

Reporte Anual de Género, Diversidad e Inclusión 2024

Resultados del Plan de Acción de Género, Diversidad e Inclusión [GDI] 2024

Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones
Unidad de Prevención, Género y Diversidades

AIEP • 2024

EJE I Género Transversalización de la perspectiva de género	EJE II Diversidad Valoración de la diversidad humana	EJE III Inclusión Gestión de la inclusión educativa
--	---	---

Contenido

Contenido.....	2
De 2016 a 2024: la construcción de un área	3
Introducción	5
Estructura del plan 2024	5
Marco normativo y avances institucionales 2024.....	6
Capítulo I - Eje Estratégico de Género.....	8
Contexto y objetivo.....	8
Análisis de resultados.....	8
Tabla 2: Análisis de resultados del eje estratégico Género.	8
Principales iniciativas de capacitación.....	9
Curso Online Convivencia, Inclusión y Equidad de Género (Vertebral)	9
Plan Nacional de Capacitación Avance en Género y Cumplimiento Normativo	10
Otros talleres de formación	11
Fortalecimiento de la Unidad	11
Capítulo II - Eje Estratégico de Diversidad	14
Contexto y objetivo.....	14
Análisis de resultados.....	14
Tabla 3: Análisis de resultados del eje estratégico Diversidad.....	14
Charlas por la Sana Convivencia y el Mutuo.....	14
Capítulo III - Eje Estratégico de Inclusión	16
Contexto y objetivo.....	16
Análisis de resultados.....	16
Tabla 4: Análisis de resultados del eje estratégico Inclusión	16
Portal de Inclusión AIEP.....	17
Academia Inclusiva AIEP: hito histórico	18
Accesibilidad digital: herramienta Ally	19
AIEP en el ecosistema nacional de género, diversidad e inclusión	20
Presencia en medios.....	20
Alianzas estratégicas	20
Diagnóstico Integral GDI — Voces Diversas.....	21
Campañas comunicacionales	21
Redes y representación institucional.....	23
Acciones en sedes durante 2024.....	23
Conclusiones.....	24
Balance por eje.....	24
Desafíos estratégicos para 2025	24

Hilo conductor: la construcción de un área

De los primeros compromisos institucionales al Plan GDI 2024

De 2016 a 2024: la construcción de un área

El área de Género, Diversidad e Inclusión de AIEP no surgió de un decreto ni de una exigencia puntual. Se construyó en capas, durante ocho años, respondiendo primero a compromisos institucionales propios, luego a la legislación vigente, y finalmente consolidándose como un modelo de gestión propio. Este recorrido es el fundamento de los resultados que el Reporte 2024 presenta.

Cada iniciativa de 2024 tiene un origen, una decisión previa y una lógica acumulada que explica por qué se hace lo que se hace y cómo se mide.

FASE 1 (2016-2020): Compromiso voluntario antes de la ley

- 2016** **Primeras políticas de inclusión y diversidad**
 AIEP aprueba la Política de Apoyo para Estudiantes con Discapacidad y se convierte en la primera IES técnico-profesional en certificarse como B-Corp en Chile. Estas decisiones, tomadas antes de que la ley lo exigiera, expresan una voluntad institucional de apertura y no discriminación.
- 2018** **Lineamientos de Género, Diversidad e Inclusión**
 Se crean los primeros lineamientos institucionales GDI. Se implementan baños mixtos en todas las sedes y se elabora el primer Protocolo de Cambio de Nombre Social para estudiantes. Desde este momento AIEP tiene un marco normativo propio más allá del reglamento general.
- 2019** **Articulación externa y nuevos procedimientos**
 AIEP ingresa a la Comisión de Género del MINEDUC. Se formaliza el procedimiento de Registro de Nombre Social para estudiantes. La institución empieza a operar como actor del ecosistema educativo en estas materias, no solo como ejecutor de políticas internas.
- 2020** **Alianza con ONU Mujeres**
 Se inicia el Programa Tu Oportunidad junto a ONU Mujeres, orientado a la autonomía económica femenina. Primer programa de vinculación con perspectiva de género a escala nacional. Más de 4.000 mujeres beneficiadas al cierre de 2023.

FASE 2 (2021-2022): La Ley 21.369 como punto de inflexión

La Ley N.º 21.369 —que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en educación superior— entró en vigor en 2021 con una exigencia concreta: que todas las instituciones contaran con políticas, mecanismos de prevención, investigación, sanción y reparación. Para AIEP, no fue un punto de partida. Fue el reconocimiento legal de un camino que la institución ya había comenzado a recorrer.

- **2021** **Diagnóstico participativo y creación del Comité de Género**
AIEP inicia un proceso de escucha con todos los estamentos (encuestas, focus groups, mesas de trabajo) para recoger percepciones sobre acoso, discriminación y violencia. Como resultado, se crea el Comité de Género mediante Decreto de Rectoría (19 de octubre de 2021), que será el órgano que coordine la implementación de la Ley 21.369. Ese mismo año, María Loreto Ferrari asume como primera rectora en más de 50 años de la institución.
- **2022** **Instalación normativa y organizacional completa**
Agosto de 2022 marca el momento fundacional del área: se aprueba la Política Integral de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Se crean dos unidades especializadas: la Unidad de Prevención, Género y Diversidades (dependiente de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones) y la Unidad de Investigación y Sanción (dependiente de Secretaría General). Se amplía el Comité a Comité de Género, Inclusión y Diversidades. Se crea además el Comité de Convivencia con integrantes de la Junta Directiva, del Comité de Rectoría y otras direcciones. En este mismo año AIEP publicó su primer Reporte de Género, Diversidad e Inclusión 2022-2023.

FASE 3 (2023-2024): Del cumplimiento al modelo de gestión propio

- **2023** **Despliegue y primeras mediciones de impacto**
Se aprueba la Política de Diversidad e Inclusión (noviembre 2023). Se realizan capacitaciones masivas a todos los estamentos. Se publica el reporte anual GDI 2022-2023. AIEP mide por primera vez el Índice de Equidad de Género (IEG) y el Índice de Desarrollo Inclusivo (IDI) junto a Fundación PROHumana. Se obtiene la recertificación B-Corp. Por primera vez se dispone de datos cuantitativos sobre el avance institucional.
- **2024** **Modelo de Gestión GDI**
El plan 2024 es el primero en operar bajo una estructura formal con tres ejes ponderados, indicadores, metas y mecanismos de evaluación. Se lanza el Portal de Inclusión AIEP (agosto). Se adjudica por primera vez en la historia de la institución un Fondo de Desarrollo Institucional (FDI) del Ministerio de Educación (MINEDUC) con la propuesta de programa Academia Inclusiva AIEP. Se inicia el Diagnóstico Integral 'Voces Diversas'.

La siguiente sección presenta en detalle el marco normativo y los resultados del plan anual de género, diversidad e inclusión del 2024, que es la expresión más madura de este proceso acumulado.

Introducción

Contexto, modelo de gestión y resumen ejecutivo

Introducción

En 2021, AIEP no contaba con un área de Género, Diversidad e Inclusión con estructura propia, indicadores ni mecanismos de evaluación. En 2024, tiene un plan con tres ejes ponderados, siete instrumentos normativos aprobados, un portal digital de inclusión operando en 17 sedes y el primer Fondo de Desarrollo Institucional (FDI) del Ministerio de Educación [MINEDUC] adjudicado en más de 60 años de historia institucional. Este reporte documenta ese salto y sus condiciones.

El Plan Anual anual GDI 2024 se construyó sobre el Modelo de Gestión GDI, articulado con la Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, y la Política de Diversidad e Inclusión. Cada eje tiene un objetivo, una estrategia, acciones medibles y un peso relativo que refleja su grado de madurez institucional.

EJE I — GÉNERO (45%) Transversalizar la perspectiva de género. Estrategia: fortalecer capacidades internas. Resultado: 36,28% logrado. Brecha en docentes y estudiantes.	EJE II — DIVERSIDAD (10%) Valorar la diversidad humana. Estrategia: encuentros inclusivos de reflexión. Resultado: 100% logrado. Inicio del Diagnóstico 'Voces Diversas'.	EJE III — INCLUSIÓN (45%) Gestionar la inclusión educativa. Estrategia: marco regulatorio y áreas de acción. Resultado: 45% logrado. Portal lanzado, FDI adjudicado.
---	---	---

Estructura del plan 2024

El plan se organizó en tres ejes estratégicos con pesos diferenciados según el grado de desarrollo institucional y la complejidad operativa de cada línea:

45% Eje Género Logrado: 36,28%	10% Eje Diversidad Logrado: 10%	45% Eje Inclusión Logrado: 45%
--	---	--

Género e Inclusión fueron ponderados con mayor peso por su madurez institucional. Diversidad se ubicó como línea emergente en proceso de consolidación, cuyo crecimiento dependerá de los resultados del Diagnóstico Integral 'Voces Diversas', a presentarse en marzo de 2025.

91,3%

Cumplimiento total del Plan Anual GDI 2024

Avance significativo con oportunidades de mejora en componentes específicos

Marco normativo 2024

Políticas, protocolos y lineamientos actualizados en el año

Marco normativo y avances institucionales 2024

Durante 2024, AIEP concretó la actualización y creación de siete instrumentos normativos clave. Cada uno tiene un origen claro: una necesidad identificada, una decisión institucional y un impacto esperado en la comunidad educativa. Estas normativas consolidan el Modelo de Gestión GDI y son la base operativa de los tres ejes estratégicos.

Tabla 1: Marco normativo GDI 2024: siete instrumentos que consolidan el modelo

Fecha	Normativa / Política	Alcance
Febrero 2024	Actualización del Procedimiento de Cambio de Nombre Social para Estudiantes	Estudiantes transgénero y no binarios. Concordante con Ley 21.120.
Marzo 2024	Lineamientos de Admisión y Apoyo para Estudiantes con Discapacidad	Condiciones de admisión y mecanismos de apoyo académico.
Junio 2024	Guía de Actuación ante Acoso, Violencia y Conductas Indebidas en prácticas académicas	Prácticas académicas y campos clínicos.
Julio 2024	Procedimiento de Cambio de Nombre Social para Docentes	Primera vez en AIEP. Docentes transgénero y no binarios.
Octubre 2024	Protocolo de Acción ante Conductas de Riesgo Suicida	Medidas preventivas, contención y derivación para toda la comunidad educativa.
Noviembre 2024	Beca AIEP para Estudiantes con Discapacidad	Descuentos de 25% a 50% en arancel anual. Postulación vía Dirección de Apoyo al Estudiante (DAE) gestionada desde Género, Diversidad e Inclusión.
Diciembre 2024	Actualización de Lineamientos de Admisión para Discapacidad Severa	Entrevistas dirigidas a discapacidad severa y/o profunda para evaluar pertinencia curricular.

Fuente: Género, Diversidad e Inclusión AIEP, 2024.

Toda la normativa se encuentra disponible en transparencia.aiep.cl. La trazabilidad de estas decisiones es fundamental para los procesos de auditoría institucional y la verificación de cumplimiento normativo ante organismos externos.



Fuente: Género, Diversidad e Inclusión AIEP, 2024.

Capítulo I: Eje Estratégico de Género

Objetivo: transversalizar la perspectiva de género en toda la institución

Capítulo I - Eje Estratégico de Género

Contexto y objetivo

El Eje de Género tiene carácter articulador y estructural dentro del plan. Su vinculación directa con los marcos normativos nacionales (Ley 21.369) e institucionales le confiere el mayor peso relativo junto al Eje de Inclusión.

OBJETIVO 2024 Profundizar la transversalización de la perspectiva de género para consolidar un ambiente institucional inclusivo, seguro y respetuoso, que rechaza el acoso sexual, laboral y la violencia basada en género.	ESTRATEGIA Fortalecer las capacidades internas para abordar de manera efectiva y sostenible los temas de género, promoviendo una cultura organizacional inclusiva y equitativa.	FUNDAMENTO LEGAL Ley N.º 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en educación superior. Política Integral AIEP y Plan Estratégico Institucional.
---	---	--

45% Peso del eje en el plan anual	36,28% Cumplimiento logrado de 45% posibles	7/7 Políticas revisadas 100% de meta
---	---	--

Análisis de resultados

Tabla 2: Análisis de resultados del eje estratégico Género.

Acción	Indicador / Meta	Resultado	Cumplimiento	Desafíos 2025
Revisión y actualización de políticas institucionales	7 políticas revisadas (meta: 100%)	100% - 7 de 7 políticas actualizadas	9,0%	Mantener periodicidad de revisión
Actualización del Manual de Estilo con lenguaje inclusivo	1 manual actualizado (meta: 100%)	100% - manual completamente actualizado	9,0%	Revisiones periódicas del manual
Plan Nacional de Capacitación: colaboradores	75% de colaboradores (1.306 personas)	114% - 1.501 colaboradores capacitados	9,0%	Mantener y aumentar participación
Curso GDI: docentes y estudiantes	30% de 28.200 personas estimadas	3,18% - 898 personas participantes	0,28%	Incrementar esfuerzos para alcanzar el 30%
Participación en actividades	6 acciones institucionales (30% base inicial)	100% - 6 acciones ejecutadas	9,0%	Ampliar a 8 acciones (40%) en 2025

vinculadas a género				
---------------------	--	--	--	--

Fuente: Género, Diversidad e Inclusión AIEP, 2024.

Principales iniciativas de capacitación

Curso Online Convivencia, Inclusión y Equidad de Género (Vertebral)

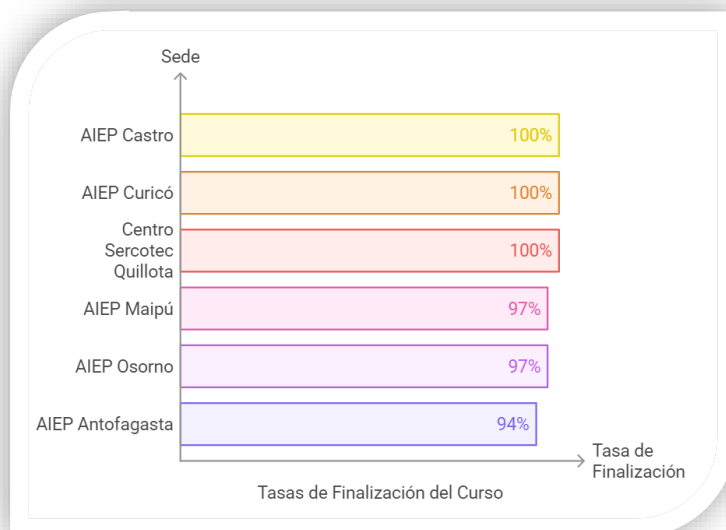


Fuente: Vertebral, 2024.

Lanzado en enero de 2024 por el Consejo de Rectores de Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica Acreditados (Vertebral). La Unidad de Género, Prevención y Diversidades (UGPD) de AIEP participó activamente en la grabación de la cápsula 2 (Diversidad).

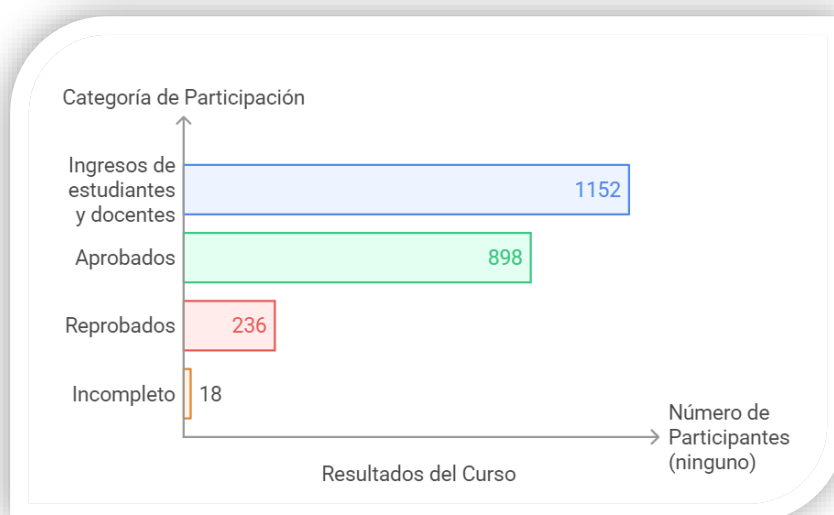
El curso se desplegó a través de la Plataforma de Capacitación Interna para colaboradores con el apoyo de la Dirección Nacional de Personas.

1.742 Colaboradores inscritos 114% de la meta	86% Tasa de aprobación entre colaboradores	84,6% Satisfacción reportada
---	--	--



Fuente: Género, Diversidad e Inclusión AIEP, 2024.

Para estudiantes y docentes vía intranet con las gestiones realizadas por los equipos de comunicaciones. La participación de docentes y estudiantes fue de 898 personas sobre un universo estimado de 28.200 (3,18%). Este resultado evidencia la principal brecha del eje: el alcance en la comunidad académica requiere estrategias diferenciadas y canales específicos para 2025.



Fuente: Género, Diversidad e Inclusión AIEP, 2024.

Plan Nacional de Capacitación Avance en Género y Cumplimiento Normativo



Organizado junto a la Unidad de Investigación y Sanción dependiente de la secretaria general de AIEP, estuvo dirigido a Direcciones Ejecutivas de Sede, Académicas, Direcciones y Jefaturas de Apoyo al Estudiante, así como a las y los integrantes del Comité de Rectoría.

136/158 Personas capacitadas 77% de convocados	89,1% Satisfacción	2025 Proyección ampliación progresiva
---	-------------------------------------	--

Otros talleres de formación

- Junio 2024. Taller Dimensiones GDI en Proyectos de Innovación Docente con una duración de 90 minutos, dirigido a docentes preseleccionados del Concurso de Innovación liderado por la Dirección Nacional de Innovación y Emprendimiento. Liderado por la Jefatura de GDI de AIEP.
- Diciembre 2024. Taller de Comunicación Inclusiva, facilitado por Empleos Inclusivos. Participaron 18 colaboradores de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones, representando el 90% del grupo convocado.

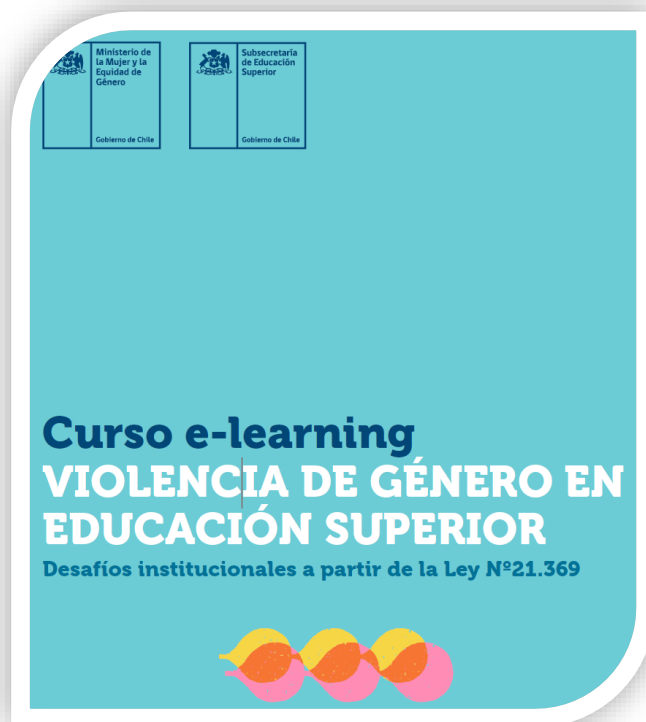


Fuente: Empleos Inclusivos, 2024.

Fortalecimiento de la Unidad

Integrantes del equipo de la Unidad de Prevención, Género y Diversidades durante noviembre y diciembre de 2024, participaron en el curso e-learning 'Violencia de Género en Educación

Superior: Desafíos Institucionales a partir de la Ley 21.369', organizado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, el cual contó con una duración de 37 horas cronológicas.



Fuente: MINEDUC, 2024.

Capítulo II: Eje Estratégico de Diversidad

Objetivo: reconocer, visibilizar y ampliar la representación de las diversidades

Capítulo II - Eje Estratégico de Diversidad

Contexto y objetivo

El Eje de Diversidad se encuentra en fase de consolidación institucional, orientado al pilotaje de acciones y desarrollo de capacidades iniciales. Es el eje de menor peso en el plan 2024, pero el que crecerá progresivamente a partir de los resultados del Diagnóstico Integral GDI en 2025.

OBJETIVO 2024 Valorar la diversidad humana en toda su pluralidad a través del reconocimiento, atención y respeto de grupos socialmente vulnerables, promoviendo los derechos humanos y la diversidad cultural.	ESTRATEGIA Generación de encuentros inclusivos de reflexión con comunidades diversas para identificar oportunidades de colaboración y medir el impacto de las acciones.	PRÓXIMO PASO CLAVE Los resultados del Diagnóstico 'Voces Diversas' (marzo 2025) definirán el peso relativo, las prioridades y la hoja de ruta de este eje para 2025-2026.
--	---	---

10% Peso del eje en el plan anual	10% Cumplimiento logrado meta alcanzada al 100%	4/3 Actividades ejecutadas 133% de la meta
---	---	--

Análisis de resultados

Tabla 3: Análisis de resultados del eje estratégico Diversidad

Acción	Indicador / Meta	Resultado	Cumplimiento	Desafíos 2025
Iniciativas de sensibilización desarrolladas	3 actividades (meta: 100%)	133% - 4 actividades realizadas	5,0%	Sostener y expandir impacto territorial
Representación de grupos diversos en actividades	30% o más de grupos representados	Inició del Diagnóstico Integral GDI (nov. 2024)	5,0%	Implementar mecanismos de seguimiento cuantitativo

Charlas por la Sana Convivencia y el Mutuo

En junio 2024, por motivo de la conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+ se inició un ciclo de charlas en colaboración con el área de Educación del MOVILH. Sedes participantes: AIEP San Joaquín, AIEP Barrio Universitario y AIEP Santiago Norte.

La iniciativa surgió desde la Jefatura de Apoyo al Estudiante de AIEP Santiago Norte y se extendió a tres sedes con apoyo de la Unidad GDI.

Las sesiones abordaron conceptos de orientación sexual, identidad y expresión de género, aportando a la concientización de la comunidad educativa sobre la sana convivencia y el respeto mutuo a las diversidades.

Uno de los desafíos identificados, la baja representatividad de docentes y estudiantes en estas instancias. Para 2025 se requiere fortalecer el trabajo intersectorial para integrar este eje en los procesos formativos regulares.

Capítulo III: Eje Estratégico de Inclusión

Objetivo: instalación progresiva de una educación superior más accesible y equitativa

Capítulo III - Eje Estratégico de Inclusión

Contexto y objetivo

El Eje de Inclusión es el de mayor despliegue técnico y operativo del plan 2024. En AIEP, sus acciones se enmarcan en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006), la Ley N.º 20.422 de igualdad de oportunidades e inclusión social, la Ley N.º 21.015 de inclusión laboral, y la Ley N.º 21.545 (Ley TEA, promulgada en 2023 y en vigencia desde 2024), que exige a las instituciones de educación superior garantizar ambientes inclusivos para estudiantes del espectro autista. A nivel institucional, el eje opera bajo la Política de Diversidad e Inclusión y los Lineamientos de Admisión y Apoyo para Estudiantes con Discapacidad. Este marco no es solo respaldo normativo: es el piso desde el cual AIEP define sus propios estándares de acción.

OBJETIVO 2024	ESTRATEGIA	HITOS DEL AÑO
Iniciar el proceso de gestión de la inclusión en AIEP para la atención educativa de personas con discapacidad, identificando y revisando barreras contextuales, actitudinales y ambientales.	Elaboración del marco regulatorio y establecimiento de áreas de acción institucional para gestionar la inclusión, fortaleciendo capacidades internas con enfoque inclusivo.	Portal de Inclusión AIEP (agosto 2024, 17 sedes). Academia Inclusiva: FDI MINEDUC adjudicado en primer lugar del subsistema de educación superior técnico-profesional.

45% Peso del eje en el plan anual	45% Cumplimiento logrado meta alcanzada al 100%	59 Solicitudes gestionadas vía Portal de Inclusión
---	---	--

Análisis de resultados

Tabla 4: Análisis de resultados del eje estratégico Inclusión

Acción	Indicador / Meta	Resultado	Cumplimiento	Desafíos 2025
Criterios y procedimientos de admisión con discapacidad	75% o más de cumplimiento	100% - Lineamientos publicados y difundidos	9,0%	Reforzar capacitaciones sobre lineamientos
Adecuaciones menores realizadas	75% de ≥ 20 adecuaciones	105% - 28 solicitudes aprobadas	9,0%	Mejorar personalización y trazabilidad de las adecuaciones
Solicitudes de mecanismos de apoyo gestionadas	75% de ≥ 40 solicitudes	110% - 59 solicitudes recibidas, 29 aprobadas	9,0%	Implementar recordatorios automáticos

Tiempo promedio de respuesta a solicitudes	Igual o menor a 7 días	100% - Dentro del estándar establecido	9,0%	Optimizar tiempos en casos específicos
Academia Inclusiva: adjudicación FDI	75% de participación (meta varía)	Adjudicación FDI MINEDUC - primer lugar TP	9,0%	diseñar plan de promoción y accesibilidad

Portal de Inclusión AIEP

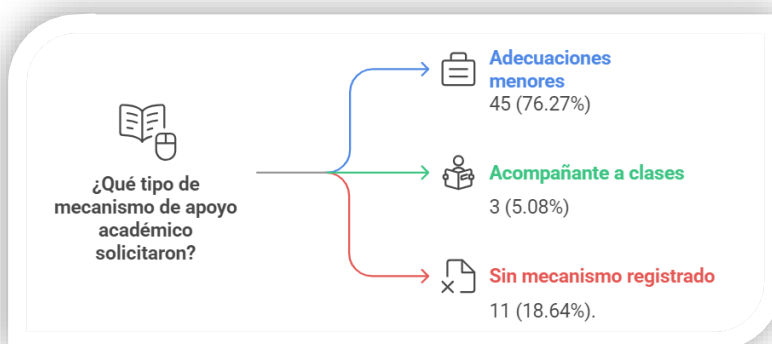


Lanzado el 26 de agosto de 2024, tras un año de desarrollo colaborativo entre la Unidad GDI y la empresa Simplicity. La herramienta centraliza solicitudes de mecanismos de apoyo: adecuaciones menores, acompañamiento en clases y acceso a servicios de infraestructura para estudiantes con discapacidades, espectro autista, diversidad neurológica y afecciones psiquiátricas.

- Pilotaje en 17 sedes, desde Antofagasta a Castro, incluyendo AIEP Online.
- Cobertura: más de 61.500 estudiantes.

59 Solicitudes recibidas en el periodo de pilotaje	49,15% Tasa de aprobación 29 solicitudes aprobadas	25 Sedes en 2025 ampliación desde 17
--	--	--

Distribución de solicitudes: 76,3% adecuaciones menores (tiempo adicional, cambios de formato, entre otras), 5,1% acompañamiento en clases, 18,6% no aprobadas por documentación incompleta.



Fuente: Portal de Inclusión, 2024

La evaluación del pilotaje mediante cuatro focus groups (20 colaboradores) identificó como mejoras prioritarias: filtros por sede, notificaciones automáticas y mayor formación docente a través de la Vicerrectoría Académica de AIEP.

Academia Inclusiva AIEP: hito histórico



Fuente: MINEDUC, 2024

En noviembre de 2024, AIEP se adjudica el Fondo de Desarrollo Institucional (FDI) del MINEDUC para la Academia Inclusiva AIEP, obteniendo el mayor puntaje en el subsistema de educación superior técnico-profesional. Es la primera vez en más de 60 años que AIEP lidera una iniciativa de esta envergadura en materia de inclusión educativa.

- **Atención al Cliente y Reposición de Productos en Tiendas Retail**
- **Servicio de Tratamientos Capilares en Establecimientos de Estética y Bienestar**
- **Servicio de Garzón y Atención al Cliente en Establecimientos Gastronómicos**

Estas se complementan con **módulos transversales orientados al desarrollo de la autonomía personal, habilidades socioemocionales y preparación para la transición al mundo laboral.**



Fuente: Academia Inclusiva, 2024.

- Sedes piloto: AIEP Bellavista (Región Metropolitana), AIEP Concepción (Región del Bío Bío), AIEP Viña del Mar (Región de Valparaíso).
- Proyección: 270 estudiantes en 3 grupos durante 3 años.
- Primer grupo (45 estudiantes) inicia segundo semestre 2025.

Accesibilidad digital: herramienta Ally

A través de la Dirección Nacional de Desarrollo Académico dependiente de la Vicerrectoría Académica, AIEP implementó Ally para conversión de contenidos educativos a formatos accesibles. Obteniendo los siguientes resultados de agosto-diciembre 2024:

157.019	86.055	7.454
Lanzamientos de formatos alternativos	Descargas totales 54,81% tasa de conversión	Cursos con descargas en todas las modalidades

Posicionamiento institucional

Alianzas, presencia pública y vinculación: AIEP como actor del ecosistema GDI

AIEP en el ecosistema nacional de género, diversidad e inclusión

El 77% de las apariciones en prensa sobre GDI en 2024 mencionan a AIEP por nombre — no como referencia genérica sino como institución con programas concretos, alianzas y resultados verificables. Eso no es comunicación: es posicionamiento construido con acción.

35 APARICIONES EN MEDIOS 77% mencionan a AIEP por nombre. Más del 60% combinan dos o más ejes GDI, lo que refleja la lógica integrada del área y no solo hitos aislados.	ALIANZAS ACTIVAS EN 2024 ONU Mujeres, PROHumana, Red Apis, Empleos Inclusivos, MOVILH, Fundación Luksic, Olimpiadas Especiales Chile, Gendarmería de Chile y Embajada de Italia.	REDES INSTITUCIONALES Mesa de Género MINEDUC, Academia Vertebral, RESI, Consejo Asesor de Cuidados, Consejo de Salud Mental ES. AIEP representa al sector técnico-profesional en todas ellas.
--	--	---

Presencia en medios

35 Apariciones en prensa regionales y nacionales	27/35 Mencionan a AIEP 77% del total	60%+ Noticias con 2+ ejes enfoque interseccional
--	--	--

Distribución temática:

- Género 63% (22 noticias), Diversidad 69% (24 noticias), Inclusión 60% (21 noticias).
- Más del 60% de las noticias combinan dos o más ejes, lo que muestra que la cobertura refleja la lógica integrada del área y no solo hitos aislados.

Alianzas estratégicas

PROHumana — Índice de Equidad de Género (IEG) e Índice de Desarrollo Inclusivo (IDI): AIEP es una de las pocas instituciones de educación superior que mide el Índice de Equidad de Género (IEG) y el Índice de Desarrollo Inclusivo (IDI) con metodología externa. En 2024, esta alianza con PROHumana se materializó en tres instancias: el Encuentro con el Mundo, jornadas presenciales de vinculación entre organizaciones miembro, actores internacionales y sociedad civil, donde participaron la Rectora y la Vicerrectora de VcM; webinar de la Alianza por la Diversidad y Género, espacio de formación y análisis sobre tendencias en inclusión y equidad; y los Diálogos Reflexivos PROHumana, instancias de co-construcción entre organizaciones para profundizar compromisos y definir acciones concretas.



Fuente: Fundación PROHumana, 2024.

ONU Mujeres — Programa Tu Oportunidad: activo desde 2020, acumula más de 4.000 mujeres beneficiadas al cierre de 2023. En 2024 se extendió a mujeres rurales y migrantes con alianza directa de sedes.

Red Apis y Empleos Inclusivos: socios estratégicos del Diagnóstico Integral GDI 'Voces Diversas', iniciado en noviembre 2024. Sus resultados en marzo 2025 definirán la hoja de ruta del área para los próximos tres años.

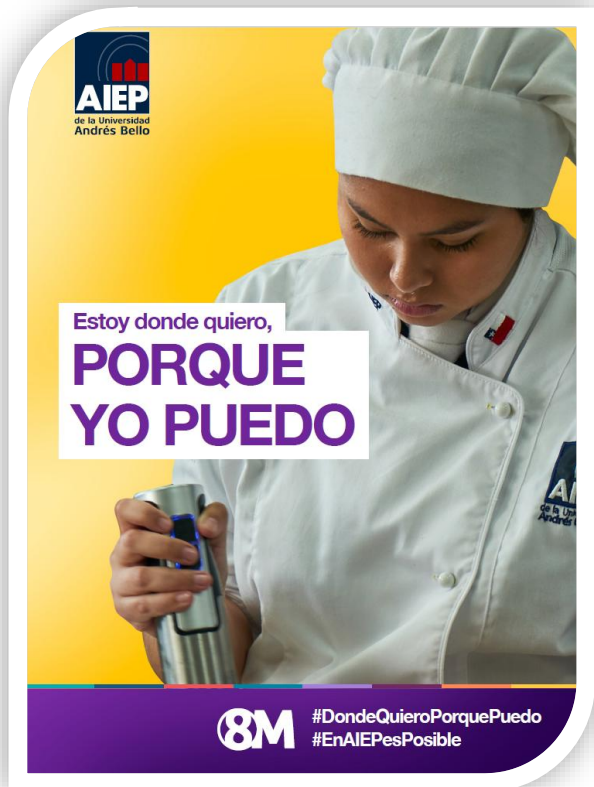
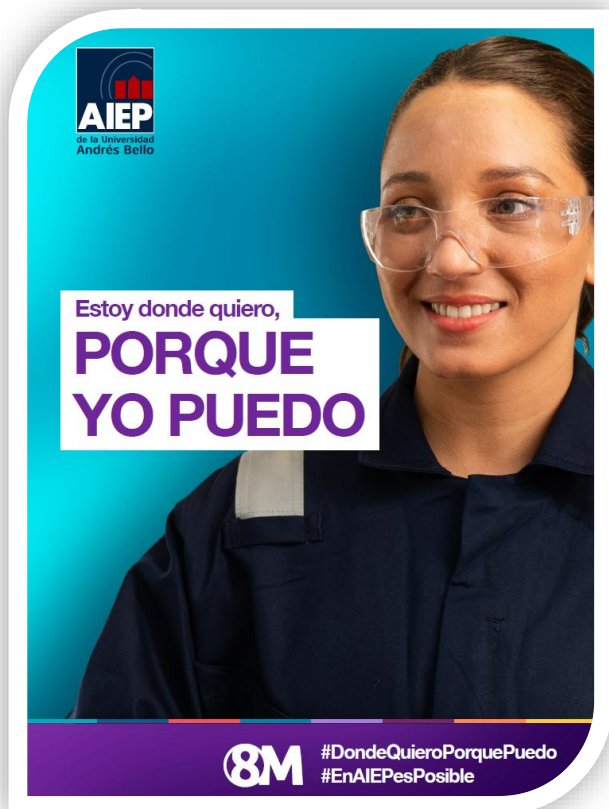
Diagnóstico Integral GDI — Voces Diversas

Se desarrollo durante noviembre, mediante una metodología mixta, que incluyó encuestas a nivel nacional dirigidas a estudiantes, docentes, colaboradores y titulados; focus groups realizados en distintas sedes del país, desde el norte hasta el sur; y entrevistas semiestructuradas con liderazgos institucionales, incluida la Rectora. Los resultados serán presentados en marzo de 2025 y permitirán revisar y ajustar los pesos, prioridades y líneas de acción del plan institucional para el período 2025–2026.



Campañas comunicacionales

- **8M — Aquí Quiero Estar:** #AquíQuieroEstar visibiliza a mujeres que rompen barreras en áreas técnicas no tradicionales. Despliegue en redes sociales, intranet y portal web.



- **25N — No Hay Excusas, Juntos por el Respeto:** Campaña colaborativa GDI-Comunicaciones para el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.



Redes y representación institucional

- Academia Vertebral (septiembre 2024): AIEP presentó avances en Ley TEA y ajustes razonables ante el sector TP.
- Conversatorio Vertebral La Serena (octubre 2024): brechas de género en decisiones académicas y laborales en educación técnico-profesional.
- Encuentro Nacional de la Red de Educación Inclusiva (RESI) Iquique (noviembre 2024): XII aniversario de la Red de Educación Superior Inclusiva.
- Mesa de Género MINEDUC: representación del sector TP en instancias de coordinación nacional.
- Consejo Asesor de Cuidados y Consejo de Salud Mental en Educación Superior: liderazgo en mesas de política pública.

Acciones en sedes durante 2024

- Enero: Programa Aprende y Emprende en CPF Santiago (reinserción social, Gendarmería de Chile).
- Febrero: Alianza ONU Mujeres, programa Tu Oportunidad para mujeres rurales y migrantes.
- Mayo: AIEP Talca integra Mesa de Género de IES Regional del Maule.
- Agosto: Promoción del programa I3 Mujer para emprendimiento femenino.
- Septiembre: Liderazgo del Consejo Asesor de Cuidados a nivel nacional.
- Noviembre: Beca Más Mujeres en STEM (Fundación Luksic); Alianza Olimpiadas Especiales Chile.
- Diciembre: Formación de 100 cuidadores con Municipalidad de Maipú; Taller de costura inclusivo AIEP Valparaíso; Conversatorio sobre trayectorias femeninas AIEP Antofagasta.

Conclusiones y Proyección 2025

Balance del año y desafíos estratégicos

Conclusiones

El 91,3% de cumplimiento del Plan GDI 2024 es un dato de gestión, no el único indicador que importa. Lo relevante es lo que ese número contiene: en dos años, AIEP pasó de instalar los cimientos del área a operar un modelo con ejes ponderados, metas propias y mecanismos de evaluación. El contexto hace al dato.

Balance por eje

Género (36,28% de 45% posibles): el resultado es esperado para esta etapa del ciclo. Las políticas institucionales y la capacitación de colaboradores avanzaron al 100%, que es donde se construye la base. La brecha real está en docentes y estudiantes: 3,18% de participación sobre 28.200 estimados. Eso no es un fracaso de convocatoria; es una señal de que el canal y el formato no son los más adecuados para ese público, por lo que 2025 requiere una estrategia diferenciada.

Diversidad (10% de 10%): meta cumplida y superada en actividades. Pero el hito real del año no es el 133% de actividades: es el inicio del Diagnóstico 'Voces Diversas'. En marzo 2025 habrá evidencia para construir sobre hechos.

Inclusión (45% de 45%): cumplimiento en todos los indicadores. El Portal de Inclusión y la adjudicación de la Academia Inclusiva son logros estructurales que no tienen precedente en la historia del área. Ambos continuarán en 2025 con mayor escala y, por primera vez, con datos de impacto real.

Desafíos estratégicos para 2025

Desafíos estratégicos para 2025

1. Avanzar hacia un enfoque integral, superando la segmentación de los ejes y consolidando una mirada articulada de género, diversidad e inclusión en los procesos formativos y de gestión.
2. Implementar las recomendaciones del Diagnóstico Integral GDI (resultados marzo 2025), ajustando políticas y planes con base en las necesidades reales de la comunidad.
3. Aumentar la participación activa de docentes y estudiantes en formación GDI, con estrategias, formatos y canales diferenciados del modelo para colaboradores.
4. Fortalecer la cobertura del Portal de Inclusión a 25 sedes y articularlo con los procesos de admisión y seguimiento académico.
5. Desplegar territorialmente los comités de diversidad, ampliando su representatividad e incidencia en la vida institucional.
6. Consolidar la implementación de la Academia Inclusiva AIEP: primer grupo en segundo semestre 2025, con plan de accesibilidad, difusión y seguimiento.
7. Monitorear la aplicación de las normativas actualizadas en 2024, asegurando su comprensión y uso efectivo en toda la comunidad educativa.

Unidad de Prevención, Género y Diversidades

Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones

AIEP • 2024

