Pensamiento Educativo, Revista de
Investigación Educacional Latinoamericana
Abril 2026, Vol. 63, N° 1, pp. 1-9
DOI: 10.7764/PEL.63.1.2026.2
© 2026 PEL, CC BY-NC, ISSN 0719-0409
www.pensamientoeducativo.uc.cl

FACULTAD DE EDUCACIÓN
PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CHILE

Entre sobrecarga laboral y agotamiento: las (olvidadas) condiciones laborales de las encargadas de género en universidades chilenas

Amid Work Overload and Exhaustion: The (Neglected) Labor Conditions of Gender Equality Officers in Chilean Universities

Elisabeth Simbürger[1], Rocío Ferrada Hurtado[2], Rosario Undurraga[3]
[1] Universidad de Valparaíso, Chile
[2] Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile
[3] Universidad Finis Terrae, Chile

RESUMEN

Aunque diversas investigaciones han abordado la institucionalización del género en las universidades, la situación laboral de quienes lideran estas iniciativas —las encargadas de las unidades de género— ha recibido escasa atención, salvo excepciones (Gaba, 2023). Este artículo analiza, mediante entrevistas cualitativas, las condiciones laborales de diez encargadas de género de universidades de la región de Valparaíso, Chile, durante el año 2023. Los hallazgos evidencian condiciones laborales adversas: escaso personal, sobrecarga de trabajo e informalidad. Se plantea que estas condiciones contribuyen a perpetuar las desigualdades de género en el ámbito laboral precisamente en aquellos espacios donde se trabaja por erradicarlas.

Palabras clave:
género, universidad, encargada de género, condiciones laborales, Ley 21.369

Keywords:
gender, university, equal opportunities officer, working conditions, Law 21.369

Fecha recepción
14 mayo 2025
Fecha aceptación
24 julio 2025

ABSTRACT

While numerous studies have examined the institutionalization of gender within universities, the working conditions of those leading these initiatives —the heads of gender units— have received limited scholarly attention, with few exceptions (Gaba, 2023). This article draws on qualitative interviews carried out during 2023 to analyze the working conditions of ten heads of gender units from universities across the Valparaíso region of Chile. The findings reveal adverse labor conditions, characterized by insufficient staffing, work overload, and informality. It is argued that such conditions contribute to persistent gender inequalities in the workplace, precisely within spaces where efforts are being made to eradicate them.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en América Latina se ha incrementado la implementación de regulaciones orientadas a incorporar la perspectiva de género y políticas contra el acoso sexual en el ámbito académico (Bonder, 2022; Guizardi et al., 2023). En muchos casos, estas medidas han sido el resultado de prolongados procesos de activismo y lucha por la transversalización del género en las instituciones de educación superior, como se ha evidenciado en Argentina y Chile (Aranda-Friz & Pautassi, 2024). En este último, la promulgación de la Ley N.º 21.369 (Congreso Nacional de Chile, 2021) y, con ella, la creación de unidades de género y la adopción de protocolos frente al acoso sexual y la discriminación de género en las universidades constituyen unos de los principales logros impulsados por el movimiento feminista estudiantil chileno de 2018 (Hiner & López, 2021).

La institucionalización del género en las universidades significa que el género está siendo *usado* en su interior (Ahmed, 2020); es decir, es parte de la vida cotidiana de la institución, adquiere una expresión y *sirve* para algo (por ejemplo, como criterio para tomar decisiones). Esto ocurre, en gran medida, gracias al trabajo de un organismo formal creado específicamente para dicho fin. En efecto, se ha recomendado que las universidades chilenas cuenten con una unidad u oficina de género (Congreso Nacional de Chile, 2021; Consejo

AUTOR DE CORRESPONDENCIA: Rosario Undurraga / mrundurraga@uft.cl
Universidad Finis Terrae, Chile

de Rectores de las Universidades Chilenas [CRUCH], 2022). Sin embargo, en el contexto de la universidad neoliberal, quienes tienen esta responsabilidad asumen una serie de desafíos laborales y vocacionales, tal como se ha documentado a nivel internacional (Mackay, 2021; Tildesley et al., 2022).

Mackay (2021) conceptualiza este desafío utilizando el término *femocrats*, en relación con académicas feministas que ocupan cargos de gestión; es decir, burócratas feministas. En el caso chileno, las encargadas de las unidades de género en las universidades han reportado sentirse altamente exigidas en el ejercicio de sus funciones (Gaba, 2023), tanto por las demandas provenientes de las autoridades y del aparato universitario como por las expectativas y exigencias del movimiento estudiantil feminista: el trabajo que desempeñan está atravesado por tensiones y desafíos que le imprimen un carácter particular que merece especial atención. No obstante, los estudios sobre la implementación del enfoque de género en las universidades chilenas tras la promulgación de la Ley N.º 21.369 en 2021 (Alvarado et al., 2022; Ferrada & Simbürger, 2024; Mandiola et al., 2022), con algunas excepciones (Ferrada-Hurtado & Simbürger, 2025; Gaba, 2021, 2023), han prestado escasa atención a las condiciones en las que se desarrolla esta labor (Blanco, 2024).

Este artículo propone aportar a la comprensión del trabajo que realizan las personas encargadas de las unidades de género en universidades chilenas, así como de los desafíos institucionales y laborales que enfrentan, a partir del análisis de entrevistas cualitativas realizadas en 2023 en instituciones de educación superior de la región de Valparaíso, Chile.

Género como un trabajo: institucionalizando el género

El carácter generizado de las universidades —es decir, el orden desigual de género que las estructura internamente (Acker, 1990; Buquet, 2016) y su configuración androcéntrica— facilita la reproducción de relaciones asimétricas en perjuicio de las mujeres (Benavides & Díaz, 2023; Ibarra, 2021; Palomar, 2018). Existe abundante evidencia de que, tanto a nivel internacional como en Latinoamérica, las académicas enfrentan discriminación, desigualdades, sesgos y brechas de género en las universidades (Araya & Guizardi, 2025; Guizardi, Gonzálvez & Stefoni, 2024; Llorens et al., 2021; Lombardo et al., 2024; Zimmermann et al., 2022). En Chile estas desigualdades de género se profundizaron bajo un modelo neoliberal de gestión universitaria (Guizardi, Gonzálvez, Araya et al., 2024) que lleva a las universidades a operar como motores de la desigualdad de género (UNESCO, 2021).

Este diagnóstico, de por sí grave, atribuye a estas instituciones responsabilidad en la producción y reproducción de dichas desigualdades, tal como lo denunciaron las movilizaciones feministas chilenas de 2018. De ahí surge el deber de las universidades de asumir la transformación de esta realidad en favor de la equidad de género. Según Gaba (2023), tal transformación es de carácter radical, pues busca modificar los principios mismos que estructuran la organización interna cuestionando la lógica binaria, lo heteronormativo, el androcentrismo y la continuidad entre lo natural y lo cultural. Las personas comprometidas con esta tarea —como es el caso de las académicas feministas (Ríos et al., 2017) y, en particular, de quienes asumen cargos orientados a implementar estos cambios— enfrentan múltiples desafíos.

Uno de los retos es el escaso reconocimiento que se otorga al trabajo realizado por las mujeres en las universidades (Berríos, 2007; Guzmán-Valenzuela et al., 2023; Mandiola et al., 2019; Ríos et al., 2017). Esta desvalorización se ha utilizado para explicar la persistente brecha salarial en favor de los hombres (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024). En el caso particular del trabajo de institucionalización del género, Louise Morley (2005) ha señalado que este suele percibirse como una labor doméstica y, por ende, como una tarea de menor jerarquía. A ello se le suma que, al tratarse de una labor de gestión, la transversalización del género en las universidades tiende a recibir un menor reconocimiento; de forma similar a lo que ocurre con las ocupaciones administrativas en estas instituciones (Bolden et al., 2012; Fardella-Cisternas et al., 2023; Scharager & Rodríguez, 2019). Esta baja valoración persiste incluso cuando dicho grupo ha crecido de manera sostenida en el contexto universitario como resultado del proceso de expansión burocrática que han experimentado estas organizaciones en los últimos años (Fernández Darraz et al., 2022), y pese a que la labor que realiza este personal es clave para la implementación de políticas públicas, el aseguramiento de la calidad institucional y la propia organización y planificación del trabajo académico.

Las mujeres encargadas de implementar las políticas de igualdad de género en las universidades no solo ocupan posiciones subordinadas en la jerarquía institucional, sino que, en muchos casos, su labor es también objeto de cuestionamiento por parte de activistas feministas que dudan de su compromiso con la causa (Gaba, 2023). El término femocrat (Mackay, 2021) da cuenta de este tipo de críticas. Ello se debe a que el trabajo de institucionalización o burocratización del género implica, a menudo, que las demandas por igualdad queden subordinadas a los objetivos de eficiencia y productividad característicos de las universidades neoliberales (Grosser, 2021; Mackay, 2021; Parsons & Priola, 2013).

Las activistas feministas, sin embargo, parecen no estar dispuestas a aceptar la mediatización a la que se ven sometidas las demandas feministas cuando la institucionalidad universitaria las absorbe (Buquet, 2021). Este proceso de mediatización implica que los fines últimos de igualdad y emancipación promovidos por los feminismos se vean transformados y limitados en su alcance. Un ejemplo elocuente en el contexto chileno son los protocolos de sanción frente a situaciones de violencia de género, diseñados como respuesta a una normativa orientada a eliminar la discriminación y la violencia de género en las universidades. Ellos, sin embargo, en lugar de interpelar al régimen político de dominación masculina que sustenta estas relaciones violentas, tienden a reducir el problema a un procedimiento jurídico centrado en la responsabilidad individual (Calquín Donoso, 2020).

De esta manera, las responsables de las políticas de igualdad de género en las universidades, así como el personal que trabaja por la inclusión y la diversidad, enfrentan la paradoja de tener que operar con las herramientas de las mismas instituciones que buscan transformar (Ahmed, 2020). En un exhaustivo análisis sobre la experiencia de estas personas —casi siempre mujeres o personal diverso—, Sara Ahmed (2020) no solo constata el escaso prestigio de este trabajo, frecuentemente considerado “simplemente una función administrativa” (p. 204), sino que además muestra cómo las propias instituciones tienden a operar de formas que evitan, o al menos dificultan, cambios reales. La brecha entre el discurso institucional y las acciones concretas —o, en los términos de Ahmed, “la existencia de políticas de

igualdad y diversidad que no llegan a aplicarse efectivamente"— explicaría la persistente desigualdad de género en las universidades, pese a las múltiples iniciativas y normativas implementadas en las últimas décadas (Buquet, 2021; UNESCO, 2021). Buquet (2021) denomina esta situación una suerte de "simulación", mientras que Ahmed (2020) la describe como una forma de "aparentar que se aborda un problema", sin que se transformen verdaderamente las estructuras de poder que sostienen la desigualdad.

Como resultado de esta resistencia institucional, el desgaste se intensifica en quienes realizan estas tareas al tener que insistir en la aplicación de políticas que no se utilizan. Sara Ahmed (2020) denomina a este fenómeno el "cansancio de la equidad": un agotamiento que, en muchos casos, puede derivar en *burnout*, como han evidenciado diversas investigaciones (Haynes, 2024; Tildesley et al., 2022). Las mujeres encargadas de estas labores dedican numerosas horas y esfuerzos a organizar actividades, elaborar diagnósticos, convencer a otros actores y coordinar voluntades; un trabajo que rara vez recibe reconocimiento simbólico o económico (Ferguson, 2014) y que, además, puede generar un daño emocional y psicológico asociado a la *exhaustion*. En una investigación comparativa de seis países europeos, Emejulu y Bassel (2020) analizan cómo mujeres activistas racializadas hacen un trabajo de construcción de redes y solidaridad que implica organización y movilizaciones que llevan a un profundo desgaste. A partir de ello, proponen pensar en *politics of exhaustion* propias de quienes sostienen prácticas de solidaridad y producción de ideas colectivas.

A su turno, el trabajo que realizan las encargadas de género pareciera adscribirse a una dinámica que, al tiempo que reproduce, contribuye a naturalizar la denominada "cultura de la autoexplotación" en las universidades; característica del modelo neoliberal de educación superior en Chile (Fardella, 2021). Esta cultura promueve un tipo de trabajador(a) cuya subjetividad está modelada por la autoexigencia, el esfuerzo constante y la disciplina individual, en función de los imperativos de hiperproductividad, eficiencia y competitividad que, bajo lógicas empresariales, rigen a las universidades.

Sería un error, sin embargo, concluir que las condiciones de menosprecio, el cansancio, la autoexplotación, la sospecha sobre su lealtad a las demandas feministas o la resistencia institucional que enfrentan cotidianamente en su trabajo por la igualdad debilitan la convicción y el compromiso de estas mujeres con la labor que realizan. Los estudios aquí citados, así como los propios resultados de esta investigación, evidencian un fuerte compromiso con su trabajo, más allá del reconocimiento simbólico o material que este pueda generar.

Este compromiso con el feminismo y con la igualdad de género opera, en muchos casos, como un impulso subjetivo que persiste incluso en contextos institucionales adversos. Los análisis de Richard Sennett (2000, 2003) sobre las dinámicas laborales en las sociedades capitalistas contemporáneas muestran que el sentido de agencia que las personas pueden experimentar en sus trabajos —incluso bajo marcos burocráticos, o gracias a ellos, según el autor— permite que el malestar con una institución coexista con el compromiso con ella. Sin duda, el trabajo de estas mujeres, caracterizado por una cotidianeidad tejida de negociaciones, acuerdos, planificaciones y múltiples acciones, les abre un margen desde el cual dotar de sentido lo que hacen; un sentido que les permite, a su vez, sobrellevar las condiciones laborales correspondientes.

En lo que sigue, se presenta la metodología empleada para producir los datos relativos a las condiciones laborales que atraviesa al personal responsable de implementar las políticas de igualdad de género en las universidades chilenas.

METODOLOGÍA

El objetivo de este estudio cualitativo es analizar el trabajo realizado por las encargadas de las unidades de género de universidades chilenas, en el marco de las exigencias planteadas por la Ley N.º 21.369 de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior en Chile.

El estudio incluyó a todas las universidades de la región de Valparaíso (10): 2 universidades públicas, 3 universidades privadas tradicionales y 5 nuevas universidades privadas. En dos de estas instituciones, debido a circunstancias ajenas a la voluntad de las investigadoras, no fue posible entrevistar a la persona encargada de los asuntos de género. Los criterios de inclusión de la muestra fueron: desempeñarse en una universidad de la región de Valparaíso, Chile, y realizar las funciones o tener el rol de responsable de los asuntos de género de la universidad. Se excluyeron las universidades fuera de la región.

Siguiendo los criterios antes señalados, la muestra consta de 10 responsables de la unidad de género de las universidades de la región de Valparaíso, Chile (en dos instituciones, dos integrantes de la unidad de género participaron en una misma entrevista). Todas las participantes son mujeres de alta cualificación, profesionales de las ciencias sociales con doctorado o magíster en disciplinas como trabajo social, psicología, educación y género.

Las entrevistas se realizaron en el espacio y horario que resultaron más convenientes para las participantes (sus respectivos lugares de trabajo), entre junio y noviembre de 2023. La duración promedio de las entrevistas fue de 58 minutos (la más extensa alcanzó 84 minutos y la más breve, 35). En todos los casos se firmó un consentimiento informado de participación, de acuerdo con los estándares éticos de la investigación cualitativa (González Ávila, 2002) y con la aprobación del Comité Institucional de Bioética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Valparaíso en el marco del proyecto de investigación Anillos *"Descentrando desigualdades de género"* (ANID/ANILLO/ATE220051). Para garantizar el anonimato y la confidencialidad de las participantes, se modificaron los identificadores personales e institucionales utilizando nombres ficticios y categorías genéricas.

Hacia el final de los resultados, se presentan algunas citas de otros actores entrevistados en el marco del proyecto más amplio que cobija esta investigación, cuyas visiones respecto al trabajo que realizan las personas encargadas de las unidades de género confirman lo dicho por las propias entrevistadas. Se produce así una suerte de triangulación de datos que se considera importante consignar.

Por último, se aplicó un procedimiento de análisis de contenido a cada una de las entrevistas que implicó un trabajo de codificación, categorización y comparación de categorías con el fin de facilitar la comprensión (Flick, 2015). Las principales categorías de análisis incluyeron: condiciones laborales, mayo feminista, creación de la

unidad de género, organigrama, formas de trabajo, procesamiento de denuncias y funas, entre otras. El análisis de contenido a partir del cual se presentan los resultados a continuación se complementó con sesiones de análisis grupal con el equipo ampliado del proyecto Anillos, al cual pertenece esta investigación.

El trabajo de las encargadas de género en las universidades chilenas

En esta sección se presentan los principales hallazgos de este estudio, organizados de la siguiente manera: el primer apartado examina las unidades de género como lugares de trabajo, analizando indicadores laborales como el número de personas que conforman estas unidades y sus condiciones contractuales; el segundo punto aborda la ubicación de las unidades de género dentro del organigrama institucional y sus implicaciones en términos de recursos disponibles para dichas unidades; y el tercer punto ilustra las formas de trabajo y carga laboral que asumen estas mujeres. Esta última sección cierra con algunas citas seleccionadas de otros actores (ya no de las personas encargadas de las unidades de género) que corroboran lo dicho por las entrevistadas y consolidan los resultados que se presentan. Se consideraron aspectos clave para las condiciones materiales del trabajo realizado por las encargadas de transversalizar el género en las universidades. Cada vez que el análisis lo permitió, se establecieron diferencias en función del tipo de universidad: estatal, privada tradicional y nueva universidad privada.

Las unidades de género como lugar de trabajo: perfiles de trabajo, roles y condiciones laborales

Las unidades de género pueden caracterizarse como lugares de trabajo donde se "trabaja el género", en términos de cantidad de personal, situación contractual, perfiles de trabajo y condiciones laborales. Estos indicadores laborales varían según el tipo de universidad: estatal, privada tradicional y nueva privada.
Hasta el momento de realización de las entrevistas (2023), aún existían universidades que no contaban con unidades formales de género, lo que muestra la diversidad de formas en las que se ha institucionalizado el género en las universidades (Ferrada-Hurtado & Simbürger, 2025). Sin embargo, todas las unidades que se reconocen como tales tienen entre una o dos personas encargadas, salvo una universidad estatal que cuenta con varias más:

> Seis: la Jessica, que es nuestra secretaria; Sabina, que es la coordinadora de Información; Pilar, que es la coordinadora de Comisión Técnica; yo, que soy coordinadora general; Ana, que es directora; y Laura, que apoya media jornada a la dirección, pero es parte de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles; y que, claro, eventualmente dejaría de apoyarnos en diciembre porque estuvimos con una contingencia... Igual es importante decir que estas personas que somos actualmente no todas tenemos el mismo régimen contractual. Hay cargos que tienen un grado de estabilidad porque pertenecemos al estamento funcionario, estamos en base a contrata, pero esas somos cuatro (Teresa y Sabina, universidad estatal).

Esta situación excepcional reafirma el carácter generalizado y transversal del bajo número de personal destinado a los asuntos de género. En el caso de las instituciones con múltiples sedes, puede presentarse la figura de una encargada por sede, o bien de una sola persona encargada de abordar los temas de género en todas las sedes:

> Y empezamos a funcionar, trabajar, en 2019: instalar la oficina, la unidad, la directora de Relaciones Estudiantiles haciendo la pega [trabajo], coordinándose con la directora de la unidad, con Natalia, contratada con una jornada completa, psicóloga especialista en género. Y las otras profesionales en cada sede son todas psicólogas con especializaciones en género, dos jornadas completas y una media jornada. Así que tenemos tres jornadas y media de género dedicadas 100 % en materia, fundamentalmente, de prevención. Y tenemos, además en la universidad, abogadas con especializaciones en género para toda la dimensión, que habla de modelos de investigación y sanción de causas, que es otro capítulo, digamos, de pega (Carolina, universidad privada tradicional).

> Somos dos: el secretario general, que es abogado, es como la cabeza, es como el supervisor de la unidad, pero trabaja codo a codo; y yo, que soy la coordinadora y soy quien propone, quien arma. Y tenemos el apoyo de otras áreas de la universidad que también nos prestan apoyo, consejo, como por ejemplo la unidad de Marketing, Comunicaciones. Puedo trabajar en coordinación con distintas áreas, en realidad. Con los directores de escuela... [pregunta sobre dotación de profesionales adecuada para lo que tienen que hacer] No. Rotundo no. Yo creo que la unidad debería tener un encargado. El nombre que le quieran poner, pero alguien que esté a cargo de implementar y de colaborar con las funciones de la unidad de género en cada una de las sedes. Porque eso me entregaría más pertinencia territorial y permitiría estar in situ en lo que ocurre en cada una de las sedes y cuál es la cultura de género que tiene cada una de las sedes (Bárbara, nueva universidad privada).

> Ahora, en términos de recursos de personal, yo creo que estamos súper escasos. Porque en el fondo, claro, estoy contratada para esta dirección con medio tiempo que nunca ha sido medio tiempo. Entonces, todas esas cuestiones yo creo que hay que precisarlas en la orgánica que definamos en la política. Tenemos una profesional de apoyo, que es Claudia, que llegó hace menos de un mes a partir de un concurso para lograr incorporar a profesionales que también tengan manejo de la temática. Entonces, claro, [el recurso] es escaso (Andrea, universidad privada tradicional).

Por lo general, las unidades de género cuentan con personal limitado. Las participantes sienten que son pocas para la cantidad de funciones y la magnitud de la labor a realizar. Sin embargo, se observan diferencias según el tipo de universidad, y las estatales son las que presentan una mayor dotación de personal. Esta tendencia es consistente con otros estudios que destacan el rol clave de las universidades estatales chilenas en la implementación de políticas de género (Undurraga & Simbürger, 2018). En España, investigaciones similares han revelado que las universidades públicas presentan mejores indicadores en términos de avances en las políticas de igualdad de género (Soto Arteaga et al., 2020; Pastor et al., 2020).

Por otro lado, en el caso de las nuevas universidades privadas, se observa una variabilidad en la dotación de personal, la cual parece depender de las capacidades de negociación de la persona encargada de los asuntos de género:

> Actualmente, la unidad está conformada por la directora, que soy yo; una coordinadora administrativa, que además tiene jornada completa; una coordinadora de redes y comunicaciones, que entró el año pasado como asesora y este año le conseguí contrato por media jornada. De hecho, lo conseguí directamente con el rector. Así, fui a su oficina pidiendo que la contraten. Y espero aumentarle las horas, porque claramente es un área que requiere una persona, ojalá, a jornada completa; porque el trabajo, todo lo que es sensibilización, campaña, difusiones, ese trabajo está a cargo de ella, las redes. Y media jornada ya nos dimos cuenta que no, no; falta (María Paz, nueva universidad privada).

Otro aspecto relevante es la informalidad que caracteriza ese rol en algunas de estas universidades, en el sentido de que sus labores no están reconocidas ni consignadas como tal. Esto equivale a un no reconocimiento material del trabajo que ellas realizan; lo cual, como se observa, tiene sus limitaciones. La siguiente cita ilustra un ejemplo al respecto: "Yo como que ya hice dos años de voluntariado en temas de género y este año dije que no. Por ejemplo, el del Comité de Género de la VRIT [...]" (Rosa y Alejandra, nueva universidad privada).

El grado de informalidad, o la capacidad negociadora, de la que dependen los asuntos de género en las nuevas universidades privadas podría llevar a una situación de cansancio —o exhaustion (Emejulu & Bassel, 2020)— que afecta a estas mujeres en un contexto donde el avance del género parece depender más de sus capacidades performativas que de reglas institucionales. Tal como formula Fardella (2021), esta constelación contribuye a naturalizar la denominada "cultura de la autoexplotación" en las universidades, característica del modelo neoliberal de educación superior en Chile.

La ubicación de las unidades de género dentro del organigrama universitario

Al igual que estudios previos destacan la relevancia del género según su lugar en el organigrama institucional (Undurraga & Simbürger, 2018), la ubicación de las unidades de género en las universidades revela tanto la importancia como los recursos asignados a esta función. Aunque la creación de estas unidades se originó principalmente a partir de un mandato legal, los relatos de las entrevistadas indican que, inicialmente, la unidad (nacida en respuesta al movimiento feminista de mayo de 2018) fue colocada bajo la dirección de asuntos estudiantiles. Sin embargo, esta ubicación resultó rápidamente insuficiente para abordar las situaciones de desigualdad que afectaban a las académicas y funcionarias. Por eso, en la actualidad, el género es un asunto que depende (o debiese depender) directamente de rectoría; una posición que todas las participantes valoran: "Yo diría que quizás la dirección debería depender directamente de rectoría. Como que debería estar en un nivel distinto. Para facilitar precisamente los procesos de instalación, de institucionalización, de transversalización" (Andrea, universidad privada tradicional). Al respecto, otras entrevistadas expresan:

> Mira, a pesar de que somos muy grandes, la comunicación con rectoría es súper fluida. De hecho, la Constanza no dijo, pero ella es secretaria ejecutiva del Comité de Género. Y, en su otro sombrero, es jefe de gabinete de la rectora; entonces, nosotros, así como comunicación directa... O sea, de verdad, no sé si en otras universidades uno le puede escribir un WhatsApp a la rectora, y yo puedo, ¿cachai? (Camila y Constanza, nueva universidad privada).

Que la unidad de género dependa de rectoría es, sin duda, un gran logro, ya que favorece tanto la visibilidad institucional como la comunicación con las altas autoridades. Sin embargo, ¿condice este lugar privilegiado en el organigrama con las condiciones laborales bajo las cuales su personal lleva a cabo su trabajo?

Multitud de tareas y sobrecarga laboral: "son cinco gatas"

La carga laboral de las encargadas de género no solo se asocia con la escasez de personal mencionada previamente, sino también con la multiplicidad de tareas que conlleva su rol. Además, la unidad de género, en muchos casos, han tenido que "crearla desde cero", como ocurre con varias quienes fueron responsables de implementar la Ley N.º 21.369 en sus universidades:

> Es una universidad que falta mucho, ¡mucho! Tenemos línea base cero en casi todo. Entonces, yo en estos momentos, como nos pasa a muchas de las personas que estamos en estas direcciones, unidades, que estamos haciéndolas todas. Estamos haciendo un trabajo muy operativo, muy de trabajo día a día; pero al final, el trabajo de gestión y el trabajo de dirección lo terminas haciendo fuera de tu horario laboral y fines de semana (María Paz, nueva universidad privada).

> [...] Y a partir de la tarea que se me encomienda inicialmente, que tiene que ver con construir la política de género, esa es la primera tarea; que además es el gran pendiente, porque estamos totalmente en deuda y totalmente fuera de fecha de reglamentos de acuerdo con la ley. Eso se pone como una prioridad. Entonces, en este mandato, y dado que yo estaba sola, yo digo 'mira, yo quiero dedicarme a hacer la construcción de la política de equidad de género, pero eso significa que yo no me puedo hacer cargo todavía de esa unidad de género que está en inclusión. Entonces mantengamos un poco esa división hasta que tengamos la política' (Andrea, universidad privada tradicional).

Esta carga laboral se evidencia también en las actividades que realizan cotidianamente:

> Haciendo la pega con la unidad, instalando los mudadores en los baños, trabajando con los profesionales de equidad, en época de pandemia harto taller online, prevención, violencia en el pololeo, efemérides del 8M, del 25N. Harta pega [trabajo] por ese lado. Están las redes nacionales [...] Y, bueno, yo creo que una gran ocupación que hemos tenido este último año y medio ha sido consolidar la política integral de prevención de acoso, violencia, discriminación, la Ley 21.369; y trabajar en echar a andar eso, socialización, campus y sedes, departamentos, capacitación de autoridades, cómo incorporar en planes de estudio las dimensiones y perspectiva de género, derechos humanos. Hay hartas exigencias de la ley que hemos echado a andar (Carolina, universidad privada tradicional).

Esta descripción de las múltiples labores dentro de la unidad de género se repite en todos los relatos de las entrevistadas. Todas las encargadas de género asumen la responsabilidad de aunar voluntades e implementar la Ley N º. 21.369 (Congreso Nacional de Chile, 2021)

en sus diversas dimensiones relacionadas con la prevención de la violencia de género , tal como lo estipula la Ley: protocolos de género, trabajo de sensibilización y formación en la universidad, y tareas de coordinación. Así lo expresan algunas participantes:

> Nos pusimos a revisar las normativas que tenían que ver con las regulaciones de la vida académica. Hicimos conversaciones con distintas direcciones y directores de la universidad, para ir compartiendo también esto que íbamos evidenciando a partir de nuestras propias experiencias como académicas, como investigadoras; pero también con lo que iba apareciendo a propósito de los análisis de documentos, normativas, protocolos… que nos daban mayor argumentación de que había una situación donde el género no estaba siendo considerado para lograr la igualdad entre académicos y académicas. Y eso fue bien intenso durante el 2019. El 2020 vino la pandemia. Seguimos generando varias acciones. Generamos toda una línea de comunicación y de sensibilización. Participamos en muchos de los claustros, los plenos, que es la instancia máxima que tenemos como universidad para compartir los avances de lo que está haciendo la universidad, pero también para compartir nuestras preguntas, nuestras preocupaciones (Andrea, universidad privada tradicional).

> Nos dimos cuenta de que estábamos sobrexigidas y agobiadas, porque el nivel de demanda de trabajo que tenemos es muy alto, es altísimo y la demanda de la emergencia también. No hay posibilidad de que nosotras digamos: esto no lo podemos hacer ahora, lo vamos a hacer en otro momento. No, es ayer. Todo es ayer porque todo es emergencia (Teresa y Sabina, universidad estatal).

> El equipo con el que estoy trabajando es un equipo muy pequeñito. Además, es un equipo muy, muy *junior*, y la verdad es que es complejo. Porque si no, lo que pasa en otras unidades es que finalmente las personas que estamos a cargo, dirigiendo, o con algún cargo de jefatura en estas unidades, estamos haciendo un trabajo demasiado recuperativo desde la gestión, haciéndolo todo (María Paz, nueva universidad privada).

Otras entrevistadas, incluso si ponen en perspectiva su situación advirtiendo que la escasez de recursos humanos es algo que aqueja también a otros equipos, insisten en la necesidad de contar con más profesionales en sus unidades:

> En la universidad trabajamos bastante intensamente. Los equipos no son muy grandes. Y creo que eso también aplica para el tema de género. Como te decía Camila: yo, que soy secretaria ejecutiva del comité, soy jefa de gabinete también; entonces, la dedicación horaria no puede ser tan grande. Ahora estamos avanzando con una persona que va a ser coordinador, pero sin perjuicio de que esta persona nos va a ayudar a la coordinación, creo que la destinación de horas en sede puede ser todavía insuficiente (Constanza y Camila, nueva universidad privada).

Sara Ahmed (2020) denomina a este fenómeno el "cansancio de la equidad": un agotamiento que, en muchos casos, puede derivar en *burnout* —como han evidenciado diversas investigaciones (Haynes, 2024; Tildesley et al., 2022)—. En los relatos de las encargadas de género se documenta un profundo cansancio, muchas veces solapado por su motivación de hacer cambios en la universidad.

En el marco de este proyecto, se realizaron entrevistas tanto a encargadas de las unidades de género de las universidades de la región de Valparaíso como a otras personas relevantes en el proceso de institucionalización del género en dichas instituciones. De estos relatos, se destacan algunas citas especialmente elocuentes sobre cómo los otros perciben el trabajo que realizan estas mujeres; lo que viene a confirmar y complementar los testimonios en primera persona que se han revisado hasta ahora:

> Yo veo que la gente de la dirección de género, yo creo que ellos tratan de hacer un trabajo súper bueno; pero son así, son cinco gatas trabajando para un montón de cosas que hay que ir a hacer, que implementar, entonces es como una sobrexigencia. Entonces, no dan abasto para hacerlo (Carmen, académica, víctima).

> Y es que no dan abasto las unidades de género. O sea, hay una explotación laboral altísima […] Porque finalmente son las típicas estrategias que usan las instituciones para alivianar el conflicto, la tensión. 'Bueno, vamos a armar la unidad'; entonces ahora ya está, ya hicimos el check en este problema. Y se espera todo de esa unidad, que haga absolutamente todo: desde creación de protocolos, seguimiento de protocolos, organización de curso, les llega de todo. Y las unidades de género no son unidades de 20 personas, no, son poquísimas personas que están ahí agobiadas. Yo las veo totalmente explotadas […] como también en constante crisis existencial. ¿Hasta dónde puedo dar? ¿Hasta dónde mi trabajo es feminista? ¿Hasta dónde estoy logrando la transformación? Porque muchas veces son trabajos que se vuelven medios cómplices de atajarlo, de contener el conflicto, sin lograr en realidad cambios que vayan un poquitito más allá. Me acuerdo cuando una compañera de una unidad de género me contaba, claro, para la acreditación (Marta, investigadora experta en género y sindicatos).

La última cita resulta, además, especialmente ilustrativa de la condición de femocrats con que otras feministas impugnan la labor de las mujeres a cargo del trabajo de género en las universidades.

Sobreviene así la cuestión evidente relativa a qué mantiene a estas mujeres en sus cargos: ¿qué las motiva a seguir trabajando en condiciones de escaso reconocimiento material y simbólico? Más allá de las razones materiales económicas, los ideales feministas operan como una fuente de sentido que sostienen sus esfuerzos y compromisos con la tarea que les ha sido encomendada. Así lo sintetizan estas encargadas de la unidad de género: "Eso también es un pilar fundamental para nosotras. Sabemos que esta universidad no es el espacio con la mayor cantidad de recursos, ni etcétera, pero estamos acá por una convicción personal, política y profesional" (Teresa y Sabina, universidad pública).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los relatos revisados vuelven a evidenciar las persistentes desigualdades de género en el ámbito laboral (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021). De un modo que parece irónico, el trabajo orientado a promover la igualdad de género conlleva penurias materiales y simbólicas que recaen de nuevo sobre las mujeres —como se dijo, los trabajos feminizados suelen ser los peor pagados y menos reconocidos (Guzmán-Valenzuela et al., 2023; OIT,

2024)—. En efecto, todas las entrevistadas para esta investigación son mujeres; lo cual confirma la tendencia a asociar los asuntos de género con las mujeres, en especial con aquellas expertas en género (Gaba, 2023; Mandiola et al., 2022).

Este trabajo implica una multiplicidad de tareas; la mayor de ellas, de socialización en los temas de género (Ferrada-Hurtado & Simbürger, 2025). De ahí se desprende la sobrecarga laboral que expresan nuestras entrevistadas y su agotamiento, en un contexto marcado por la escasez de personal destinado a estas funciones. Esta sobrecarga se manifiesta no solo en el cansancio, sino también en jornadas extendidas que, como señala una participante, se desarrollan en horarios fuera de la jornada laboral, como noches y fines de semana.

Los resultados de esta investigación evidencian que las condiciones bajo las cuales las encargadas de género desarrollan su trabajo —en paralelo a sus otras funciones— contribuyen a (re)producir la cultura de la autoexplotación, propia del modelo neoliberal universitario chileno (Fardella, 2021). La autoexigencia, la disciplina personal y el esfuerzo excesivo (aunque siempre insuficiente) son prácticas habituales y necesarias para alcanzar los mandatos de hiperproductividad y competitividad que exige la academia. En el caso chileno, este tipo ideal de trabajador(a) excede los límites del ámbito universitario y confirma el diagnóstico de "desmesura laboral" que caracteriza al país desde hace ya varios años (Araujo, 2011; Araujo & Martuccelli, 2012): un modelo en el que la sobrexigencia y la disponibilidad permanente hacia el trabajo se sostienen incluso cuando estas demandas no se ven correspondidas con una retribución adecuada.

Por su parte, la informalidad de algunas unidades de género en las nuevas universidades privadas, así como los avances obtenidos principalmente a través de la negociación individual, configuran condiciones laborales propicias al cansancio; algo común en mujeres que impulsan agendas feministas o por la diversidad (Ahmed, 2020; Emejulu & Bassel, 2020; Haynes, 2024; Tildesley et al., 2022). En efecto, las habilidades y capacidades de negociación, conciliación, convicción y persuasión, junto con un marcado activismo, resultan esenciales para avanzar en materia de género dentro de instituciones muchas veces reticentes al cambio. Pero esta dependencia de una performatividad individual sostenida puede llevar a un punto de agotamiento. En este contexto, los logros institucionales formales —como la Ley N.º 21.369 (Congreso Nacional de Chile, 2021), las exigencias de equidad de género de la Comisión Nacional de Acreditación (2023), la formalización de las unidades de género con presupuesto asignado y su ubicación en niveles superiores del organigrama— se presentan como condiciones necesarias para garantizar avances sostenibles sin comprometer el bienestar y llevar al *exhaustion* al recurso humano involucrado.

Como es sabido, las trayectorias laborales dependen cada vez más de las capacidades performativas de los trabajadores(as), en contextos donde el trabajo se organiza en torno a proyectos. Esta dinámica se inscribe en lo que Boltanski y Chiapello (1999) denominaron el "nuevo espíritu del capitalismo", una ideología que refuerza la dominación capitalista. En este marco, el trabajo que realizan las mujeres encargadas de las unidades de género en las universidades es imprescindible, ¿qué duda cabe?: un logro histórico del movimiento feminista estudiantil y académico. Sin embargo, las condiciones laborales en las que ejercen (escasez de personal, sobrecarga de trabajo, informalidad) operan en contra de una de las finalidades que impulsan el trabajo mismo: la igualdad de género en el ámbito laboral; un objetivo contrario a la explotación de los cuerpos. En este sentido, las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo de transversalización del género en las universidades no son sino el *grado cero* del trabajo por la igualdad de género en estas instituciones.

REFERENCIAS

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society, 4*(2), 139–158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

Ahmed, S. (2020). *¿Para qué sirve? Sobre los usos del uso*. Ediciones Bellaterra.

Alvarado, A., Rivera, F., & Suazo, F. (2022). Protocolos de género y la Ley N.º 21.369: Hacia "una educación feminista" en las universidades chilenas. *Revista de Ciencias Sociales (Valparaíso)*, (80), 183-251.

Aranda-Friz, V. & Pautassi, L.C. (2024). De la protesta a la acción. La agenda de prevención de violencias en las universidades en Argentina y Chile. *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales e Historia, 8*, 59-90. https://doi.org/10.23854/autoc.v8i3.520

Araujo, K. (2011). Lazo social. El 24/7: o cuando la lógica empresarial se volvió virtud cívica. *Revista de la Academia, 16*, 89-95. http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/2884

Araujo, K. & Martuccelli, D. (2012). *Desafíos comunes. Retrato de la sociedad chilena y sus individuos* (Tomo I). LOM.

Araya, I. & Guizardi, M. (2025). Inequidades persistentes: una revisión sistemática sobre la presencia femenina y las desigualdades de género en la academia mexicana. *CUHSO, 35*(1), 1–33. https://doi.org/10.7770/cuhso-v35n1-art803

Benavides, G. & Díaz, A. (2023). Academic career advances and gender gap. P*olitical Studies Review, 21*(1), 42-62. https://doi.org/10.1177/14789299211044012

Berríos, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. *Calidad en la Educación,* (26), 39–53. https://doi.org/10.31619/caledu.n26.232

Blanco, M. P. (2024). Universidades hispanas y género: Una aproximación desde el estado del arte. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, 16*(45), 159-178.

Bolden, R., Gosling, J., O'Brien, A., Peters, K., Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Winklemann, K. (2012). *Academic leadership: Changing conceptions, identities and experiences in UK higher education*. Leadership Foundation for Higher Education.

Boltanski, L. & Chiapello, È. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.

Bonder, G. (ed.). (2022). *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Argentina). https://portaluchile.uchile.cl/dam/jcr:0d8031c3-e868-4060-a9ab-a5bac2aa415d/institucionalizacion-enfoque-latam.pdf

Buquet, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas,* (44), 27-43. https://www.redalyc.org/pdf/1051/105146818003.pdf

Buquet, A. (2021). Mediatización del feminismo universitario: El caso de la UNAM. *Educación Futura*. https://www.educacionfutura.org/mediatizacion-del-feminismo-universitario-el-caso-de-la-unam/

Calquín Donoso, C. (2020). Queríamos cambiar el mundo, pero el mundo nos cambió a nosotras: Performatividad y poder regulador en protocolos de género universitarios. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 14*(2), 39-57. https://dx.doi.org/10.4067/s0718-73782020000200039

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. CEPAL.

Comisión Nacional de Acreditación (2023). *Avances e iniciativas de la CNA en materia de género*. Comisión Nacional de Acreditación Chile. https://www.cnachile.cl/noticias/Paginas/avances-e-iniciativas-de-la-CNA-en-materia-de-genero.aspx

Congreso Nacional de Chile. (2021). *Ley N.° 21.369. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*. Promulgada el 30 de agosto de 2021. D.O.: 15 de septiembre de 2021. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023

Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas [CRUCH]. (2022). *Avances en la implementación de políticas de igualdad de género en las universidades del CRUCH: Informe 2022*. CRUCH.

Emejulu, A. & Bassel, L. (2020). The politics of exhaustion. *City, 24*(1-2), 400-406. https://doi.org/10.1080/13604813.2020.1739439

Fardella, C. (2021). Abrir la jaula de oro. La universidad managerial y sus sujetos. *Izquierdas, 50*(11), 2299-2320. https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492021000100211

Fardella-Cisternas, C., Espinosa-Cristia, J. F., & Garrido-Wainer, J. M. (2023). Administradores de la producción científica y gobernanza académica: Análisis de un conflicto identitario. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES), 14*(41). https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2023.41.1578

Ferguson, L. (2014). This is our gender person. *International Feminist Journal of Politics, 17*(3), 380-397. https://doi.org/10.1080/14616742.2014.918787

Fernández Darraz, E., Boisier, G., & Alarcón, Y. (2022). Burocracia y universidad. El personal no académico en Chile, 1993-2016. *Calidad en la educación, 57*, 5-43. https://doi.org/10.31619/caledu.n57.1209

Ferrada, R. & Simbürger, E. (2024). La cara visible de las unidades de género: Un estudio sobre el uso de las páginas web de las unidades de género en la región de Valparaíso. *Revista Calidad de la Educación, 60*, 123-149. https://doi.org/10.31619/caledu.n60.1442

Ferrada-Hurtado, R. & Simbürger E. (2025). Formas de institucionalizar el enfoque de género en universidades chilenas. *RIES. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 16*(47), 25-40.

Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa*. Ediciones Morata.

Gaba, M. (2021). *"Haciendo género" en las universidades chilenas: hacia una sistematización de los discursos y prácticas de las expertas de las áreas de género(s) en su trabajo de transformación institucional* [Tesis de Maestría]. FLACSO Argentina.

Gaba, M. (2023). "Haciendo género(s)" en las universidades chilenas. En M. Gaba (ed.), *Cruces entre géneros, feminismos y organizaciones. De las teorías a las prácticas* (pp. 147-210). RIL editores.

González Ávila, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, (29), 85–103. https://doi.org/10.35362/rie290952

Grosser, K. (2021). Gender, business and human rights: Academic activism as critical engagement in neoliberal times. *Gender, Work & Organization, 28*(4), 1624-1637. https://doi.org/10.1111/gwao.12608

Guizardi, M., Nazal-Moreno, E. A., Araya-Morales, I. M., & López-Contreras, E. (2023). De avances y retrocesos. Políticas y normativas de igualdad de género en ciencia y educación superior en Chile (2015-2023). *Rumbos TS, 18*(30), 61-96.

Guizardi, M., Gonzálvez, H., Araya, I., & López, E. (2024). ¿Romper el silencio? Perspectivas feministas sobre inserción de las cientistas sociales en la academia chilena (1990–2023). *Latin American Research Review*, 1–20. https://doi.org/10.1017/lar.2024.51

Guizardi, M., Gonzálvez, H., & Stefoni, C. (2024). Mulheres na academia latino-americana: desigualdades de gênero nas ciências sociais do Chile, México, Brasil e Argentina. *Estudos Ibero-Americanos, 50*(1), e44895. https://doi.org/10.15448/1980-864X.2024.1.44895

Guzmán-Valenzuela, C., Gómez-González, C., & Rojas-Murphy Tagle, A. (2023). Cuando la representación no es suficiente: Sesgos y brechas de género en la academia chilena. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS), 35*(1), 291-319. https://doi.org/10.54674/ess.v35i1.738

Haynes, K. (2024). Resisting sexisms, aggression, and burnout in academic leadership: Surviving in the gendered managerial academy. *Gender, Work & Organization, 31*(5), 2286–2302. https://doi.org/10.1111/gwao.13137

Hiner, H. & López, A. (2021). ¡Nunca más solas! Acoso sexual, tsunami feminista, y nuevas coaliciones dentro y fuera de las universidades chilenas. *Polis. Revista Latinoamericana, 20*(59), 122-146.

Ibarra, M. E. (2021). Desafíos y tensiones al orden de género en la Universidad del Valle. *Revista Colombiana de Sociología, 44*(1), 341-362. https://doi.org/10.15446/rcs.v44n1.77335

Lombardo, E., Naldini, M., & Poggio, B. (2024). Gender Inequalities in Academia: Multiple Approaches to Closing the Gap. *Sociologia del lavoro, 168*, 9-27. https://doi.org/10.3280/SL2024-168001

Llorens, A., Tzovara, A., Bellier, Bhaya-Grossman, I., Bidet-Caulet, A., Chang, W. K., Cross, Z. R., Dominguez-Faus, R., Flinker, A., Fonken, Y., Gorenstein, M. A., Holdgraf, C., Hoy, C. W., Ivanova, M. V., Jimenez, R. T., Jun, S., Kam, J. W., Kidd, C., Marcelle, E., … Dronkers, N. F. (2021). Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions. *Neuron, 109*(13), 2047-2074. https://doi.org/10.1016/j.neuron.2021.06.002

Mackay, F. (2021). Dilemmas of an academic feminist as manager in the neoliberal academy: Negotiating institutional authority, oppositional knowledge, and change. *Political Studies Review, 19*(1), 75–95. https://doi.org/10.1177/1478929920958306

Mandiola, M., Ríos, N., & Eridani, A. (2022). El género administrado: Lecturas feministas y críticas a la reorganización de la academia y las universidades en Chile. En S. Collado et al. (eds.), *Mucho género que cortar: Estudios para contribuir al debate sobre género y diversidad sexual en Chile* (pp. 73-99). Editorial Temática.

Mandiola, M., Ríos, N., & Varas, A. (2019). "Hay un tema que no hemos conversado": La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas. *Pensamiento Educativo, 56*(1), 1-16. https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.10

Morley, L. (2005). Opportunity or exploitation? Women and quality assurance in higher education. *Gender and Education, 17*(4), 411–429. https://doi.org/10.1080/09540250500145106

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales*. OIT.

Palomar, C. (2018). Equidad de género en la educación superior. *Revista de la Educación Superior La Ventana, 47*(187), 163-169. https://www.redalyc.org/pdf/884/88402101.pdf

Parsons, E. & Priola, V. (2013). Agents for change and changed agents: The micro-politics of change and feminism in the academy. *Gender, Work & Organization, 20*(5), 580-598. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00605.x

Pastor, I., Acosta, A., Torres, T., & Calvo, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos del futuro. *Educación XXI, 23*(1), 147-172. https://doi.org/10.5944/educxx1.23873

Ríos, N., Mandiola, M., & Varas, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas, 16*(2), 114-124. https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol16-Issue2-fulltext-1041

Scharager, J. & Rodríguez, P. (2019). Identidad profesional de los administradores de la calidad en universidades chilenas: Entre la invisibilización y la burocratización. *Calidad en la Educación, 50*, 254-283. http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n50.538

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama.

Sennett, R. (2003). *El respeto*. Anagrama.

Soto Arteaga, A., Sánchez-Rodríguez, M. I., Pedraza-Rodríguez, J. A., & Márquez, J. A. (2020). La implementación de planes de igualdad en las universidades españolas: análisis cualitativo comparado (QCA). *Revista Internacional De Sociología, 78*(2), e158. https://doi.org/10.3989/ris.2020.78.2.18.172

Tildesley, R., Lombardo, E., & Verge, T. (2022). Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities. *Politics & Gender, 18*(4), 879–910. https://doi.org/10.1017/S1743923X21000167

Undurraga, R. & Simbürger, E. (2018). Género y políticas institucionales en universidades chilenas, un desierto con incipientes oasis estatales. En C. Mora, A. Kottow, V. Osses, & M. Ceballo (eds.), *El género furtivo: La evidencia interdisciplinar del género en el Chile actual* (pp. 239-257). LOM Ediciones.

UNESCO. (2021). *Women in higher education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).

Zimmermann, A., Oliveira, D., & Illmer, L. D. (2022). *Gender Equality Measures in Academia*. Universität Basel. https://www.snf.ch/media/en/omqvK5zD6YoO-HR9F/academianet-literature-review-interaktiv.pdf

Declaración de conflicto de interés
Las autoras declaran no tener conflictos de interés.

Financiamiento
Esta investigación se realizó en el marco del proyecto *Anillos "Descentrando desigualdades de género"* ANID/ANILLO/ATE220051.

AUTORES

Elisabeth Simbürger
elisabeth.simbuerger@uv.cl
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4673-6721

Rocío Ferrada Hurtado
rocio.ferrada@pucv.cl
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2284-9983

Rosario Undurraga
mrundurraga@uft.cl
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5801-2125