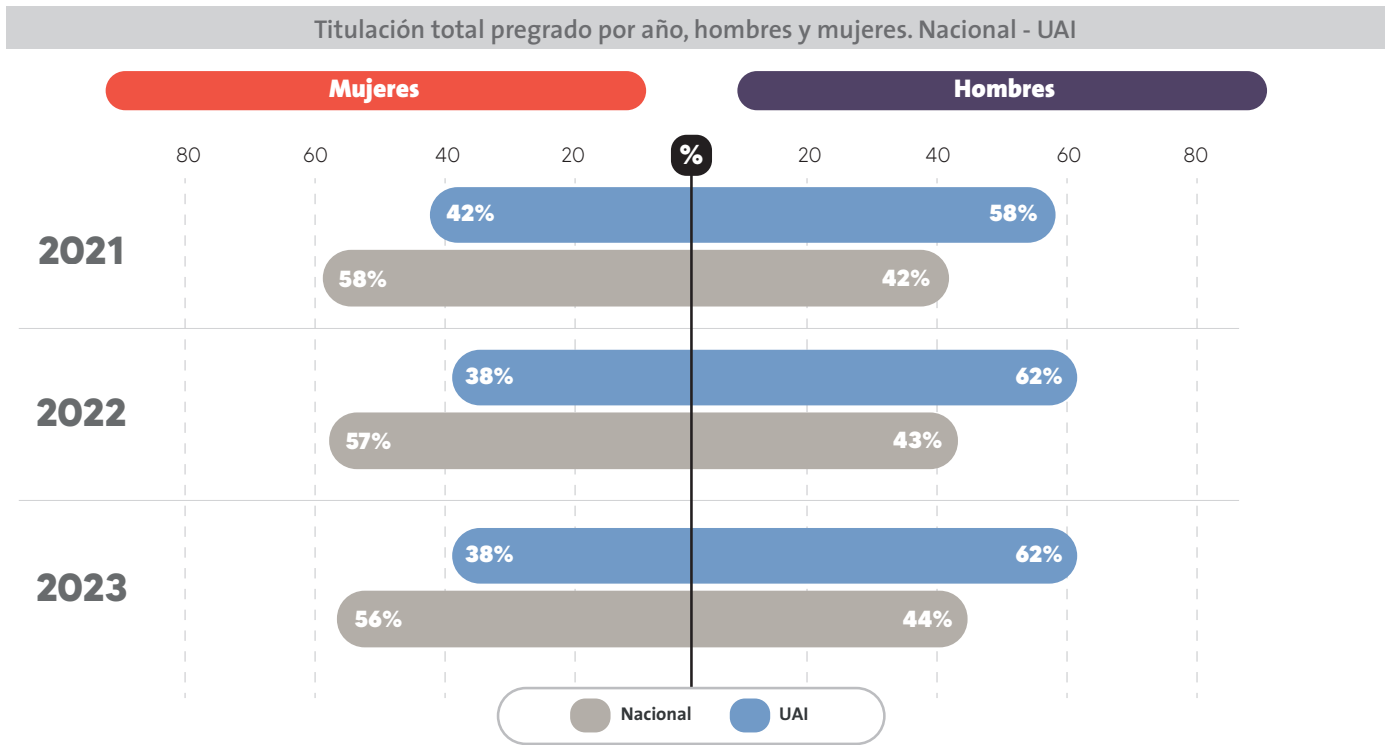


Gráfico 2.6

Fuente: Base de datos de matriculados SIES, 2024.

Como se evidencia en estas proporciones, las cifras tanto a nivel nacional como en la UAI se mantienen relativamente estables durante el período analizado, aunque en ambos casos se ve un relativo aumento de la proporción de hombres en los titulados. Sin embargo, al comparar año por año la realidad del país, con la de la universidad, se observan diferencias. En general, vemos una menor proporción de mujeres

en las cifras de titulados de la UAI, en el año 2021 vemos un 42% de mujeres, mientras que tanto para 2022 como para 2023 se obtiene un 38% de tituladas mujeres sobre el total. En el caso de todos los titulados a nivel nacional, para el año 2021 hay un 58% de mujeres, para el 2022 es un 57%, mientras que para el 2023 es de 56%.



Titulación áreas STEM

Como ya se mencionó en el apartado de matrícula, es necesario desagregar el análisis por áreas del conocimiento de los programas de estudio. Para este análisis, con el fin de tener un marco de comparación a nivel nacional, pero también a nivel internacional, utilizaremos el indicador de porcentaje de mujeres tituladas de educación superior en áreas STEM⁸, sobre el total de mujeres tituladas en el año 2022, tal como lo muestra el Gráfico 2.7.

Como se observa en la figura, a nivel internacional, para lo cual utilizamos el promedio de la OCDE⁹ se llega a un 14% de mujeres tituladas en programas de áreas STEM en educación superior para el año 2022. A nivel nacional, esa cifra se reduce a un 7,9%, lo cual es un poco más de mitad de la proporción OCDE. Por otra parte, en la UAI este indicador llega a un 12,5% para el año 2022, mostrando una mayor proporción de mujeres tituladas en áreas STEM contra la misma realidad a nivel país.

% de mujeres tituladas de educación superior en áreas STEM sobre el total de mujeres tituladas en 2022

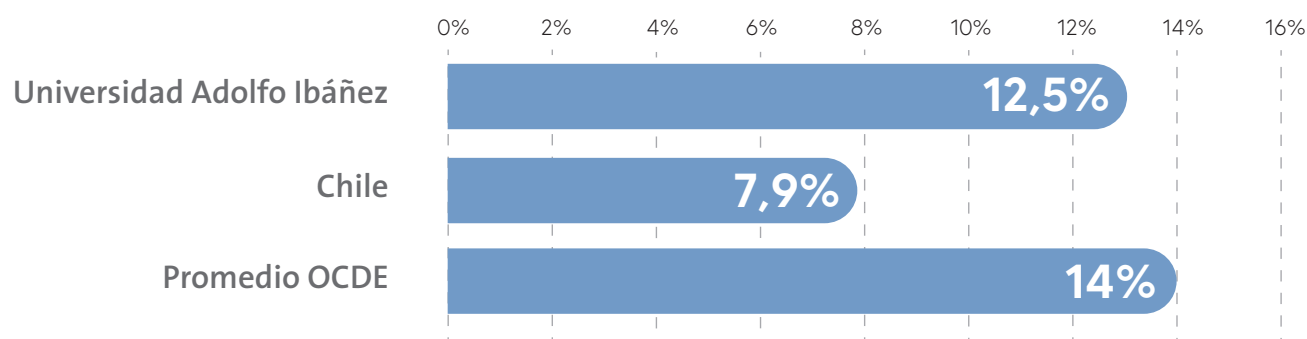


Gráfico 2.7

Fuente: Base de datos de Titulados SIES, 2022 y OCDE data explorer.

⁸ Incluye titulaciones en pregrado, postgrado y postítulo.

⁹ Fuente: <https://data-explorer.oecd.org/>

Estudiantes en la investigación:
Igualdad y oportunidades en el
ecosistema académico

La participación de los estudiantes en actividades de investigación es clave para fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la generación de conocimiento, habilidades esenciales para enfrentar los desafíos del mundo actual. La Universidad Adolfo Ibáñez cuenta con el Programa de Apoyo a la Investigación (PAI)¹⁰, cuyo objetivo general es promover y apoyar la investigación al interior de la casa de estudios, tanto la realizada por académicos(as), como por estudiantes. En el año 2025 el programa cuenta con 11 fondos concursables y 8 fondos no concursables, cada uno con su respectivo foco de apoyo y fomento a las trayectorias de Investigación, Desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e). A continuación, en el Gráfico 2.9 se analiza la proporción entre estudiantes de pregrado y postgrado, hombres y mujeres que participaron de proyectos apoyados por el PAI en los años 2023 y 2024.

El año 2023, el total de estudiantes de pregrado y postgrado participantes de proyectos apoyados por los fondos concursables del PAI fueron 39, mientras que para los fondos no concursables la cifra llegó a 8. Para el año 2024, los estudiantes participantes en los fondos concursables fueron de 33, mientras que en los no concursables participaron 22. En la gráfica se puede observar que la proporción entre hombres y mujeres está cerca de la paridad en todos los casos. Para el año 2023, se evidencia un 56% de estudiantes mujeres participantes de proyectos en fondos concursables, mientras que para los no concursables la proporción es 50% mujeres y 50% hombres. En el año 2024 cae levemente la participación de mujeres en ambos tipos de fondos, llegando a un 52% en los fondos concursables y a un 45% en los fondos no concursables.

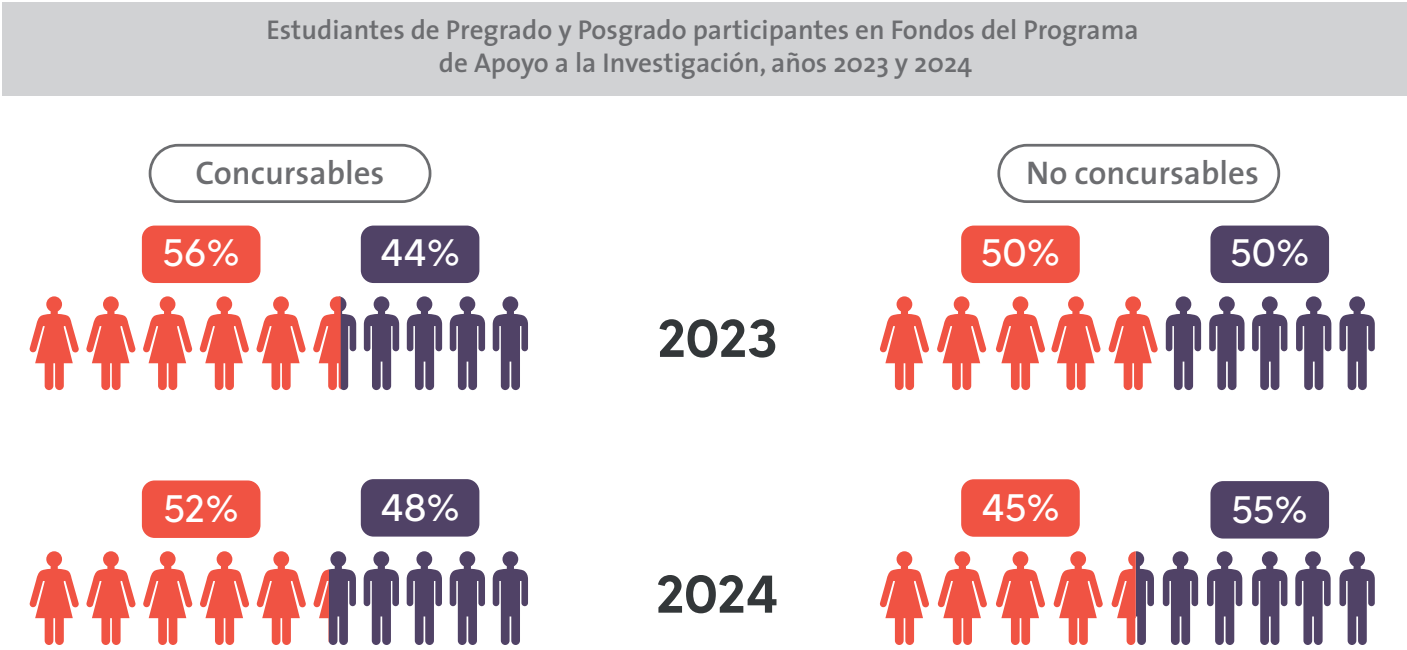


Gráfico 2.9

Fuente: Datos internos UAI.

¹⁰ Programa liderado por la Dirección de Investigación Institucional.

02



Académicos(as) UAI

La reducción de las brechas de género en la investigación y el ámbito académico es fundamental para garantizar la igualdad en el acceso a oportunidades, recursos y reconocimiento dentro de las universidades. Este capítulo reúne diversos indicadores claves que permiten identificar desigualdades y patrones de disparidad en la participación, financiamiento, liderazgo y resultados de hombres y mujeres en la investigación. Estos análisis buscan aportar información crítica para promover políticas que fomenten la igualdad y el desarrollo inclusivo en la Universidad Adolfo Ibáñez.

Participación y distribución académica en la universidad

El cuerpo académico de la Universidad Adolfo Ibáñez se conforma por 455 miembros para el año 2024. La distribución por género se da de la siguiente manera, 315 son hombres y 140 mujeres, representando el 69% y el 31%, respectivamente, como se observa en el Gráfico 3.1. Así, la brecha es de 38 puntos porcentuales (pp.). A nivel nacional, en la categoría de universidades dentro de las instituciones de educación superior, la distribución por género es 45% mujeres y 55% hombres, siendo la brecha de 10,6 puntos porcentuales.

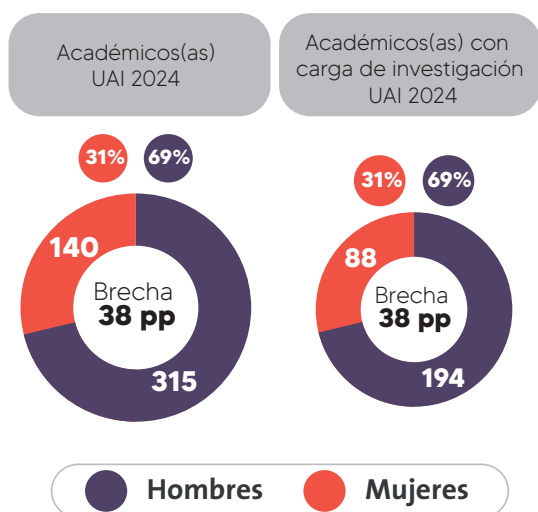


Gráfico 3.1

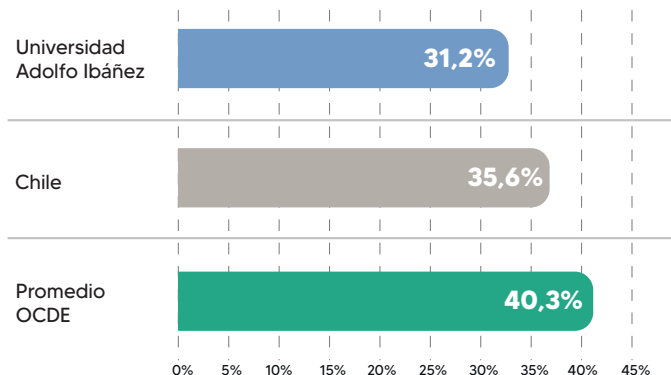
Fuente: Datos internos UAI.

Al analizar, dentro del cuerpo académico, a quienes tienen carga de investigación¹¹, la realidad es similar en proporciones. La suma total de académicos(as) con carga de investigación es de 282 individuos, teniendo la misma distribución de género que para la totalidad de académicos(as), un 69% son hombres, un 31% mujeres, mientras que la brecha es de 38 puntos porcentuales ver gráfico 3.1.

Para tener un punto de referencia, si revisamos el porcentaje de mujeres, sobre el total de investigadores a nivel nacional, es de 35,6% en el año 2022, como se observa en el gráfico 3.2. Este indicador ubica al país en una zona media dentro de los países de la OCDE, cuyo promedio de los países miembros (donde existe información) para este mismo dato, es 40,3%. en 2022.

Con el objetivo de mostrar una visión más amplia, el Gráfico 3.3 muestra una comparación entre la Universidad Adolfo Ibáñez y la realidad del país en dos indicadores, considerando los últimos datos disponibles. El primero son los profesionales con doctorado que trabajan en universidades, y el segundo son quienes además realizan investigación. En la UAI, el 31% de los académicos(as) con doctorado son mujeres, cuyo conteo son 102 académicas,

% mujeres investigadoras en Educación Superior sobre el total de investigadores

Gráfico 3.2 Fuente: Datos Internos UAI y Encuesta Sobre Gasto y Personal I+D 2022 y OCDE Data Explorer⁹.

mientras que a nivel nacional ellas representan el 38% del total, lo que representa un universo de 4.284 doctoras estimadas. Si consideramos además quienes realizan investigación en las universidades y cuentan con el grado de doctor, resulta la misma proporción que el indicador anterior tanto para la UAI, con un 31%, cuyo conteo son 85 académicas, como para el nivel nacional, con 38%, que representa un universo de 4.007 doctoras estimadas.

Profesionales con doctorado por género, que trabajan en universidades, según función.

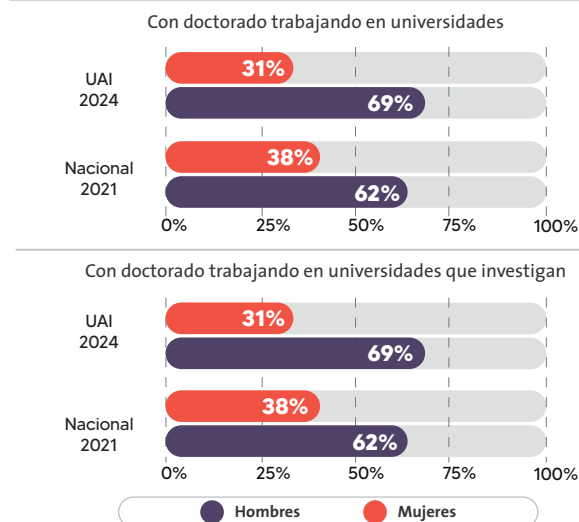


Gráfico 3.3

Fuente: Datos internos UAI y Encuesta de Seguimiento de Trayectoria de Profesionales con Doctorado (xCDH), año de referencia 2021.

¹¹ Se exponen los últimos datos disponibles para cada caso. En los datos UAI refieren al año 2024, mientras que en el caso nacional y OCDE son datos que representan el año de medición 2022.

Al analizar la potencial trayectoria de una académica con doctorado que investiga en la UAI, vemos que se produce una reducción cada vez mayor de la proporción en la medida que se avanza en los pasos de dicha trayectoria. En el gráfico 3.4 observamos que las mujeres parten con una participación del 37% en la matrícula de pregrado de la UAI, proporción que baja a 36% y a 34% en los programas de magíster y doctorado, respectivamente. Así, cuando llegamos a la proporción de mujeres con doctorado, dentro de los académicos(as) que investigan, como ya lo observamos arriba, representan un 31% del total.

Planta académica y de investigación: distribución académica por unidad

La distribución del cuerpo académico por unidad académica refleja la composición y las brechas de género dentro de las áreas de la universidad. Analizar estos datos permite identificar oportunidades para fortalecer la igualdad y promover un acceso más equilibrado a la generación de conocimiento.

La Universidad Adolfo Ibáñez cuenta con 8 unidades académicas entre Escuelas y Facultades¹², donde

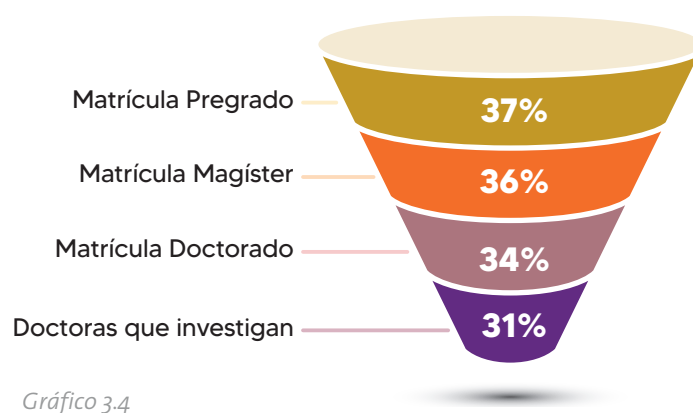


Gráfico 3.4

se distribuye el cuerpo académico. Tal como lo analizamos en las áreas del conocimiento para el caso de los estudiantes, también cada facultad muestra diferencias importantes en la proporción entre mujeres y hombres dentro del cuerpo académico. Dicha distribución la podemos observar en el Gráfico 3.5.

Podríamos dividir a las unidades académicas en dos grandes grupos, el primero estaría conformado por las Unidades y Escuelas que tienen desde un 40% de mujeres hacia arriba y las que tienen desde esa cifra hacia abajo. En el primer grupo estaría, en orden descendiente según la proporción de académicas,

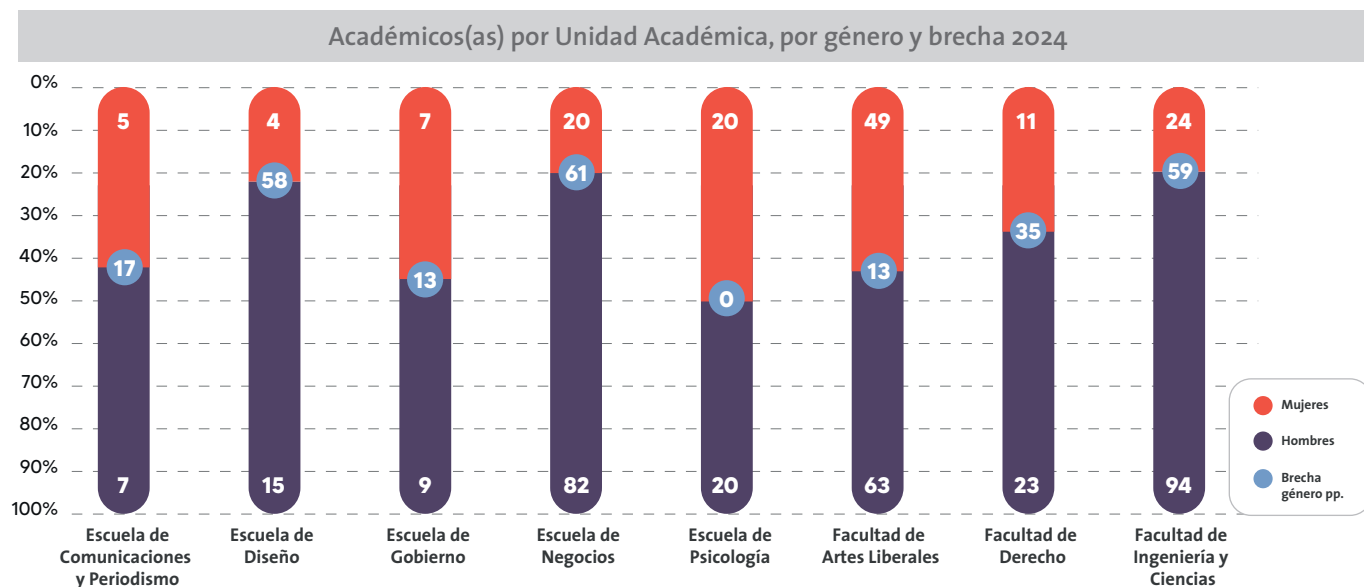


Gráfico 3.5

Fuente: Datos internos UAI

¹² Los académicos de Global Brain Health Latam fueron sumados a la Escuela de Psicología.

la Escuela de Psicología, que en el año 2024 tiene un 50% de mujeres y un 50% de hombres; le sigue la Escuela de Gobierno y la Facultad de Artes Liberales con un 44% de académicas en ambos casos; y, finalmente dentro del primer grupo se encuentra la Escuela de Comunicaciones y Periodismo con un 42% de académicas mujeres. En el segundo grupo, también en orden descendente se encontraría la Facultad de Derecho, con un 32% de mujeres; a continuación se encontraría la Escuela de Diseño, con un 21% de académicas; tanto para el caso de la Escuela de Negocios, como la Facultad de Ingeniería y Ciencias, que también junto con la Facultad de Artes Liberales son las más numerosas, cuentan con un 20% de mujeres dentro del cuerpo académico.

De la misma forma que en el primer indicador del capítulo, también se realizará el mismo análisis pero tomando en cuenta sólo a los académicos(as) que tienen carga de investigación, también para el año 2024, esta información se puede apreciar en el Gráfico 3.6.

Como se observa, la figura resulta similar que en el caso anterior, que representaba la totalidad del cuerpo académico, hay tres unidades que cabría mencionar dado la diferencia que se da en la proporción de mujeres, en este caso, académicas investigadoras. La mayor diferencia se da en el caso de la Escuela de Comunicaciones y Periodismo, donde ahora vemos una caída hasta un 25% de mujeres investigadoras, por lo que la brecha queda en 50 puntos porcentuales, aunque este efecto se ve acentuado por la poca cantidad total de académicos(as) investigadores(as) de la unidad académica, la cual suma 4. El segundo caso es el de la Escuela de Diseño, que asciende a un 33% de académicas investigadoras, siendo ahora la brecha de 33 puntos porcentuales. El tercer caso es la Escuela de Psicología, que desciende su porcentaje de mujeres investigadoras, teniendo ahora 8 puntos porcentuales de brecha.

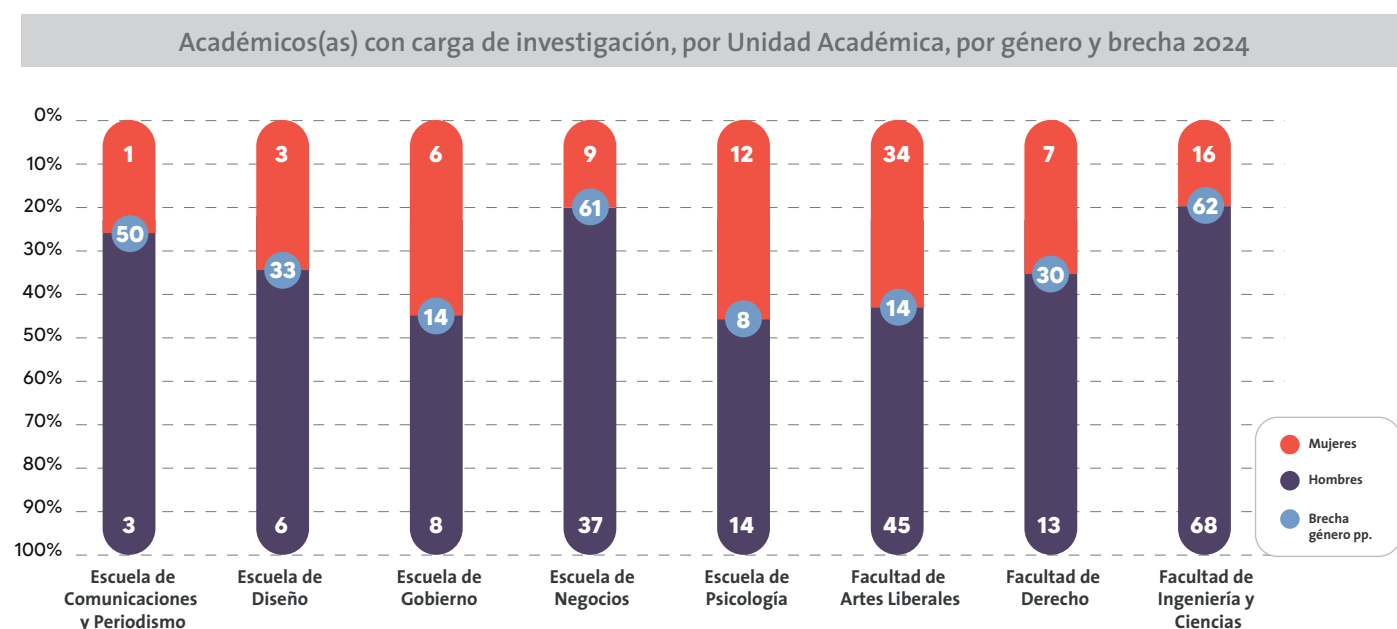


Gráfico 3.6

Fuente: Datos internos UAI

Jerarquía académica : distribución y igualdad en la universidad

El cuerpo académico de la Universidad Adolfo Ibáñez cuenta con diversas trayectorias para su desarrollo dentro de la institución. La universidad define tres carreras académicas, cada una con sus respectivas jerarquías. La carrera académica regular refiere a los académicos(as) que hacen actividades con carácter permanente en docencia y en investigación. Tiene las jerarquías de Profesor(a) Asistente, Profesor(a) Asociado(a) y Profesor(a) Titular. La carrera académica especial es para académicos(as) que cumplen funciones fundamentalmente docentes, pudiendo desempeñar además otras funciones previa autorización de la Vicerrectoría Académica. Tiene las jerarquías de Profesor(a) Docente Asistente, Profesor(a) Docente Asociado(a) y Profesor(a) Docente Titular. Mientras que la carrera académica de Instructor se define como quienes realizan labores específicas de docencia bajo la supervisión del Decano(a) de su respectiva unidad académica, y tiene solo una jerarquía.

Analizar esta distribución entre las carreras académicas y las jerarquías permite identificar las oportunidades y desafíos en la representación de mujeres y hombres en cargos académicos(as), destacando la necesidad de fomentar un entorno más inclusivo y equitativo que promueva el crecimiento de todas y todos en la trayectoria académica.

En el Gráfico 3.7 observamos la cantidad de docentes de la UAI que en el año 2024 estaban asignados a cada tipo de carrera académica, y su distribución por género. En la carrera académica regular se contabilizan 290 académicos(as), de los cuales un 31% son mujeres. En la carrera académica especial suman 102 académicos(as), con una proporción de 27% mujeres. Por último, la carrera académica de instructor cuenta con 53 académicos(as), los cuales tienen un 40% de mujeres en su conformación, siendo la carrera académica con mayor proporción de mujeres.

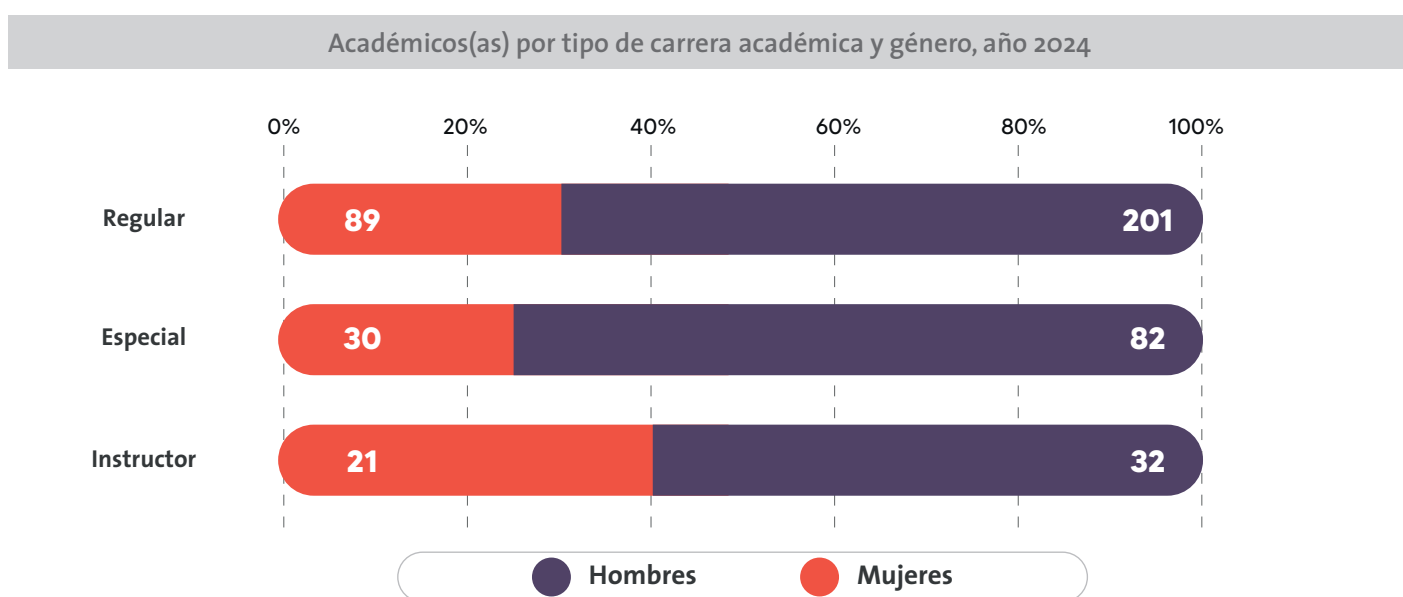


Gráfico 3.7

Fuente: Datos internos UAI

A continuación analizaremos la distribución en las jerarquías dentro de las carreras académicas especial y regular, para el año 2024. Como se observa en el Gráfico 3.8, en el caso de la carrera especial vemos una distribución casi idéntica dentro de las distintas jerarquías tanto en la gráfica para

el caso de las académicas, como para el caso de los académicos, la diferencia se manifiesta en el volumen total de quienes son parte de la carrera especial, que es de 29 para las mujeres y de 68 para el caso de los hombres.

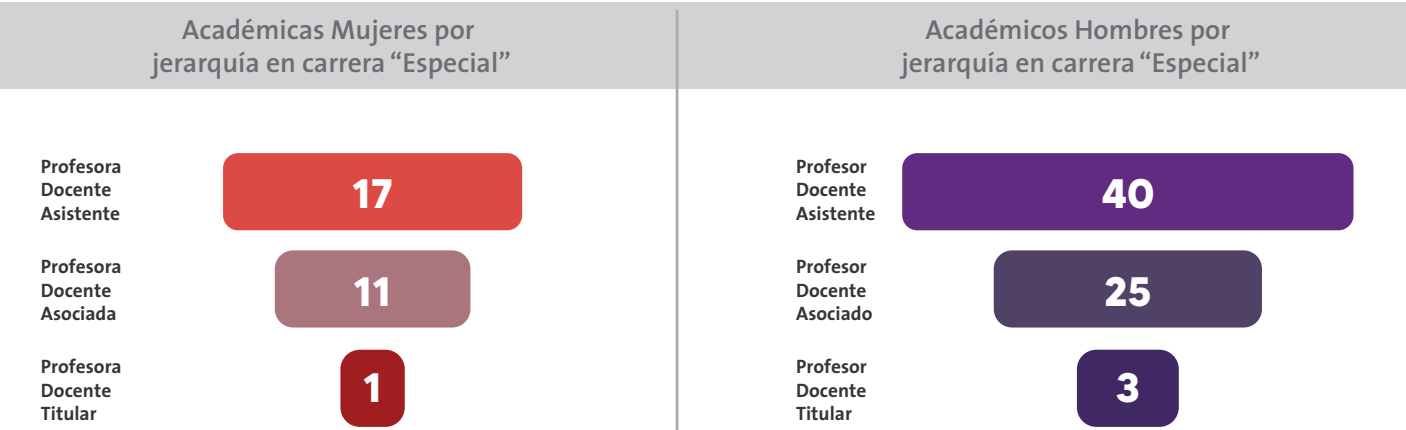


Gráfico 3.8

Fuente: Datos internos UAI

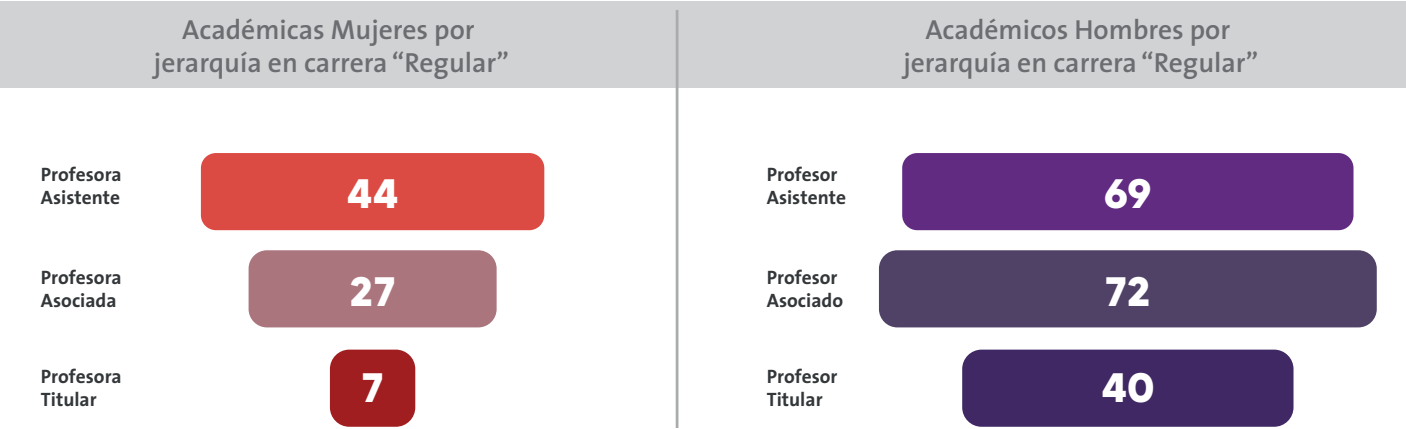


Gráfico 3.9

Fuente: Datos internos UAI

Para la carrera académica regular, la realidad es diferente, como se aprecia en el Gráfico 3.9. En el caso de los académicos hombres observamos una distribución parecida a un trapecio invertido, donde la jerarquía de profesor asociado es levemente mayor a la jerarquía de profesor asistente, y donde los profesores titulares representan el 22% del

total de académicos hombres en carrera regular. La realidad de las académicas mujeres es distinta, vemos una figura de pirámide invertida, similar a la de de carrera especial, donde solo hay 7 académicas jerarquizadas como titulares, lo que representa el 9% de la totalidad de académicas mujeres de la carrera regular, menos de la mitad de la misma proporción para el caso de los académicos hombres.

Liderazgo y financiamiento en investigación

El acceso al liderazgo de proyectos y la obtención de financiamiento son aspectos claves para medir la igualdad en las oportunidades de desarrollo profesional y académico. Este apartado examina las diferencias de género en la cantidad de proyectos liderados, los montos asignados y la participación en convenios de investigación financiados por fuentes públicas.

En materia de investigación, el principal indicador para iniciar y mantener su desarrollo es la obtención de financiamiento. En este caso analizaremos los datos de adjudicación de los distintos fondos disponibles de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), por parte de los académicos(as) UAI, y realizaremos una comparación con el mismo indicador a nivel nacional. Para el análisis, utilizaremos solo los proyectos ANID de las categorías de Investigación

Aplicada y Proyectos de Investigación (Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico).

En el Gráfico 3.10 podemos observar la cantidad de proyectos de la ANID adjudicados liderados por académicos(as) UAI¹³, así como la distribución de género de los mismos, en los años 2023 y 2024. En el año 2023 los académicos(as) UAI adjudicaron 56 proyectos ANID en total, siendo 42 de los mismos adjudicados con un académico hombre liderando y 13 adjudicados por académicas mujeres, representando estas últimas una proporción de 25% sobre el total. Para el año 2024, la cantidad total bajó a 48 proyectos ANID adjudicados, aumentando la participación de mujeres hasta llegar al 28% del total. A nivel nacional, se observa una mayor proporción de adjudicaciones por mujeres, llegando al 36% del total de proyectos adjudicados.

Distribución de género de líderes proyectos ANID adjudicados años 2023 y 2024, cantidad de proyectos

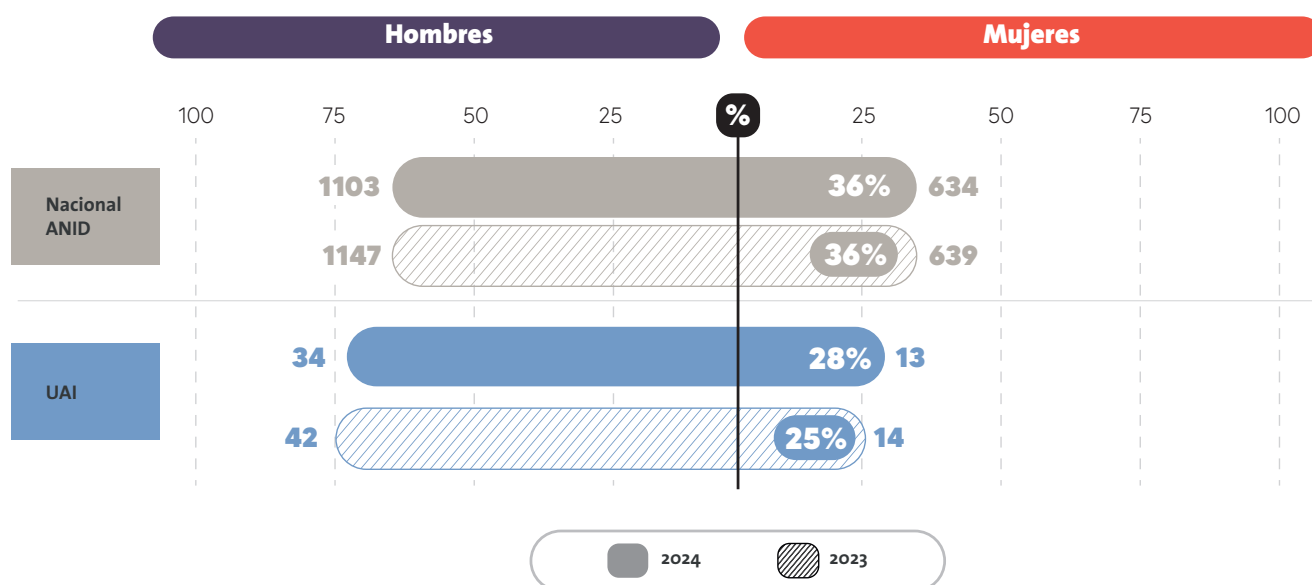


Gráfico 3.10

Fuente: Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo 2025, Base de Datos Histórica Proyectos Adjudicados ANID.

¹³ El liderazgo de los proyectos refiere al académicos responsable del mismo ante la ANID, tanto como Investigador(a) Responsable o como Director(a) del proyecto.

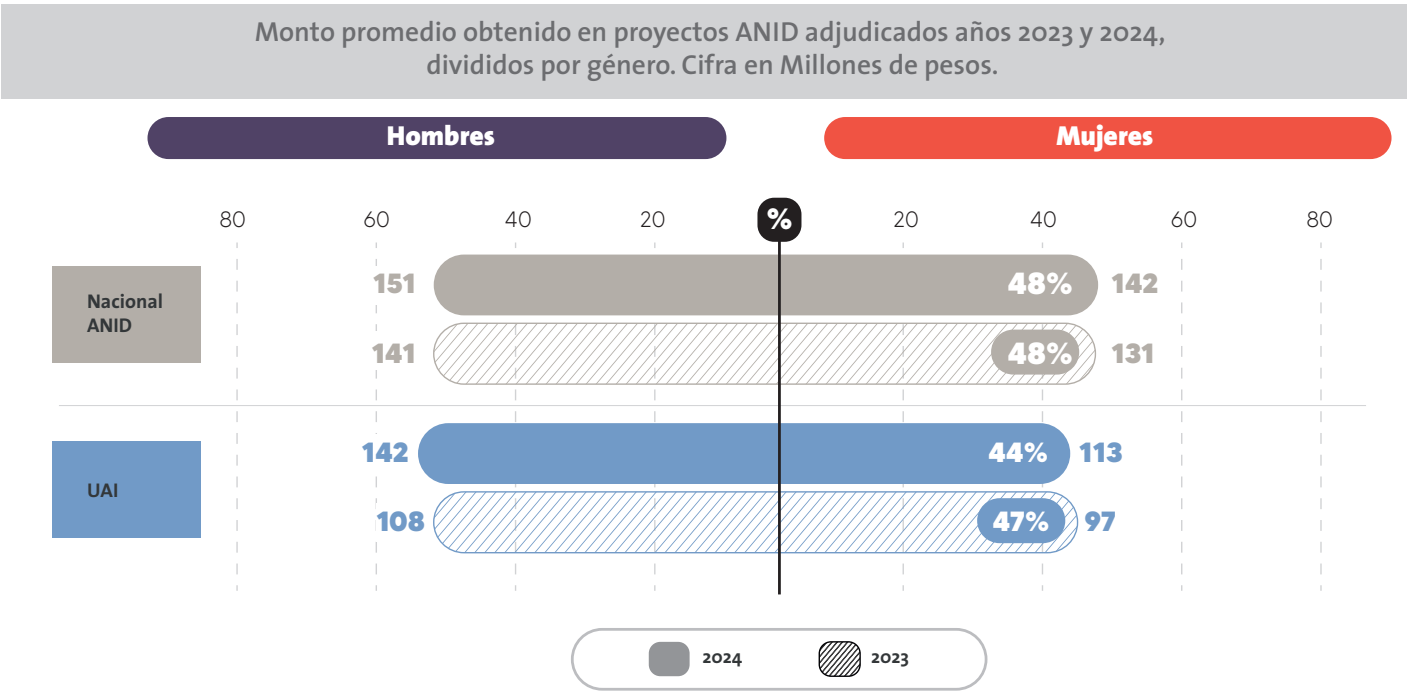


Gráfico 3.11

Fuente: Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo 2025, Base de Datos Histórica Proyectos Adjudicados ANID.

Sin embargo, la cantidad de proyectos no es el único indicador relevante, sino el monto promedio de financiamiento obtenido, el cual también se visualiza por género y por año en el Gráfico 3.11. El año 2023 los investigadores hombres de UAI se adjudicaron un monto promedio por proyecto de 108 millones de pesos, mientras que las investigadoras mujeres se adjudicaron 97 millones promedio, lo que representa un 10% menos de financiamiento que para el caso de los hombres. Para el año 2024, tanto para hombres como para mujeres aumentó el monto promedio adjudicado. Los investigadores hombres adjudicaron un monto promedio de 142 millones por proyecto, mientras que las académicas mujeres adjudicaron 113 millones promedio, lo que representa un 20% menos que los hombres, por lo que la brecha se ha visto aumentada el último año. A nivel nacional, los montos adjudicados por proyecto son mayores tanto para hombres como para mujeres, además, el promedio de financiamiento

por proyecto se acerca a la proporción equitativa entre géneros.

Avanzando hacia una mayor igualdad en la investigación

La participación de mujeres en puestos de liderazgo tanto en las instituciones como en la investigación, es clave para fomentar entornos más diversos e innovadores. En los últimos años, se han impulsado esfuerzos para aumentar la presencia de académicas e investigadoras en roles de liderazgo¹⁴ y en la dirección de proyectos de I+D+i+e. Estos avances reflejan el compromiso con una mayor igualdad en el acceso a oportunidades dentro del ámbito científico y académico. A continuación, en el Gráfico 3.12, se presentan los indicadores que evidencian la evolución de esta participación en 2023 y 2024.

¹⁴ Los puestos de liderazgo en la UAI son los que corresponden a: Rectoría, Vicerrectorías, Prorectoría, Secretaría General, Decanaturas y Directores a nivel central y en unidades académicas.

El total de puestos de liderazgo en la UAI son 37 para 2024 y 38 en 2023, como se ve en el gráfico 3.12. La proporción de mujeres en estos puestos fue de 45% en el año 2023 y 43% en el 2024, por lo que se ve un buen balance en este aspecto. Al analizar cada categoría de puestos de liderazgo que no son unipersonales, se ve una distribución bastante equitativa en todas,

Autoridades y Directores UAI,
distribución por género, número y porcentaje

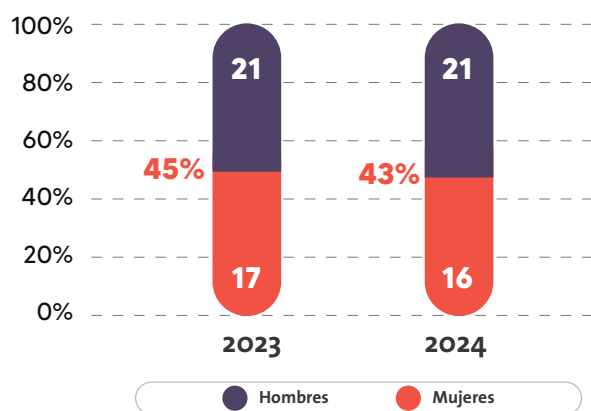


Gráfico 3.12

Fuente: Datos internos UAI

manteniéndose en el rango entre 60 a 40% de mujeres. Si se considera, dentro del grupo de los cargos de liderazgo, a quienes a su vez lideran proyectos de I+D+i+e, se observa que en el año 2023 el 57% del grupo son mujeres. Asimismo, el año 2024 el 40% de quienes son autoridades y directores UAI y lideran, a su vez, proyectos I+D+i+e, son mujeres como se ve en el gráfico 3.13.

Autoridades y Directores UAI y que lideran proyectos
I+D+i+e, distribución por género, número y porcentaje

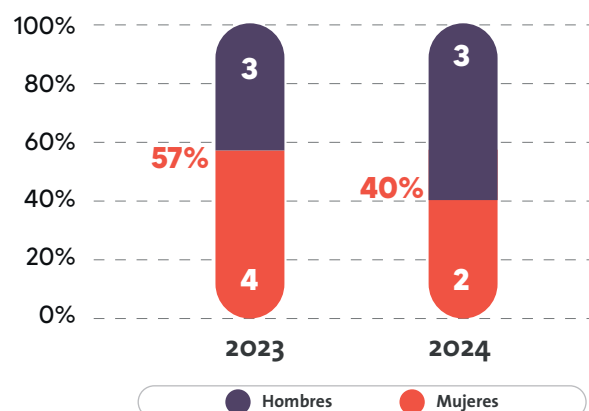


Gráfico 3.13

Fuente: Datos internos UAI

Producción científica y reconocimientos

La producción científica y la generación de innovaciones son indicadores fundamentales para evaluar la contribución de hombres y mujeres a la creación de conocimiento. Este apartado explora la participación de género en publicaciones académicas y los patrocinios ANID recibidos.

Las publicaciones académicas se analizarán en base a la cantidad de documentos científicos publicados, tanto por tipo de base de datos (Scopus y Web of Science), por año, por cantidad de autores y por su género, permitiendo observar tendencias, brechas y avances en la equidad de género dentro del ámbito académico.¹⁵

La cantidad total de publicaciones científicas indexadas asociadas a la UAI en el año 2023 suman 568 documentos en el repositorio Web of Science (WOS) y 688 en el repositorio SCOPUS¹⁶. En el año 2024 hay un leve descenso, se cuentan 554 documentos en el repositorio WOS y 644 en el repositorio SCOPUS. Esta información se puede visualizar en el Gráfico 3.14.

Cantidad de Publicaciones asociadas a UAI,
por institución que registra y año

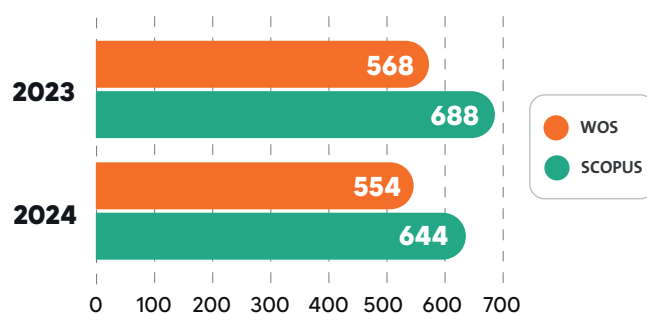


Gráfico 3.14

Fuente: Datos internos UAI

¹⁵ N° total de artículos indexados, capítulos de libros, libros, catálogos, u otros productos académicos revisados por pares, desglosados por género del autor/a principal.

¹⁶ Los repositorios WOS y SCOPUS tienen, en su mayoría, las mismas revistas indexadas, aunque tienen una porción que solo está en un repositorio y no en el otro, por eso se muestran los datos de ambos. Pero en su mayoría no se trata de artículos distintos.

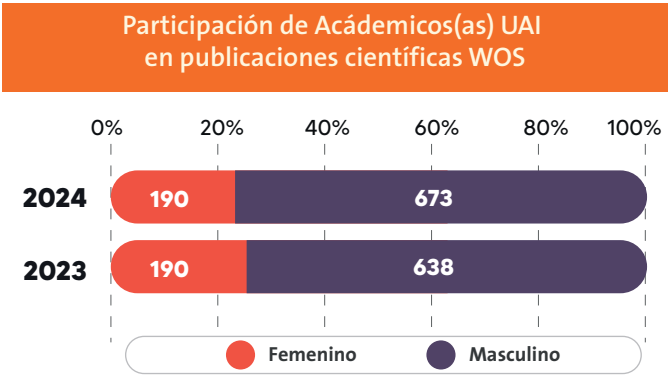


Gráfico 3.15

Fuente: Datos internos UAI

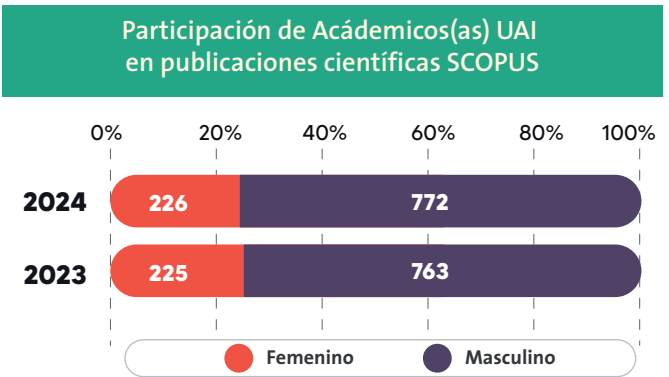


Gráfico 3.16

Fuente: Datos internos UAI

En los gráficos 3.15 y 3.16 podemos ver tanto para el repositorio WOS y SCOPUS, respectivamente, la participación diferenciada entre académicos hombres y académicas mujeres en las publicaciones antes mencionadas. Cabe mencionar que un mismo académico(a) puede participar de variadas publicaciones en un año, por lo que las cifras siguientes son la suma de todas las participaciones en publicaciones de los académicos(as) UAI.

En el caso del repositorio WOS, observamos que hay 190 participaciones de académicas mujeres de la UAI tanto para el año 2023, como el 2024, mientras que los académicos hombres tienen 638 participaciones en 2023 y 673 en 2024. Para el año 2023 la brecha entre ambos géneros es de 54 puntos porcentuales, la cual sube a 56 puntos porcentuales en 2024.

En el caso del repositorio SCOPUS, se evidencian 225 participaciones de académicas mujeres de la UAI para el año 2023 y 226 para el año 2024, mientras que los académicos hombres tienen 763 participaciones en 2023 y 772 en 2024. Para el año 2023 la brecha entre ambos géneros es de 54 puntos porcentuales, la cual sube a 55 puntos porcentuales en 2024.

Patrocinios ANID

Otro indicador relevante es la cantidad de patrocinios ANID¹⁷ obtenidos por los académicos(as) de la UAI, la información se mostrará tanto para los años 2023

y 2024, y su distribución entre géneros en ambos casos. Esto se visualiza en el Gráfico 3.17

Como se analiza en el gráfico, para el año 2023 los académicos(as) UAI obtuvieron 172 patrocinios ANID para sus proyectos, siendo 52 patrocinios otorgados a mujeres académicas y 120 a académicos hombres, representando una brecha de 40 puntos porcentuales. Para el caso del año 2024, la proporción de mujeres aumenta, reduciendo la brecha a 27 puntos porcentuales, teniendo 189 patrocinios ANID otorgado a académicos(as) UAI, 69 a mujeres académicas y 120 a hombres.

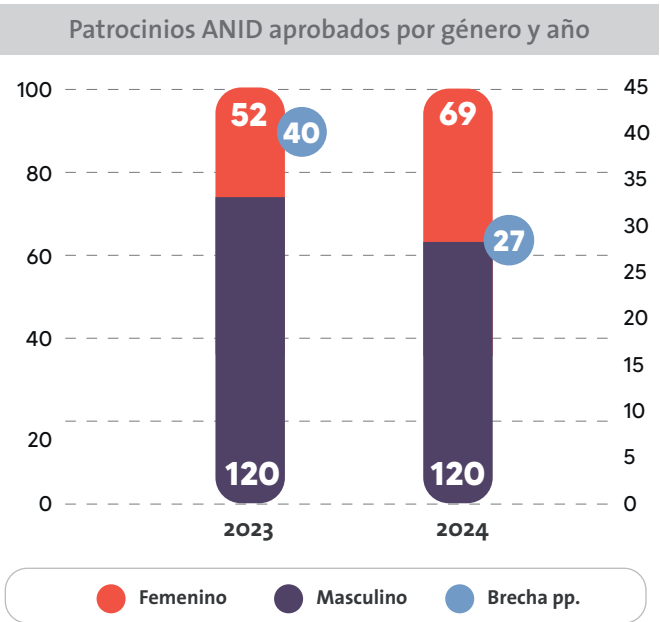


Gráfico 3.17

Fuente: Datos internos UAI

¹⁷ Un Patrocinio ANID consiste en el respaldo de la institución a la postulación y divulgación de una actividad o evento sobre la base de la misión y funciones que le son propias.

03



Colaboradores(as) UAI

La participación del personal administrativo, así como su desarrollo profesional, son claves para fomentar la igualdad y la inclusión en el ámbito institucional. Este capítulo aborda dinámicas relacionadas con el liderazgo y la distribución de responsabilidades, elementos fundamentales para impulsar un entorno más justo e inclusivo dentro de la organización.

Además de Facultades y Escuelas, la Universidad Adolfo Ibáñez cuenta con otras unidades administrativas donde se distribuyen los(as) colaboradores(as). Tal como lo analizamos en las áreas del conocimiento para el caso de los estudiantes y las unidades académicas para el caso de los docentes, también

en la distribución de colaboradores se pueden visualizar diferencias en la proporción entre mujeres y hombres. Dicha distribución la podemos observar en el Gráfico 4.1, donde hemos agrupado las unidades administrativas en 13 total, 8 Facultades y Escuelas, y 5 otras unidades, donde se muestran agrupadas las vicerrectorías y las direcciones centrales. El total de colaboradores para el año 2024 es de 610, donde 349 son mujeres, siendo la mayoría, con un 57% del total, mientras que 261 son hombres, representando un 43%.

Como se puede ver en el gráfico, la mayoría de las unidades administrativas presentan una

mayoría de mujeres, aunque en diferentes grados. Se pueden establecer 4 grupos. El primer caso sería la Facultad de Artes Liberales, donde la totalidad de las colaboradoras son mujeres. Un segundo grupo estaría conformado por las unidades que tienen desde un 84 a un 68 % de composición femenina, las que en orden descendente son: Escuela de Negocios con un 84%, Admisión de pregrado con un 81%, Escuela de Psicología con un 80%, Facultad de Derecho y Escuela de Gobierno con un 79%, Direcciones Centrales con un 72%, y para cerrar el grupo, la Escuela de Diseño con un 68% de mujeres entre sus colaboradores. El tercer grupo se conforma por la Facultad de Ingeniería

y Ciencias con un 57%, la Escuela de Comunicaciones y Periodismo con un 56% y, la unidad más numerosa, representando más de la mitad de los colaboradores, con un 54% de mujeres. El último grupo estaría conformado por el Centro de Competencia con un 33% de mujeres y la unidad Transformación Digital, con un 18% de mujeres, siendo la unidad con menor proporción femenina del conjunto. Cabe mencionar que dentro del grupo de Rectoría y Vicerrectorías, se encuentra el caso de la Vicerrectoría de Finanzas y Gestión, que tiene un 32% de mujeres en su cuerpo de colaboradores.

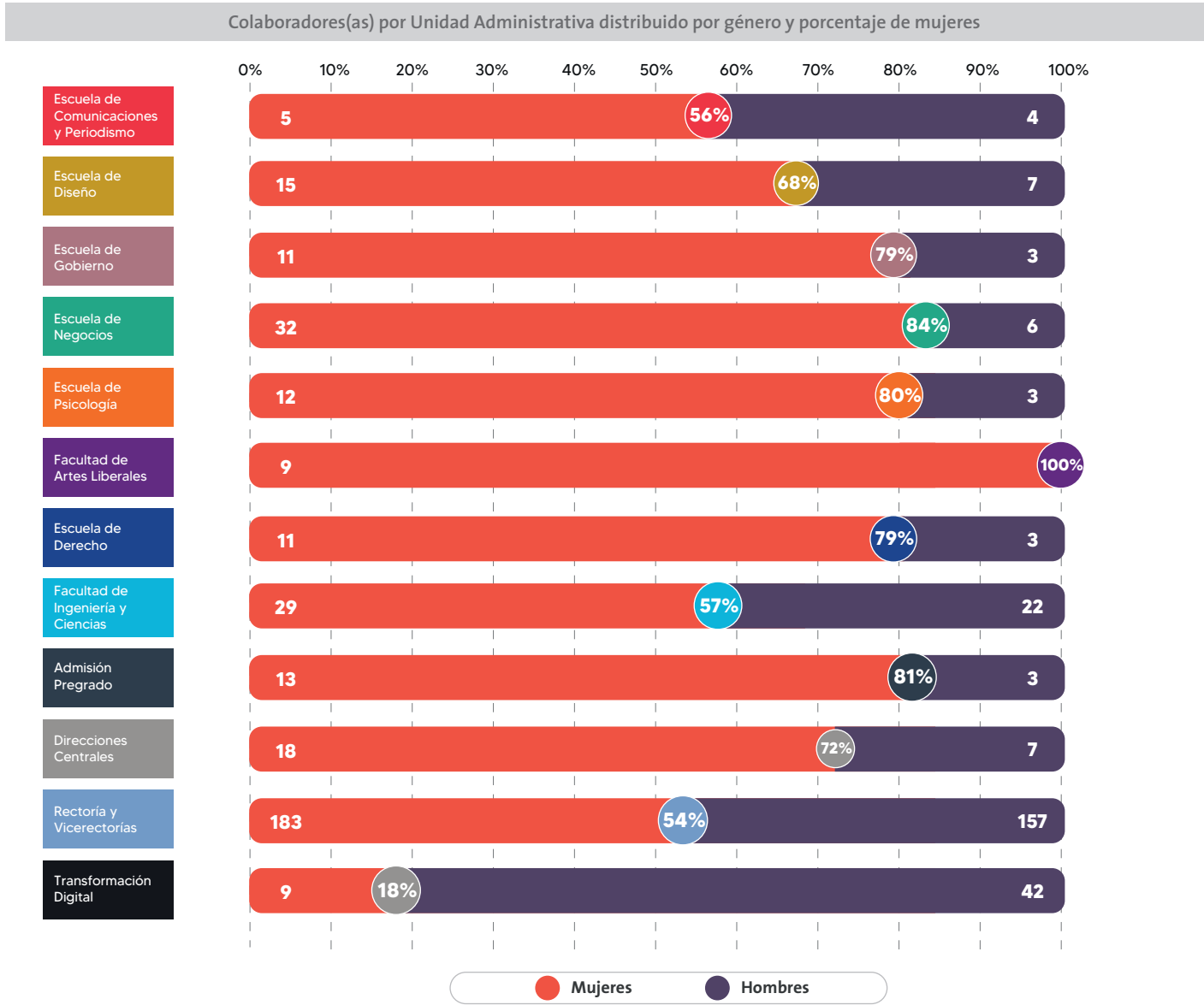


Gráfico 4.1

Fuente: Datos internos UAI

Otro análisis de interés para el estamento de los colaboradores, es revisar su distribución por familias de cargos. Hemos generado 8 familias de cargos agrupadas, las que se pueden observar en el siguiente Gráfico 4.2

Como se observa, también se ven diferencias en la distribución entre hombres y mujeres. Lo primero que llama la atención es que tanto la familias de los Auxiliares como la de los Supervisores tiene una composición completa de hombres. Por el contrario, la familia de cargos de mayor composición

femenina es la de Administrativos de Oficina, con un 85% de mujeres. Las categorías de Jefaturas y Subdirectores tienen ambas un 69% de mujeres en su composición por género. La categoría de Directores, llega a una proporción casi igualitaria, teniendo un 51% mujeres y un 49% hombres. Los Profesionales, la categoría más numerosa, también tiene mayoría de mujeres, llegando a un 59% del total, mientras que la última categoría, los Técnicos, tiene mayoría hombres, contando solo con un 31% de su composición de mujeres.

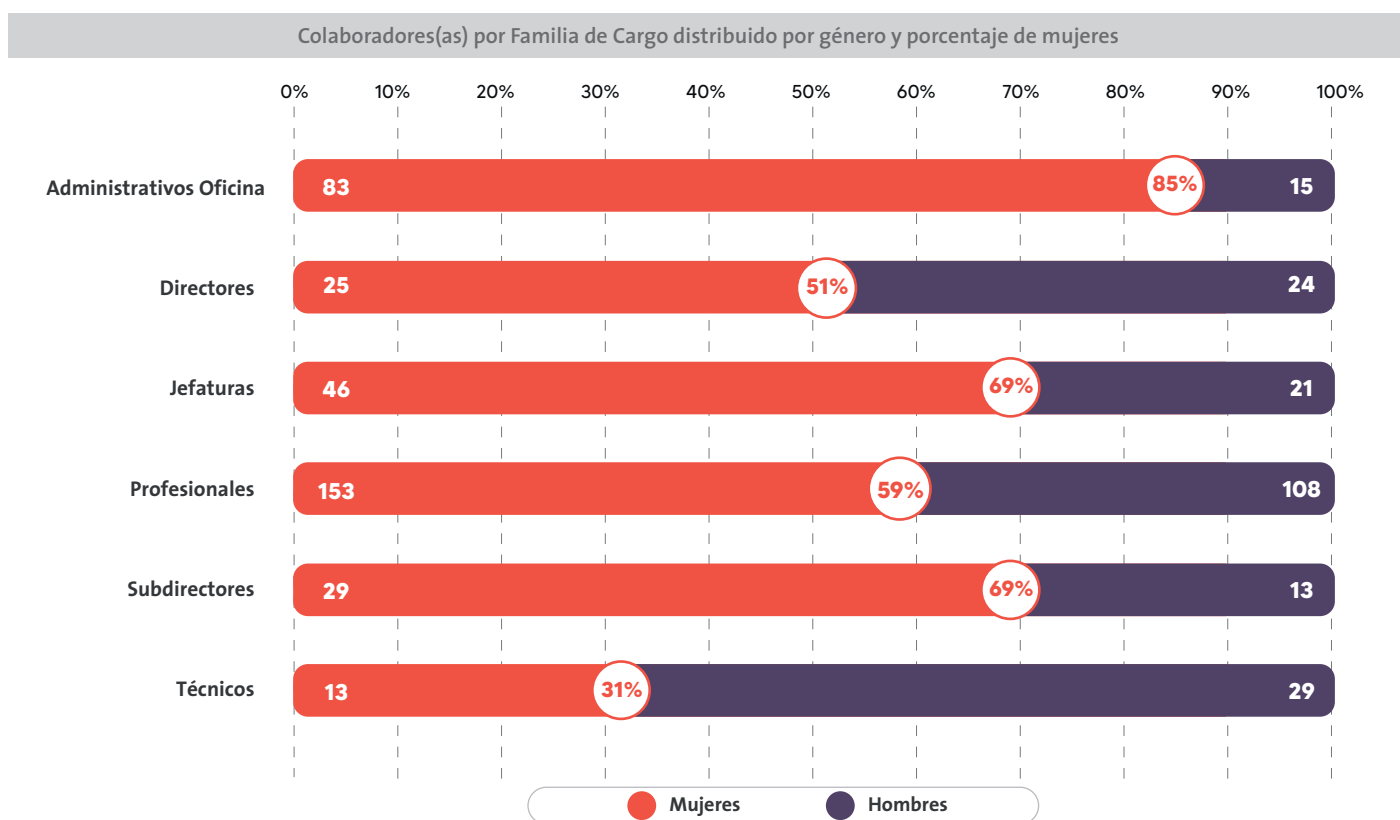


Gráfico 4.2

Fuente: Datos internos UAI

Se puede identificar y desafiar la segregación de género en los distintos roles laborales. Esta es una oportunidad para fomentar la igualdad, promoviendo el acceso a todos los cargos sin distinción de género. Al eliminar barreras y

cuestionar estereotipos, avanzamos hacia un entorno más inclusivo y diverso, donde el talento y las competencias sean los verdaderos protagonistas.

04



Posicionamiento del mundo en materia de igualdad

En los últimos años, la producción científica vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ha mostrado un crecimiento significativo, reflejando el interés y compromiso de la comunidad académica en abordar los desafíos globales en materia de igualdad. Dentro de estos objetivos, la Igualdad de Género (ODS 5) y la Reducción de Desigualdades (ODS 10) han cobrado especial relevancia, con un aumento en la cantidad de publicaciones científicas que analizan políticas, impactos y estrategias para fomentar sociedades más justas e inclusivas.

La Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) ha mostrado un crecimiento notable en su producción documental vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible,

específicamente en las áreas de Igualdad de Género y Reducción de Desigualdades. Este incremento refleja su compromiso institucional con el desarrollo sostenible y la promoción de políticas y acciones concretas en estos ámbitos.

ODS 5: Igualdad de Género



A nivel mundial, la producción documental en torno a la igualdad de género ha experimentado un crecimiento sostenido. Investigaciones recientes han abordado desde la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología hasta las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad.

La UAI duplicó su producción documental en este ámbito como se ve en el gráfico 5.1, evidenciando un esfuerzo continuo por abordar las brechas de género y promover la igualdad.

Títulos de publicaciones de UAI en torno a la igualdad de género:

- Micro-inversiones ángel de hombres y mujeres: El rol de las instituciones¹⁸.
- Afiliaciones Intelectuales, políticas y emocionales entre Pedro Lemebel y el feminismo chileno¹⁹.

ODS 10: Reducción de Desigualdades



La lucha contra la desigualdad ha sido otro de los grandes temas de interés en la investigación global. Publicaciones científicas han abordado problemáticas como la distribución desigual de la riqueza, el acceso a la educación y salud, y la discriminación sistémica en distintos países.

En relación con este objetivo, la UAI también logró un aumento significativo en sus contribuciones como se ve en el gráfico 5.2, consolidando su rol como un actor clave en la promoción de la inclusión y la igualdad de oportunidades.

El aumento de publicaciones científicas relacionadas con la igualdad de género y la reducción de desigualdades es un paso fundamental hacia la transformación social. No obstante, es necesario fortalecer la conexión entre la investigación y la formulación de políticas públicas para que el conocimiento generado tenga un impacto real en la reducción de brechas estructurales a nivel global.

Estos resultados destacan el compromiso de la universidad por generar conocimiento, desarrollar

Producción documental ODS 5, en el mundo y UAI.

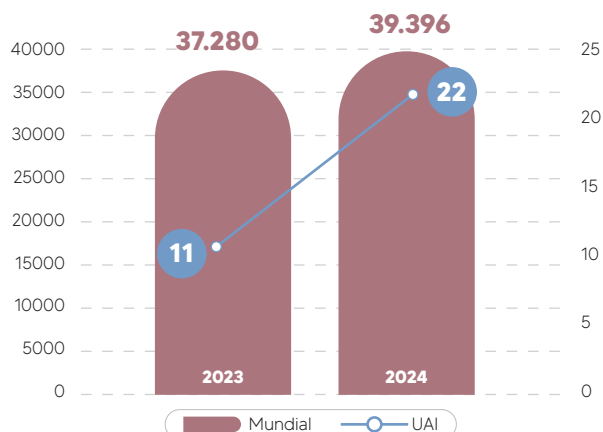


Gráfico 5.1

estrategias y contribuir activamente al cumplimiento de los ODS, fortaleciendo su impacto en la sociedad y posicionándose como líder en estas áreas.

Títulos de publicaciones en torno a la reducción de las desigualdades:

- Horarios escolares y empleo de las madres: evidencia desde una reforma educacional²⁰.
- Develando los fundamentos ideacionales de la gobernanza migratoria de América del Sur: Un análisis sistemático de la conferencia sudamericana sobre migración (SACM)²¹.

Cantidad de producción documental ODS 10, mundo y UAI.

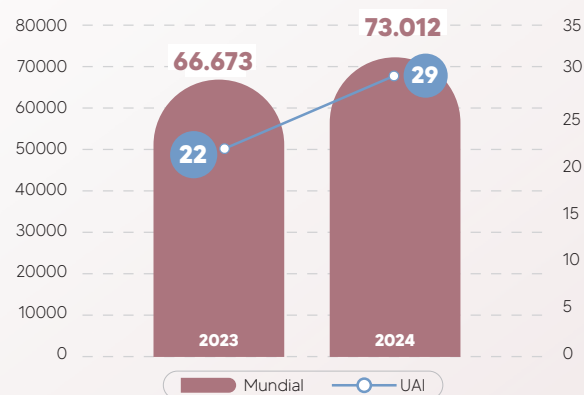


Gráfico 5.2

¹⁸ Título original: Micro-angel investments of men and women: The role of institutions. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2024.102378>

¹⁹ Título original: Intellectual, Political and Emotional Affiliations between Pedro Lemebel and Chilean Feminism. <https://doi.org/10.5565/rev/mitologias.1008>

²⁰ Título original: School schedules and mothers' employment: evidence from an education reform. <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09599-6>

²¹ Título original: Unpacking the ideational foundations of South American migration governance: a systematic analysis of the South American conference on migration (SACM) <https://doi.org/10.1080/14747731.2023.2236886>

05



Alianzas y acciones de la UAI

ALIANZAS DE LA UAI POR ACCIONES DE IGUALDAD

En el ámbito universitario, las alianzas estratégicas representan un motor esencial para el desarrollo del conocimiento, la innovación y el impacto social. Estas colaboraciones permiten construir puentes entre diversas instituciones, sectores y comunidades, creando oportunidades para abordar desafíos complejos desde una perspectiva integral.

Por medio de estas alianzas, la universidad reafirma su rol como agente de cambio social, promoviendo valores de inclusión y igualdad. Estas iniciativas no

solo responden a los desafíos del presente, sino que también construyen un futuro más justo y sostenible para las próximas generaciones.

A continuación se enumeran las alianzas estratégicas establecidas entre la Universidad Adolfo Ibáñez y otras instituciones, cuyo foco es el fomento de la igualdad de género y del desarrollo de las mujeres en los distintos ámbitos universitarios.

Alianza de Mujeres en la Academia

Esta alianza nace el año 2019 y reúne a 14 universidades chilenas, junto a la Universidad de Harvard (EE.UU), con el objetivo de discutir y compartir experiencias, mejores prácticas y desafíos dentro de las universidades, de modo de incrementar el número de mujeres en la academia y dar mayor visibilidad a sus contribuciones. Acciones destacadas:

- Realización conjunta de Encuesta anual de Mujeres en la Academia (AMA).
- Reuniones periódicas de trabajo.

Comunidad Mujer

Es una organización de la sociedad civil, sin fines de lucro y con 22 años de trayectoria, cuyas acciones se orientan a la incidencia en los cambios normativos, culturales y organizacionales para el cierre de brechas de género, principalmente en los ámbitos de la educación; la economía y el mundo del trabajo y la participación pública y ciudadana de las mujeres. Acciones destacadas:

- Convenio de colaboración firmado y en ejecución.

FantásTICas

Red estudiantil que impulsa la participación femenina en el área de la ciencia y la tecnología, fortaleciendo la red de mujeres, generando referentes y rompiendo la brecha de género en el área STEM. Acciones destacadas:

- Actividades conjuntas con foco en estudiantes de pregrado y comunidad general.

CONSTRUYENDO IGUALDAD: ACCIONES UAI

La Universidad Adolfo Ibáñez se compromete activamente con la igualdad de género, promoviendo un entorno académico más inclusivo y equitativo. A través de diversas iniciativas, la institución trabaja para reducir brechas de género, fortalecer la participación femenina en la academia y fomentar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos universitarios.

Este compromiso se traduce en acciones concretas que impactan tanto la formación estudiantil como el desarrollo del cuerpo académico y la investigación. Desde programas de apoyo hasta políticas institucionales, la UAI impulsa un cambio significativo en su comunidad.

A continuación, se presentan las principales acciones implementadas por la UAI en su camino hacia una educación superior más equitativa:

Política contra el acoso

Desde el año 2017, la Universidad cuenta con un Protocolo de Acción frente a denuncias de acoso; el cual ha sido actualizado anualmente con la participación de estudiantes, académicos(as) y colaboradores(as). Además, en el año 2021 se elaboró de manera participativa una Política de Prevención de Acoso y Discriminación Arbitraria.

Política de Igualdad de Género

El objetivo de esta política es establecer los principales lineamientos y directrices que fomenten una cultura de igualdad de género en todos los ámbitos de la gestión y las actividades universitarias, con el fin de deconstruir una institución libre de exclusiones, discriminaciones, violencias y brechas de género, garantizando así el pleno respeto de los derechos fundamentales en la Universidad Adolfo Ibáñez y promoviendo una cultura de respeto.

Infraestructura Inclusiva

La UAI promueve espacios accesibles y equitativos a través de su infraestructura. Todos los edificios cuentan con baños para hombres, mujeres y baños neutros, con señalética adecuada. Además, se han habilitado salas de lactancia y enfermería en la mayoría de los edificios para apoyar a madres funcionarias y estudiantes. Los campus de Viña del Mar y Peñalolén también disponen de mudadores, y las oficinas y salas han sido diseñadas con visibilidad para garantizar un ambiente seguro y transparente.

Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Política de Beneficios Generales: Beneficios de salud, educacionales, destinados a conciliar vida familiar y laboral, reajustes, bonos y otras asignaciones. Política basada en principios de Igualdad/Compensar, calidad de vida y en la lógica de corresponsabilidad.

- Política de Beneficios Educacionales para Colaboradores.

Ambiente de Trabajo y Salud Integral

Medición de clima anual, con la empresa People First y Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL-SM).

Política de Salud y Bienestar, el Centro de Asesoramiento y Desarrollo Estudiantil (CADE) que provee acompañamiento a los y las estudiantes en aquellos aspectos personales, que puedan incidir en el desempeño académico y en la estadía universitaria ; y el Centro de Estudios y Atención a las Personas (CEAP) que desarrolla actividades prácticas implementadas por psicólogos de la UAI y genera proyectos clínicos, de investigación, actividades psicoeducativas y de intervención psicosocial.



06



Percepciones y desafíos en la igualdad de género

La igualdad de género no solo se mide en datos, objetivos, participación, acceso y productividad, sino también en las percepciones y actitudes que moldean la cultura institucional. En la Universidad Adolfo Ibáñez, las opiniones sobre la necesidad de iniciativas de igualdad, el acceso a oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional revelan tanto avances como desafíos pendientes.

Los resultados de encuestas a estudiantes de pregrado y postgrado muestran que persisten barreras actitudinales que pueden influir en el acceso equitativo a oportunidades académicas y laborales. Mientras algunos consideran que la meritocracia es suficiente para garantizar la igualdad, otros reconocen que existen obstáculos estructurales que dificultan alcanzarla.

Principales Hallazgos



Participación en iniciativas de igualdad:

El **54,8%** de los estudiantes de pregrado considera que los hombres no participan activamente en iniciativas de equidad de género.

Perspectiva sobre oportunidades en investigación:

El **45,6%** de los estudiantes de pregrado cree que es más fácil seguir una carrera de investigación si eres hombre.



Meritocracia y equidad:

Un **52,7%** de los estudiantes de postgrado considera que las mujeres no necesitan acciones de igualdad, ya que debe primar la meritocracia en la selección de ayudantías y proyectos.

Conciliación vida personal y académica:

Un **38,2%** de los estudiantes de postgrado señala que no logra equilibrar su vida personal y profesional, a pesar de los beneficios entregados por la UAI.



Exigencias diferenciadas para el reconocimiento:

Un **46,4%** de los estudiantes de pregrado y un **36,6%** de los de postgrado consideran que las mujeres deben demostrar más que los hombres para ser reconocidas.

Bienestar y salud

Un **53,0%** de los estudiantes de pregrado no percibe que la UAI promueva programas de cuidado de la salud en general, mientras que un **38,9%** de los estudiantes de postgrado tiene una postura neutral al respecto.

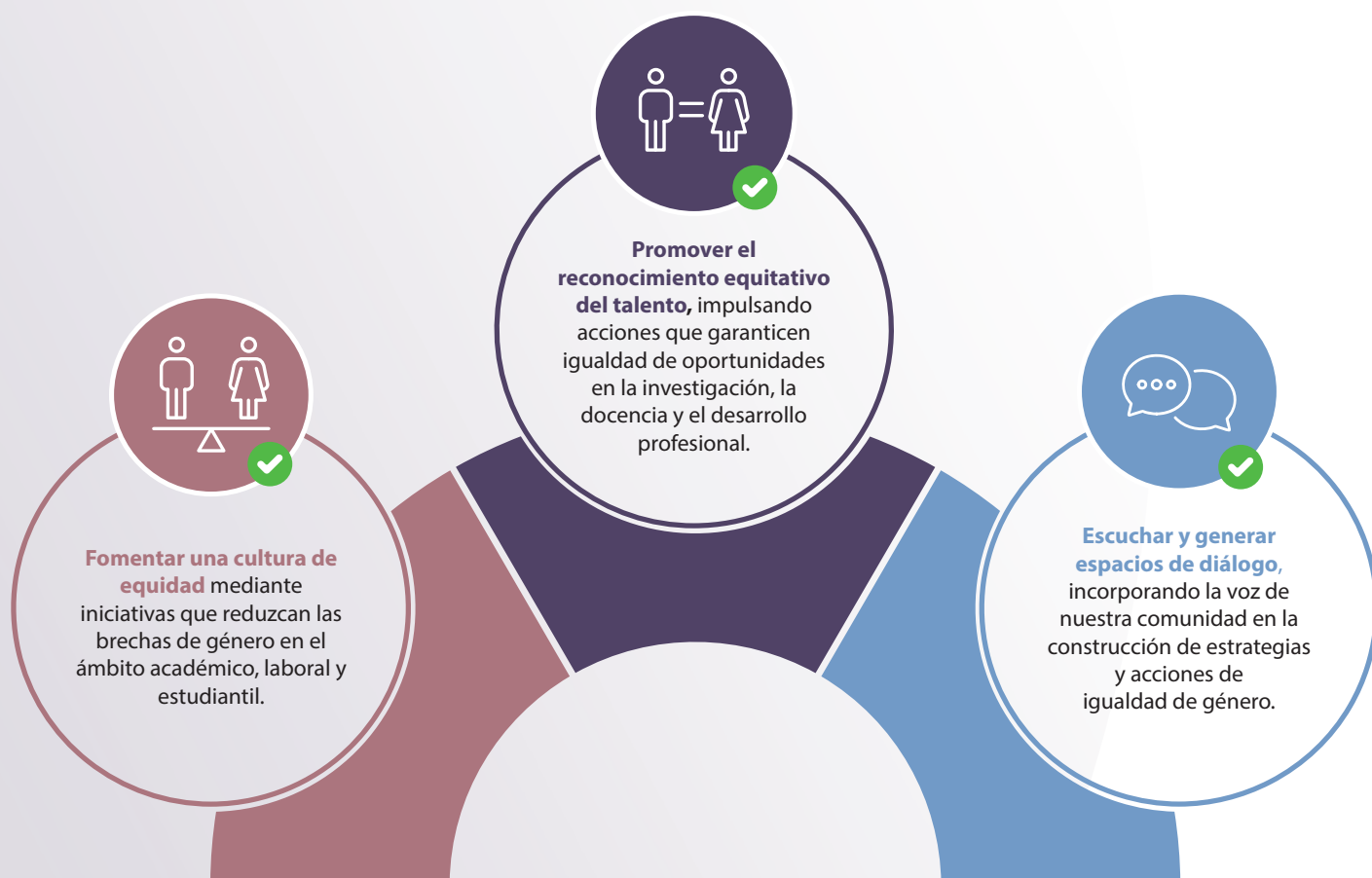


Epílogo

Compromiso UAI con la Igualdad de Género

En la Universidad Adolfo Ibáñez, reconocemos que la igualdad de género no solo es un ideal, sino un pilar fundamental para el desarrollo de una comunidad más justa, inclusiva y diversa. Los desafíos identificados en este análisis reflejan la necesidad

de seguir avanzando en la eliminación de barreras actitudinales, institucionales y estructurales que limitan la igualdad de oportunidades para todas las personas.



Este compromiso es un camino continuo que requiere el esfuerzo de toda la comunidad universitaria. La UAI reafirma su responsabilidad en la promoción de

la igualdad, con acciones concretas que permitan construir un entorno donde todas las personas puedan desarrollarse en igualdad de condiciones.

¡Juntos podemos generar el cambio!



PRIMER BALANCE
DE GÉNERO
(2023-2024)