



er

Diagnóstico de

Género y

Diversidad

en la Universidad Austral de Chile





Comité Paritario de Género y Diversidad UACH



Universidad Austral de Chile
Dirección de Vinculación con el Medio

INFORME

Diagnóstico de Género y Diversidad

Etapas 1

Noviembre de 2016



Índice

PRESENTACIÓN	8
1. ANTECEDENTES: GÉNERO Y ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR	11
1.1. EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA FEMENINA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.	12
1.1.1. Las mujeres en la educación superior en Chile.....	14
1.2. INGRESO DE LA MUJER A LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE.....	15
2. EL TRATAMIENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN UNIVERSIDADES	17
2.1. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES.....	17
2.1.1 Las Red Interamericana de Formación en Mujeres, Géneros y Desarrollo con equidad, RIF-GED.....	19
2.2. LA EXPERIENCIA CHILENA	21
3. SISTEMA DE INDICADORES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR	24
3.1. Características del Sistema de Indicadores para la Equidad de Género	25
4. METODOLOGÍA PRIMER DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE	29
4.1. DIMENSIONES INCLUIDAS EN EL DIAGNÓSTICO.....	29
4.2. INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.....	31
4.3. ETAPAS DEL DIAGNÓSTICO	32
4.4. INDICADORES.....	33
5. RESULTADOS PRIMERA ETAPA DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA UACH: LA DIMENSIÓN DE GÉNERO	40
5.1. ESTUDIANTES	41
5.1.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos.....	41
5.1.2. Roles asociados al género	48
5.1.3. Espacios de decisión	50
5.2. DOCENTES	51
5.2.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos.....	51
5.2.2. Roles asociados al género	59
5.2.3. Espacios de decisión	60
5.3. PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN, APOYO Y SERVICIOS	67
5.3.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos.....	67
5.3.2. Roles asociados al género	70
5.3.3. Espacios de decisión	71



5.4 INDICADORES COMPARATIVOS Y CONCLUSIONES	73
5.4.1. Situación laboral de las mujeres	73
5.4.2. El acceso y progresión de las mujeres en la educación superior	75
5.4.1. Espacios de decisión en la academia.....	77
6. CONCLUSIONES ETAPA 1 DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD UACH	78
ANEXO 1. DESCRIPCIÓN DE INDICADORES Y NOTAS METODOLÓGICAS	80
Indicadores Estudiantes	80
Indicadores Docentes	83
Indicadores personal profesional, de administración apoyo y servicios.....	87
BIBLIOGRAFÍA	89

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1. INDICADORES SEGÚN TIPO Y GRUPO	27
CUADRO 2. ASPECTOS ABORDADOS EN LOS INDICADORES SEGÚN DIMENSIÓN Y GRUPO ASOCIADO	30
CUADRO 3. TÉCNICAS ASOCIADAS A LOS ASPECTOS ABORDADOS EN LOS INDICADORES SEGÚN DIMENSIÓN Y GRUPO ASOCIADO	31
CUADRO 4. GUÍA PARA GRUPOS FOCALES.....	33
CUADRO 5. CANTIDAD DE INDICADORES SEGÚN DIMENSIÓN Y GRUPO.....	34
CUADRO 6. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DE ESTUDIANTES.....	34
CUADRO 7. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DE ACADÉMICOS	36
CUADRO 8. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DEL PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN APOYO Y SERVICIOS.....	38
CUADRO 9. NÚMERO DE ESTUDIANTES POR SEXO Y ORIGEN DE BECAS	46
CUADRO 10. TABLA QUINTILES SEGÚN ENCUESTA CASEN 2011,	47
CUADRO 11. ÍNDICE DE FEMINIDAD	53
CUADRO 12. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN HORAS CONTRATADAS.....	55
CUADRO 13. BRECHA DE INGRESO PROMEDIO POR NOMBRAMIENTO	57
CUADRO 14. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES CON PREMIOS.....	59
CUADRO 15. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN CARGOS DIRECTIVOS DE FACULTADES UACH	63
CUADRO 16. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CUERPOS COLEGIADOS SUPERIORES	64
CUADRO 17. NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CUERPOS COLEGIADOS SUPERIORES.....	64
CUADRO 18. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LOS CUERPOS COLEGIADOS DIRECTIVOS DE LAS DEPENDENCIAS (CONSEJO DE FACULTAD)	64
CUADRO 19. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS COMISIONES EVALUADORAS	66
CUADRO 20. ÍNDICE DE FEMINIDAD	68
CUADRO 21. DIFERENCIA EN EL PROMEDIO DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD DE MUJERES Y DE HOMBRES	69
CUADRO 22. BRECHA DE INGRESOS POR PUESTO.....	69
CUADRO 23. NÚMERO DE ACADÉMICOS POR TIPO DE UNIVERSIDAD, 2015.....	75
CUADRO 24. NÚMERO DE ACADÉMICOS POR TIPO DE UNIVERSIDAD, 2008.....	75



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. TASA BRUTA DE MATRÍCULA EN ESTUDIOS SUPERIORES, POR REGIONES Y EN TODO EL MUNDO (1970–2009)	13
FIGURA 2. NÚMERO DE INDICADORES SEGÚN OBJETIVO.....	26
FIGURA 3. ETAPAS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN LA UACH.....	32
FIGURA 4. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE PREGRADO.....	42
FIGURA 5. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA DE PREGRADO CARRERAS PROFESIONALES Y LICENCIATURAS, AÑO 2015	42
FIGURA 6. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA DE PREGRADO CARRERAS TÉCNICAS, AÑO 2015	43
FIGURA 7. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE POSTGRADO	43
FIGURA 8. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE POS TÍTULO Y ESPECIALIZACIONES EN EL ÁREA MÉDICA AÑO 2015	43
FIGURA 9. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES CON PROMEDIOS ALTOS (6,0 O SUPERIOR EN CARRERAS PROFESIONALES VIGENTES AL 2015)	44
FIGURA 10. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS DE CARRERAS DE PREGRADO, AÑO 2015.....	44
FIGURA 11. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS PROGRAMAS DE DOCTORADO, AÑO 2015	44
FIGURA 12. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS PROGRAMAS DE MAGÍSTER, AÑO 2015	45
FIGURA 13. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS DE CARRERAS DE PREGRADO, COHORTES DE INGRESOS 2008 Y 2009.....	45
FIGURA 14. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS PROGRAMAS DE DOCTORADO, COHORTES DE INGRESOS 2010 Y 2011	45
FIGURA 15. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS PROGRAMAS DE MAGÍSTER, COHORTES DE INGRESOS 2012 Y 2013.....	46
FIGURA 16. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE CUENTAN CON BECA	46
FIGURA 17. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES PERTENECIENTES A DISTINTOS NIVELES SOCIOECONÓMICOS EN EL TOTAL DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR SEXO.....	47
FIGURA 18. PORCENTAJE DE HOMBRES MATRICULADOS EN CARRERAS FEMENINAS EN RELACIÓN CON LA MATRÍCULA TOTAL EN ESAS CARRERAS	48
FIGURA 19. PORCENTAJE DE MUJERES MATRICULADAS EN CARRERAS MASCULINAS EN RELACIÓN CON LA MATRÍCULA TOTAL EN ESAS CARRERAS	49
FIGURA 20. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA ÁREA DE CONOCIMIENTO.....	49
FIGURA 21. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA MACROUNIDAD O FACULTAD	49
FIGURA 22. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN ESPACIOS DE DECISIÓN, CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO	50
FIGURA 23. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN ESPACIOS DE DECISIÓN, CARRERAS Y PROGRAMAS DE POSTGRADO	50
FIGURA 24. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DEL PERSONAL ACADÉMICO	53
FIGURA 25. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES EN ESCALAFÓN ACADÉMICO	54
FIGURA 26. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE LA CARRERA ACADÉMICA	54
FIGURA 27. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES ACREDITADOS PARA DOCENCIA DE POSTGRADO.....	55
FIGURA 28. DIFERENCIA ENTRE EL PORCENTAJE DE MUJERES EN EL TOTAL DEL PERSONAL ACADÉMICO Y EL PORCENTAJE DE MUJERES EN CARRERA ACADÉMICA.....	56
FIGURA 29. DIFERENCIA ENTRE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE DOCTORADO Y SU PARTICIPACIÓN EN EL NOMBRAMIENTO DE PROFESOR EN CARRERA ACADÉMICA.....	56



FIGURA 30. DIFERENCIA ENTRE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL Y SU PARTICIPACIÓN EN LA POBLACIÓN ACADÉMICA	56
FIGURA 31. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LOS DISTINTOS RANGOS DE INGRESO	57
FIGURA 32. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE RECIBIERON ASIGNACIÓN POR PRODUCTO ACADÉMICO	58
FIGURA 33. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE LABORAN EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO.....	59
FIGURA 34. NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES COMO AUTORIDADES UNIPERSONALES SUPERIORES	63
FIGURA 35. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN PUESTOS DIRECTIVOS	65
FIGURA 36. NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS COMISIONES EVALUADORAS.....	66
FIGURA 37. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN SINDICATO DE DOCENTES	66
FIGURA 38. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, APOYO Y SERVICIOS	68
FIGURA 39. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES POR TIPO DE CONTRATO	68
FIGURA 40. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS RANGOS DE INGRESO.....	69
FIGURA 41. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS DIFERENTES ÁREAS.....	71
FIGURA 42. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN PUESTOS DE JEFATURA	71
FIGURA 43. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN SINDICATO N°1.....	72
FIGURA 44. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE INVESTIGADORES EN 10 PAÍSES, AÑO 2014.....	74
FIGURA 45. PERSONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN IBEROAMÉRICA (NÚMERO) Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER (EN PORCENTAJE), 2012*	74
FIGURA 46. NÚMERO ANUAL DE GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EN MILES) Y PORCENTAJE DE MUJERES GRADUADAS, 2014*	76

PRESENTACIÓN

Durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) se adoptó el concepto de género haciendo alusión a “los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”.

Posteriormente, en el año 2000, los 189 Estados Miembros de las Naciones Unidas firmaron un compromiso mundial para el desarrollo plasmado en la Declaración del Milenio, donde definieron ocho objetivos verificables al año 2015. Uno de estos objetivos es la promoción de la equidad de género y la autonomía de la mujer cuyos indicadores apuntan a medir la equidad en la educación, el empleo remunerado y la participación política.

La Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer (1952), la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) (1979) y las distintas Conferencias Mundiales sobre las Mujeres son algunos de los instrumentos que establecen orientaciones para lograr la equidad de género. En el ámbito de la educación esto se ha traducido en una serie de lineamientos y en la instalación transversal de la perspectiva de género en las estadísticas, reportes u otros documentos que caracterizan el desarrollo de la educación en el mundo. De esta manera, los países se han visto motivados a incorporar esta variable en sus estadísticas e instrumentos lo que ha favorecido el análisis en materias tales como el acceso de la mujer en los distintos niveles de estudio, su distribución en áreas disciplinarias, el avance en logros de aprendizaje entre otros elementos.

En educación superior la preocupación por la equidad de género ha derivado en una agenda que se concentra en el acceso, la permanencia en este sistema y su distribución en los distintos niveles y áreas disciplinarias. Complementariamente, los estudios con perspectiva de género sobre el mercado del trabajo, aportan categorías analíticas que permiten reconocer las inequidades de género. Así, mientras en educación se plantea la paridad de género como una manera de analizar el acceso a los recursos materiales y simbólicos que la educación provee, en el ámbito laboral se habla de las formas de segregación relacionadas con el sexo: segregación horizontal y segregación vertical. La primera expresada en el desigual reparto de hombres y mujeres entre distintas ocupaciones y la segunda expresada en la concentración de uno de los dos sexos en grados o niveles superiores dentro de la jerarquía de una misma ocupación (Anker, 1997), ambas categorías son también aplicables para el ámbito de la educación y reflejan las inequidades y discriminaciones históricas de las mujeres respecto a los hombres, particularmente aquellas referidas a los roles asignados a cada sexo.



En Chile, si bien los estudios de género han adquirido un desarrollo importante en algunas universidades, es desde hace pocos años que este marco analítico se ha volcado de forma sistemática hacia la academia, institucionalizando la preocupación por la equidad de género al interior de las comunidades universitarias¹, probablemente, este proceso sea el fruto del trabajo de académicas y sus colectivos quienes han instalado esta discusión al interior de sus instituciones. Como consecuencia, algunas universidades hablan de iniciativas “pioneras” en materia de equidad de género, refiriéndose a políticas, programas o unidades relacionadas que reflejan una instalación a nivel centralizado que parece tener aún un desarrollo incipiente y solo en contadas universidades.

La Universidad Austral de Chile, constituyó en el año 2015 el Comité Paritario de Género y Diversidad, creado a partir de los acuerdos adoptados en el contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Docentes en el año 2014. En junio de 2016 se reglamenta la conformación y funciones del Comité Paritario de Género y Diversidad constituyéndolo como un órgano asesor de carácter permanente, cuyo objetivo fundamental es promover la inclusión de la perspectiva de género y diversidad a través de la proposición de políticas, procedimientos, acciones y metas que favorezcan el desarrollo de una comunidad universitaria, diversa, pero inclusiva, y equitativa en la distribución de los derechos, oportunidades, cargas y responsabilidades y estableció entre sus funciones:

- a) Promover acciones de prevención, información, sensibilización y formación respecto del acoso, la discriminación y la violencia de género como conductas contrarias a los valores que rigen la convivencia en la Comunidad Universitaria.
- b) Generar información cuantitativa y cualitativa, segregada por sexo y otras determinantes (socioeconómica, étnicas, etarias, personas en situación de discapacidad) a objeto de conocer y analizar las diferencias sistemáticas entre mujeres y hombres, así como las necesidades específicas de la diversidad de sexos de la comunidad universitaria.
- c) Generar informes periódicos de clima organizacional de género y diversidad sexual.
- d) Proponer a las autoridades u órganos competentes, en base a la información técnica generada, políticas y metas anuales en estas áreas.
- e) Proponer a las autoridades universitarias u órganos competentes, modificaciones a las reglamentaciones que regulan las relaciones de las y los integrantes de la Comunidad Universitaria en relación a la prevención, eliminación y sanción de la violencia de género y de la discriminación en la comunidad universitaria.
- f) Proponer el establecimiento de protocolos de acción que incorporen prevención y medidas de apoyo psicosocial frente a reclamos de acoso sexual, acoso laboral y cualquier otra conducta discriminatoria o atentatoria contra los principios de sana convivencia

¹ Llama la atención que de los 113 proyectos con contenido de género financiados por CONICYT entre los años 2009 a 2016 solo uno tiene como sujeto de estudio la academia.



universitaria entre miembros de diferentes sexos, identidad de género, etnia y personas en situación de discapacidad.

g) Pronunciarse respecto a las iniciativas en materia de prevención del acoso, violencia y discriminación que presenten las distintas unidades de la Universidad, de modo tal de generar políticas uniformes, coherentes e igualitarias entre toda la Comunidad Universitaria.

Para el desarrollo de las funciones definidas en las letras b) y c), el Comité Paritario de Género y Diversidad, con el apoyo de la Unidad de Estudios y Seguimiento de la Dirección de Vinculación con el Medio, ha decidido elaborar un Diagnóstico de Género y Diversidad que permita caracterizar la situación en este ámbito en la Universidad Austral de Chile.

El diagnóstico pretender dar una mirada descriptiva y comprensiva de las dimensiones de género y diversidad, además de abordar las percepciones de la comunidad universitaria acerca de la discriminación. Para establecer la metodología del diagnóstico se realizó una revisión de los mecanismos desarrollados en otras instituciones universitarias en este ámbito, lo que llevó a tomar como metodología base la propuesta **Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior**, desarrollada por la Universidad Nacional Autónoma de México, a través del Programa Universitario de Estudios de Género y en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres. Este conjunto de indicadores se concentra en aquellas áreas donde existe evidencia de segregación o desigualdad: matrícula por área disciplinaria, nivel educativo, espacios para la toma de decisiones y reconocimiento al mérito.

Estas y otras variables parten del reconocimiento que la equidad de género no se genera por el solo hecho de contar con mujeres en los espacios universitarios, ya sea como estudiantes o académicas, de la función socializadora de las universidades y su influencia en el desarrollo de la sociedad. Como dice Gentili (2012) *“no deja de ser curioso que las instituciones de educación superior tengan una aguda capacidad para juzgar a la sociedad y muy poca para juzgarse a sí mismas”*, la generación de este diagnóstico como un trabajo sistemático que aborda a toda la comunidad universitaria pretender ser un aporte en esta línea.

La elección de este sistema de indicadores se realizó considerando que se trata de un trabajo orientado por el desarrollo teórico de los estudios de género, que permite la recopilación de información para advertir sobre las desigualdades entre hombres y mujeres. El establecimiento de indicadores adquiere un sentido estratégico en dos niveles, por un lado permite generar un estándar de lo que se considera como adecuado y, por otro, facilita realizar un seguimiento a dicho estándar, permitiendo su comparación a través del tiempo y entre instituciones.



1. ANTECEDENTES: GÉNERO Y ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Iniciada el año 2000, la campaña mundial de Educación para Todos de UNESCO proponía eliminar las disparidades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria antes de 2005² y “lograr antes del año 2015 la igualdad entre los géneros en relación con la educación, en particular garantizando a las jóvenes un acceso pleno y equitativo a una educación básica de buena calidad, así como un buen rendimiento” (UNESCO, 2012). Pasados más de quince años de esta declaración, las mujeres han aumentado su participación en la matrícula en todos los niveles educativos y han sido las principales beneficiarias de la expansión de la educación superior. En los últimos cuatro decenios

“la matrícula femenina en este nivel de enseñanza ha aumentado a casi el doble de velocidad que la masculina por la influencia de factores como la movilidad social, las crecientes posibilidades económicas o la presión internacional en pro de una menor disparidad entre los sexos. No obstante, la mayor facilidad de acceso de las mujeres a los estudios superiores no siempre se ha traducido en una mejora de sus oportunidades profesionales, sobre todo en cuanto a la posibilidad de dedicarse a la investigación después de obtener el doctorado” (UNESCO, 2012; 74).

La Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción y su Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior, aprobados por la Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior del año 1998, en su artículo 4 declara:

a) Aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política, que impiden su pleno acceso e integración efectiva. Superarlos sigue revistiendo una prioridad urgente en el proceso de renovación encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito.

b) Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas, e incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones.

² Para el año 2005 solo 59 países de 181 con datos disponibles, consiguieron eliminar el desequilibrio entre sexos en la enseñanza primaria y secundaria (UNESCO 2013). En la educación secundaria en América Latina la inequidad entre los sexos se da en contra de los hombres en 13 de los 23 países, probablemente porque estos abandonan la educación formal para ingresar al mundo laboral (PREAL, 2007; BID, 2012; OIT, 2012 en UNESCO, 2013)



c) Han de fomentarse los estudios sobre el género (o estudios relativos a la mujer) como campo específico que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad.

d) Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad.

Asimismo, en el apartado de acciones prioritarias en el plano de los sistemas y las instituciones, se propone eliminar las disparidades y sesgos entre hombres y mujeres en los programas de estudio y las investigaciones, y tomar todas las medidas apropiadas para asegurar una representación equilibrada de ambos sexos entre los estudiantes y los profesores, en todos los niveles de la gestión.

Seguidamente la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe 2008, establece entre los valores sociales y humanos de la educación superior la necesidad de

“promover el respeto y la defensa de los derechos humanos, incluyendo: el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social, la equidad de género; la defensa y el enriquecimiento de nuestros patrimonios culturales y ambientales; la seguridad y soberanía alimentaria y la erradicación del hambre y la pobreza; el diálogo intercultural con pleno respeto a las identidades; la promoción de una cultura de paz, tanto como la unidad latinoamericana y caribeña y la cooperación con los pueblos del Mundo. Éstos forman parte de los compromisos vitales de la Educación Superior y han de expresarse en todos los programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional”.

1.1. EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA FEMENINA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

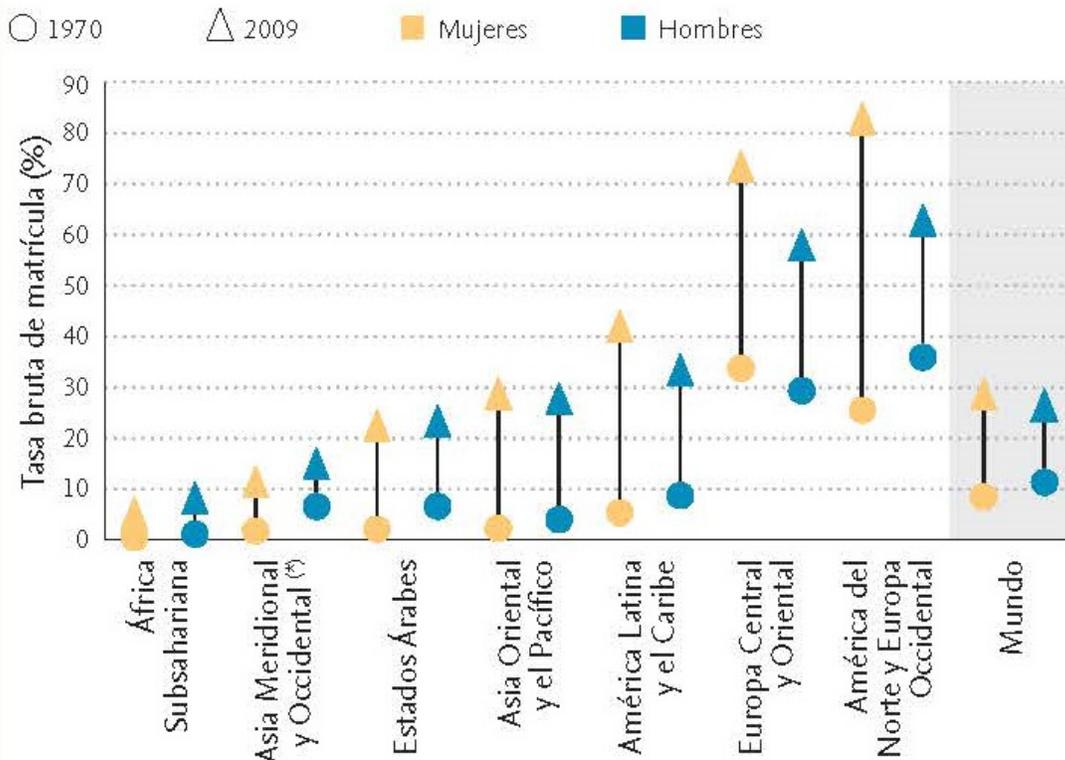
La expansión de la educación superior ha traído aparejado una feminización de la matrícula, tendencia sobre todo en países desarrollados (CINDA, 2016). Esta expansión de la matrícula significó aumentar de 32 millones de estudiantes matriculados en 1970 a 165 millones en 2009,

“la tasa bruta de matrícula³ masculina pasó del 11% en 1970 al 26% en 2009, lo que supone un incremento cercano al 230%. Durante el mismo periodo la tasa femenina pasó del 8% al 28%, es decir, se triplicó con creces”, la progresión más marcada en la paridad por sexo se dio en América Latina y el Caribe” (UNESCO, 2012).

³ La tasa bruta de matrícula es el número de estudiantes de cualquier edad matriculados en determinado nivel de enseñanza, expresado como porcentaje respecto de la población total del grupo de edad que (teóricamente) corresponda a ese nivel de enseñanza. En el caso de la enseñanza superior, dicha población corresponde al grupo de edad de los cinco años siguientes a la edad (teórica) de finalización de los estudios secundarios (UNESCO, 2013; 111)



FIGURA 1. TASA BRUTA DE MATRÍCULA EN ESTUDIOS SUPERIORES, POR REGIONES Y EN TODO EL MUNDO (1970–2009)



Nota: (*) en el caso de Asia Meridional y Occidental, los datos de 2009 corresponden al año 2008

Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO

Fuente: Gender Education Atlas, UNESCO, 2012

Como se aprecia en la figura N°1 las tasas brutas de matrícula en educación superior reflejan los diferentes niveles de acceso según zona geográfica: mientras América del Norte y Europa Occidental tienen una tasa bruta de matrícula de mujeres de alrededor del 80% y de un 60% en hombres (2009) en África Subsahariana esta tasa no alcanza al 10% de las mujeres. América Latina en tanto, presenta un fuerte incremento en este indicador entre el periodo de 1970 y 2009; en el año 1970 la tasa bruta de matrícula de mujeres era menor a la de los hombres no alcanzando el 10%, mientras que para el año 2009 el porcentaje de mujeres en educación superior terciaria, respecto al grupo de edad que teóricamente podría estar cursando estudios terciarios, aumentó alrededor del 40%, mientras que los hombres presentan una tasa bruta levemente superior al 30%.

La feminización de la matrícula en educación superior se evidencia en el índice de paridad entre los sexos en la enseñanza superior, presentado en el Informe Gender Education Atlas 2012, este índice calculado para 149 países, muestra que en 93 de ellos predominan las mujeres. De acuerdo al mismo informe, existe una correlación entre desarrollo económico y acceso de las mujeres a la educación superior, salvo algunas excepciones en donde, sin aumentar la riqueza del país, han existido avances en el acceso de la mujer o, por el contrario, países ricos como Japón en los que aún no se alcanza la paridad entre sexos.



Si bien el aumento en la matrícula femenina contribuye a la disminución de las desventajas para las mujeres, no elimina todas las inequidades entre hombres y mujeres que alcanzan este nivel de estudios. La evidencia nacional e internacional muestra la existencia de segregación a nivel de áreas disciplinarias, existiendo lo que se conoce como “carreras feminizadas” y “carreras masculinizadas”. El ámbito de la salud, cuidado y educación está circunscrito a un mayor número de mujeres, mientras que en las áreas de ingeniería y ciencias existe un mayor número de varones⁴. Por otro lado, si bien la evidencia internacional refleja que las mujeres obtienen más títulos estos no siempre alcanzan el nivel de doctorado.

Tampoco se traduce en una presencia proporcional en el mercado laboral sobre todo en puestos de toma de decisiones (UNESCO 2012, OCDE 2010).

“Aunque muchas mujeres han empezado a beneficiarse de la mejora del sistema educativo de su país, siguen afrontando barreras para gozar de idénticas oportunidades laborales que la población masculina, entre ellas discriminación laboral, disparidad en las cuotas de poder, expresión y representación política y leyes que les resultan perjudiciales en razón de su sexo. A consecuencia de todo ello, mujeres con una sólida formación acaban desempeñando trabajos en los que no aprovechan al máximo ni su potencial ni sus aptitudes” (UNESCO, 2012; 84).

1.1.1. Las mujeres en la educación superior en Chile

En la región de Iberoamérica, los últimos decenios han sido testigos de un aumento de la matrícula de mujeres en la mayoría de los países, alcanzando en 2010 una participación igual o superior a la de los hombres (CINDA, 2016). En Chile, la tasa de cobertura bruta, es decir, el porcentaje de estudiantes matriculados en educación superior respecto a la población de jóvenes dentro del rango de 18 a 24 años, se ha incrementado sustancialmente en las últimas décadas y ha evidenciado una mayor participación de mujeres, en correlato a lo sucedido a nivel internacional.

El informe *Análisis de brechas de género en la educación superior chilena, datos 2015*, elaborado por el Servicio de Información de Educación Superior (SIES) de Mineduc, aporta antecedentes en materia de género, analizando aspectos relativos a las brechas en acceso, rendimiento y trayectoria para el sistema de educación superior compuesto por Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades.

Según este informe, la brecha entre mujeres y hombres, es decir la diferencia porcentual entre la participación de hombres y mujeres respecto a determinado nivel, es positiva para las mujeres aumentando de 1,8 puntos porcentuales de diferencia en el año 2007 (año en que la tasa de cobertura bruta era de 38,5% para hombres y de 40,2% para mujeres) a 7,1 puntos

⁴ No obstante estas tendencias generales, también se observan diferencias entre las regiones, por ejemplo Asia Central y Estados Árabes tenían mayoría femenina en ciencias según datos 2008 (UNESCO, 2012).



porcentuales de diferencia en el año 2015, alcanzando una cobertura bruta del 65,1% de las mujeres y de un 58% de hombres en educación superior.

El análisis por género de la matrícula de primer año muestra tendencias claras de diferenciación por sexo con brechas significativas (mayores al 20%) en pregrado para el área de tecnología, ciencias sociales, educación, humanidades y salud, la primera negativa y las restantes positivas para las mujeres. Las diferencias más importantes están en las áreas de tecnología (-58%) y salud (56%). Para postgrado las diferencias son menores pero aun así hay brechas superiores al 20% en salud, educación, tecnología y administración y comercio. Estas diferencias se replican en otras partes del mundo, particularmente en Iberoamérica donde existe un acceso desigual según áreas de conocimiento, con mayor acceso de mujeres en las áreas disciplinarias de las ciencias sociales, administración, educación y servicios y un menor acceso de estas en áreas de ciencia y tecnología e ingeniería, industria y construcción (CINDA, 2016).

En cuanto al rendimiento, el informe menciona que las mujeres tienen mejor rendimiento en notas estandarizadas de la enseñanza media, no obstante los hombres obtienen mejores resultados en la PSU, principalmente en áreas como matemáticas y ciencias, lo que es coherente con la evidencia internacional (SIES, 2016).

El análisis de los indicadores de retención y titulación (para el periodo 2007-2014) evidencia que las mujeres presentan mayores tasas de retención y titulación que los hombres. En postgrado en cambio, si bien la brecha ha ido disminuyendo, los hombres tienen mayores tasas de participación en la titulación que las mujeres. No obstante, siguiendo la línea de diferenciación por género observada en la matrícula en el área de tecnología, la participación de mujeres en titulación tiene una brecha negativa de 56,2 puntos porcentuales.

1.2. INGRESO DE LA MUJER A LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE

Hasta el siglo XIX el ingreso de las mujeres a estudios universitarios era una situación excepcional en Europa en un escenario en que se consideraba que las mujeres no podían ejercer profesiones universitarias. Conocido es el caso de mujeres que, tras diversas estrategias, ingresan y se reciben en la universidad asumiendo una identidad masculina (Palermo, 2006).

Configurando una tendencia, las primeras mujeres universitarias elegían como carrera la medicina (Palermo, 2006). Esta situación se replica en Chile con Eloísa Díaz, primera mujer universitaria quien se graduó como Doctora en Medicina y Cirugía en el año 1887, mismo año en que otras dos mujeres obtuvieran el título universitario en medicina: Matilde Montoya en México y Rita López en Brasil⁵. De algún modo esta opción profesional parecía insertarse adecuadamente en la cultura existente sin romper del todo con la asignación de roles atribuidos a la mujer (Flecha García, 1993).

⁵ La primera médico brasileña y latinoamericana fue María Augusta Generoso Estrella, graduada en 1881.



El acceso sistemático de las mujeres a la educación superior estuvo cruzado por las luchas feministas comenzando en la década de 1830 en Estados⁶, continuando en Europa y llegando a Latinoamérica a fines del siglo XIX. Este ingreso estuvo permeado por la discusión acerca de las profesiones que eran consideradas como adecuadas al género femenino y si el título autorizaba o no al ejercicio profesional (Palermo, 2006). En este proceso las mujeres que obtuvieron sus títulos universitarios cumplieron un rol activo en la producción escrita en temas de género y educación (Flecha García, 1993, Palermo 2006).

Chile fue uno de los países latinoamericanos que incorporaron mujeres a la universidad en el siglo XIX. Lo haría también Brasil, México, Cuba y Argentina. Pero esta incorporación, al igual que en otras partes del mundo, no estuvo exenta de dificultades.

Fue el Decreto Amunátegui del año 1877, que debe su nombre a la acción de Miguel Luis Amunátegui Aldunate, Ministro de Justicia e Instrucción Pública durante el gobierno del Presidente Aníbal Pinto, el que estableció formalmente la posibilidad que las mujeres tuviesen acceso a la educación superior.

Catorce años después del Decreto Amunátegui, el año 1891, se fundaría el primer liceo femenino estatal ampliando el acceso a mujeres de sectores socioeconómicos medios y bajos. Con anterioridad a esta fecha la educación femenina de nivel secundario estaba en manos de colegios privados lo que limitaba su ingreso a mujeres de estratos sociales altos. Fue la acción de dos directoras de estos colegios la que impulsaría el acceso de las mujeres a las universidades. Antonia Tarragó e Isabel Le Brun realizaron intentos porque sus alumnas dieran exámenes que les permitieran el ingreso a la Universidad de Chile, estos motivaron interesantes polémicas en los diarios de la época que discutían los roles asociados a la mujer.

“¿En qué ley o en qué razón medianamente atendibles se ha apoyado [...] el Consejo de la Universidad para no reconocer el derecho de las alumnas de un colegio de señoritas para obtener grados universitarios? En ninguna que sepamos, si no es la ley de la rutina, la más severa y más inflexible de todas.....”

Comentaba Máximo Lira en *El Independiente*, 20 de enero de 1877 ante la negativa del Consejo Universitario de resolver la solicitud de Isabel Le Brun de nombrar comisiones universitarias ante las cuales las alumnas pudieran rendir exámenes válidos (Sanchez, 2006).

Pasados algunos años del Decreto Amunátegui, Eloisa Díaz ingresa y se titula como médico en 1886, siguiendo su camino se tituló, también como médico, Ernestina Pérez en 1887, Matilde Throup como abogada en 1892, Dorila González se convierte en la primera egresada del Instituto Pedagógico en 1895, María Griselda Hinojosa se tituló como farmacéutica en 1899 y Justicia Espada Acuña se convierte en la primera ingeniera civil en 1919.

⁶ En 1838 se crea la primera Escuela Normal para mujeres en Massachussets (Palermo, 2006), en 1835 se tituló la primera médico y en 1837 una institución universitaria comenzó a aceptar mujeres. El 11 de enero de 1849 Elizabeth Blackwell se convertiría en la primera mujer en recibir el título de doctora en medicina, en Estados Unidos, tras cursar estudios formales.



2. EL TRATAMIENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN UNIVERSIDADES

2.1. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

La preocupación por la situación de la mujer tanto en el acceso como en el campo laboral académico ha tenido distintos matices y evoluciones en los países. En algunos casos la preocupación se inicia a comienzos de siglo, mientras que en otros, como el caso de Chile, la instalación sistemática de este análisis en las instituciones de educación superior parece ser un proceso más bien reciente.

Con diferentes grados de desarrollo, la evidencia internacional señala que las desigualdades han ido disminuyendo considerablemente en materia de acceso pero persisten en lo que respecta a la participación de la mujer en la investigación y en los espacios de decisión, aun cuando se mantiene un movimiento social que discute, produce conocimiento y motiva acciones para generar igualdad entre mujeres y hombres en la academia y en la producción científica en general.

La Comisión Europea, por ejemplo, impulsó el establecimiento del Grupo Helsinki de Mujeres y Ciencia, que desde el año 1999 promueve a la mujer en la ciencia y la educación en Europa. En Estados Unidos en tanto, las universidades mantienen unidades de género o de equidad de género al interior de sus estructuras universitarias, asimismo, las organizaciones profesionales cumplen un decidido papel en mantener esta temática instalada en la discusión.

Del mismo modo fundaciones y otras organizaciones profesionales impulsan la equidad de género, así la American Association of University Professors⁷, organización de académicos y académicas de los Estados Unidos, tres años después de su creación en el año 1915, conforma un Comité encargado de *“investigat[ing] and report[ing] upon . . . the present or the desirable status of women in college and university faculties”*. Dicho Comité, ahora denominado e Committee on Women in the Academic Profession, aborda temas tales como la equidad en la remuneración, la conciliación entre trabajo y familia, el acoso sexual y la discriminación, entre otros temas de interés para las profesoras y la comunidad académica. En el año 1976 el Consejo de la Asociación se pronuncia formalmente para evitar la discriminación, mediante la declaración *On discrimination*:

“The Association is committed to use its procedures and to take measures, including censure, against colleges and universities practicing illegal or unconstitutional discrimination, or discrimination on a basis not demonstrably related to the job function involved, including, but not limited to, age, sex, disability, race, religion, national origin, marital status, or sexual orientation”. On discrimination, 1976

⁷ Esta entidad, fundada en el año 1915 por Arthur O. Lovejoy y John Dewey, define entre sus objetivos el promover la libertad académica y la gobernanza compartida; la definición de valores y normas profesionales fundamentales para la educación superior y la promoción de la seguridad económica de académicos, estudiantes de posgrado, becarios postdoctorales y todos aquellos que se dedican a la enseñanza y la investigación en la educación superior. Cuenta con aproximadamente 47.000 miembros (www.aaup.org).



A esta declaración se agregan políticas e informes que abordan posibles desigualdades entre los académicos. Los documentos incluyen mecanismos para el procesamiento de las quejas de discriminación, criterios y procedimientos para avanzar en políticas de acción afirmativa y para abordar el acoso sexual entre otros temas.

En el ámbito Iberoamericano, el caso de España es significativo en cuanto a la inserción del tema en el conjunto de universidades pues ha implementado medidas específicas para promover la equidad de género en materia científica. En el año 2005, como parte de un conjunto de acciones para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres se crea una unidad en el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, denominada Mujeres y Ciencia, cuya misión es abordar la situación de las mujeres.

Al año siguiente de su puesta en marcha, se aprobó la Ley de Igualdad (La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contemplando, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. Los planes de igualdad son:

“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados” (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria)

Además, en materia de educación superior, esta ley señala que se fomentará la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres; se deberá incluir en los planes de estudio pertinentes materias sobre igualdad; se deberán crear postgrados y realizar estudios en materia de género.

Posteriormente la Reforma a la Ley Orgánica de Universidades (Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades) determina la creación de Unidades de Igualdad. *“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*. A estas medidas se agrega además de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y la Ley/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, que obliga a administraciones públicas a establecer un Plan de Igualdad para promover medidas de igualdad u evitar discriminación laboral entre mujeres y hombres. Complementariamente, las comunidades autónomas también han implementado otras medidas al respecto.

De esta manera, las universidades españolas respondieron a estas exigencias normativas estableciendo planes de igualdad, no sin antes haber desarrollado diagnósticos de la situación



de género en sus comunidades, existiendo una variada documentación sobre la situación de la mujer en la academia española.

En Latinoamérica, con un desarrollo desigual, la preocupación por la situación de la mujer en la academia también ha sido objeto de análisis y políticas. En México, este interés llevó desde los años ochenta a la realización de estudios descriptivos sobre tasas de participación, edad, sexo, áreas de estudio tipos de contrato etc., siguiendo la influencia de estudios feministas provenientes de países europeos y norteamericanos (García Guevara, 2000). Particularmente, los estudios realizados por la Universidad Nacional Autónoma de México han constituido un referente en la materia en la medida que dicho trabajo orienta al establecimiento de indicadores comunes para evaluar la situación de género en las universidades.

2.1.1 Las Red Interamericana de Formación en Mujeres, Géneros y Desarrollo con equidad, RIF-GED

La Red Interamericana de Formación en Mujeres, Géneros y Desarrollo con equidad, RIF-GED, es una de las redes temáticas del Colegio de las Américas, programa de la Organización Universitaria Interamericana, OUI, organización universitaria creada en 1980 que agrupa más de 300 instituciones y asociaciones nacionales universitarias del continente americano.

La RIF-GED tiene como “propósito fortalecer la formación, investigación e intercambio de conocimientos en los campos de “géneros y desarrollo” y desarrollar capacidades para la transversalización de la perspectiva de género tanto en los ámbitos de la gobernabilidad democrática como de la educación superior. A través de sus iniciativas *“apoya el liderazgo y la participación de las mujeres en la vida política y en los procesos de toma de decisiones, así como el desarrollo de capacidades para la incorporación de la perspectiva de género en diferentes sectores de la sociedad”* (COLAM, s.f.). La RED-GES desarrolla programas de formación tales como diplomados y cursos relacionados con género y editó un número de la Revista Interamericana de Estudios Feministas pensada como plataforma de divulgación e intercambio en la producción de conocimientos del área.

A partir de esta Red surge el Espacio de Mujeres Líderes en Educación Superior (EMULIES), iniciativa que se enmarca en las Orientaciones Estratégicas 2011-2016 de la OUI, que busca promover el liderazgo de las mujeres en la gestión universitaria y la equidad de género en el ámbito de la educación superior. Esta iniciativa fue reconocida por la OUI, quien declaró el año 2012: Año de las Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior de las Américas. Las iniciativas de EMULIES se articulan en torno a tres ejes de trabajo: investigación aplicada; desarrollo de capacidades; cooperación e intercambio, en función de esta última área de trabajo se han realizado diversos encuentros de discusión relativos a la participación de las mujeres en las universidades, el último de ellos se realizó en octubre de este año en Chile y se denominó *Encuentro Regional EMULIES – Países Andinos “Equidad de género y liderazgo en educación superior: experiencias, logros y desafíos”*.



Una iniciativa interesante de esta red es la creación del Observatorio de la Equidad de Género y Liderazgo de las Mujeres en las Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe, espacio de producción e intercambio de información sobre la participación de las mujeres en las IES. Como proyecto piloto proponen el desarrollo de un “Sistema de Indicadores” relativo a la participación y el liderazgo de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior de las Américas y el Caribe que incluye 6 indicadores:

1. **Indicadores de voluntad política**⁸: este indicador integra seis dimensiones: 1) Política de igualdad de género; 2) Plan de Acción de la Política; 3) Presupuesto asignado para su ejecución; 4) Existencia de una política reglamentada de prevención y sanción de hostigamiento sexual; 5) Rendición de cuentas de parte de las máximas autoridades; 6) Estadísticas desagregadas por sexo accesibles al público, sistematizadas y periódicamente analizadas. A cada ítem se le asigna un valor de 1 a 5 y se promedia para determinar el nivel de voluntad política de la institución.
2. **Presencia de mujeres en puestos de autoridad**: porcentaje de mujeres que forman parte de órganos de decisión centrales, de facultades y escuelas,
3. **Directoras y decanas por área**: porcentaje de mujeres que ocupan cargos de autoridad dentro de un área disciplinaria específica según la clasificación normalizada de la educación CINE.
4. **Mujeres en la más alta categoría del régimen académico**: porcentaje de mujeres que forman parte de la categoría académica más alta reconocida en la institución.
5. **Mujeres liderando proyecto o programas de investigación**: porcentaje de mujeres que aparecen como coordinadoras de proyectos de investigación.
6. **Mujeres en el liderazgo estudiantil**: porcentaje de mujeres que ocupan cargos de liderazgo en organizaciones estudiantiles.

La página web del observatorio presenta este indicador para 8 instituciones latinoamericanas una de las cuales es la Universidad de Los Lagos.

⁸ En España han desarrollado el denominado *Índice de techo de cristal* que “capta las dificultades que las mujeres encuentran en su ascenso en la carrera investigadora, midiendo las oportunidades relativas de las mujeres, en comparación con las de los hombres, de alcanzar la posición más alta en la jerarquía investigadora. El Índice de techo de cristal compara la proporción de mujeres en la posición más alta (Cátedras) en relación a la de las mujeres en la investigación (Cátedras, Titularidad y demás categorías profesionales), indicando la posibilidad de que las mujeres puedan ascender en su profesión investigadora. El índice va de 0 a infinito. Un Índice de techo de cristal con valor 1 significa que no existen diferencias en la promoción entre mujeres y hombres. Un valor por debajo de 1 indicaría que las mujeres están sobrerrepresentadas en las Cátedras y un Índice de techo de cristal cuyo valor está por encima de 1 marca la existencia del techo de cristal, es decir, que las mujeres están infrarrepresentadas en las Cátedras. Cuanto mayor sea el valor del Índice, mayor es el techo de cristal y más difícil resulta para las mujeres alcanzar la posición más alta en la carrera investigadora” (Sanchez, 2013).



2.2. LA EXPERIENCIA CHILENA

En el año 2001, un texto editado por el SERNAM⁹ divulgaba los trabajos de académicas de la Red Nacional Universitaria de Educación y Género a la que se integraban los siguientes programas de género en las universidades chilenas:

1. Programa Interdisciplinario de Estudios de Género en la Facultad de Educación y Humanidades, Universidad de Tarapacá. Arica
2. Programa de Estudios de Género, Universidad José Santos Ossa. Antofagasta
3. Programa Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad de Viña del Mar. San Felipe
4. Programa de la Comisión Interdisciplinaria de Estudios de Género, Universidad de Playa Ancha. Valparaíso
5. Programa Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Santiago
6. Instituto de Estudios Avanzados (IDEA), Universidad de Santiago de Chile
7. Red Intrauniversitaria de Estudios de Género, Universidad de La Frontera. Temuco
8. Programa de la Mujer, Universidad de Los Lagos. Osorno

Salvo el Programa de la Mujer de la Universidad de Los Lagos, ninguno de estos programas define entre sus objetivos el análisis de la situación de género al interior de sus comunidades universitarias. Sus enfoques dicen relación con la producción académica en torno a temáticas ligadas al género y, en particular, se trata de actividades orientadas a incorporar la perspectiva de género en la formación de estudiantes de pedagogía respondiendo a las iniciativas del SERNAM de la época.

Además de estos programas, trabajaba la temática de género el Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG), unidad que se define como “el primer centro universitario del país consagrado exclusivamente a la investigación, docencia y extensión en temas de género desde 1993”¹⁰, iniciado como Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG), en el seno de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile y apoyado por la Fundación Ford, a partir del año 2007 pasa a formar parte del Departamento de Antropología de la misma Facultad.

No obstante este desarrollo en investigaciones, parece ser que la institucionalización de esta temática como una preocupación permanente orientada a mejorar la equidad entre hombres y mujeres en los espacios universitarios es relativamente reciente, muestra de ellos es la escasa

⁹ El texto se editaba con motivo de la conformación de la Red Nacional Universitaria de Educación y Género en el año 1999 a propuesta de una académica de la UMCE, quien invitó a participar de esta red a universidades chilenas, en especial aquellas que hubiesen firmado convenios con SERNAM con el objetivo de coordinar la incorporación del enfoque de género en las carreras de pedagogías. Al año siguiente se definían como objetivos de esta red la “elaboración de una política de estudios de género en las universidades del país; la creación y difusión de conocimientos y experiencias sobre temáticas afines, y la contribución con conocimiento especializado y crítico a la elaboración de políticas públicas en temáticas de género” (Escobar, Flores, Veneros, 2001).

¹⁰ <http://www.cieg.cl/>



información de acceso público a nivel de diagnósticos institucionales, políticas institucionales o unidades relativas al área.

De acuerdo a la información pública disponible al año 2016, las experiencias institucionales más relevantes en esta materia son las de la Universidad de Chile, Universidad de Santiago de Chile, Universidad de Valparaíso y Universidad Austral de Chile.

Es importante aclarar que se ha realizado una indagación inicial centrada en conocer aquellas iniciativas institucionalizadas a partir de una revisión de la información pública disponible, probablemente en muchas universidades existan grupos de discusión, investigaciones u otras iniciativas en materia de equidad de género, que pueden ser objeto de estudio en análisis posteriores.

Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género Universidad de Chile:

La Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género unidad dependiente de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, fue creada en el año 2013, con el objetivo impulsar medidas y políticas universitarias destinadas a avanzar en mayor equidad de género. Tomando como antecedente el informe elaborado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades, creada en agosto de 2012 y actual asesora de esta oficina, la unidad tomó entre sus primeras tareas la realización de un diagnóstico sobre la situación de género en la Universidad de Chile. Sobre esta base se propuso un conjunto de acciones y políticas para abordar las problemáticas y áreas críticas identificadas en el diagnóstico.

Las medidas recientes de esta Oficina son la elaboración del manual “Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile”, el documento “Respuesta institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile” y el actual proceso de trabajo en una política que permita la adecuada y eficiente denuncia de los casos de acoso sexual al interior del plantel. Se suma a ellas la creación de la “Cátedra Amanda Labarca”, cuya misión es promover y fomentar la igualdad de género en las distintas áreas del quehacer universitario, poniendo énfasis en la realización de cursos en temáticas de equidad de género para estudiantes de pregrado.

El diagnóstico desarrollado se divulgó bajo el título del *Del Biombo a la Cátedra Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile*¹¹(2014) abordando la participación de hombres y mujeres en la universidad; brechas de remuneraciones y percepciones acerca de la desigualdad de género. Culmina con un apartado de recomendaciones para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades de Género, la Aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las políticas de recursos humanos, la Aplicación de los lineamientos de la ley de igualdad de remuneraciones entre otras recomendaciones.

Las principales conclusiones de este diagnóstico dan muestra de:

¹¹ El título hace referencia al recorrido histórico de la mujer en la educación superior chilena ya que Eloísa Díaz, primera mujer graduada de una universidad en Chile, debía asistir a clases tras un biombo.



- Segregación horizontal y vertical por sexo en los diversos estamentos, desigual proporción de académicos y académicas, a nivel general, en las facultades y áreas de conocimiento.
- Menor acceso de las mujeres a los niveles más altos de la jerarquía académica y a puestos directivos.
- Segregación horizontal por sexo en estudiantes de pre y postgrado con carreras “masculinizadas” y “feminizadas”.
- Brechas salariales por sexo expresadas en estamentos, jerarquías y plantas.
- Desigualdad de trato y conductas de acoso sexual principalmente hacia mujeres.
- Ausencia de políticas que propicien la conciliación entre la vida laboral o estudiantil y la familia o el trabajo.

Punto Focal de Género, Universidad de Santiago de Chile

El Programa Punto Focal de Género es parte de la Unidad de Responsabilidad Social Universitaria, RSU, de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio de la Universidad de Santiago de Chile. Proyecta para el año 2016 la elaboración de un diagnóstico para hacer un análisis de la situación de género dentro de la comunidad universitaria, lo que plantea levantar datos en términos cuantitativos y cualitativos.

Con anterioridad a este programa se desarrolló la propuesta Igualdad en la Diferencia, definida como “*la primera iniciativa institucional de una Universidad Tradicional para abordar la igualdad de oportunidades entre los géneros*”¹². Creada el año 2008 bajo un proyecto de innovación académica MECESUP, la unidad desarrolló diversas iniciativas para instalar el debate en la universidad tales como la generación de un Concurso Anual de Microcuentos con perspectiva de género y la realización de estudios o cursos con enfoque de género.

Igualmente, en el año 2015, la USACH lanzó directrices para la construcción de una política de equidad de género para la corporación.

La Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso

La Unidad de Igualdad y Diversidad, creada por la Universidad de Valparaíso, es la “*primera de su tipo a nivel universitario regional*” según señala un comunicado. Se trata de una unidad creada en el año 2016 cuya tarea inicial será generar un diagnóstico de la situación actual al interior del plantel, para luego desarrollar una política de prevención que permita revertir y enfrentar la inequidad de género en todas sus manifestaciones¹³.

¹² <http://www.igualdadenladiferencia.usach.cl/>

¹³ <http://www.uv.cl/pdn/?id=7731>



3. SISTEMA DE INDICADORES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La Universidad Nacional Autónoma de México, a través del Programa Universitario de Estudios de Género, en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres elaboraron un Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior, como fruto de un trabajo sistemático que incluyó la generación de diagnósticos al interior de la universidad, la investigación, análisis y reflexión sobre la situación de la mujer en el contexto de las instituciones de educación superior. Este sistema de indicadores se desarrolla en el marco de una iniciativa que busca la generación de conocimiento científico y humanístico, la promoción de la equidad de género al interior de la Universidad y el fomento de un cambio cultural en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este conjunto de indicadores se concentra en aquellas áreas donde existe evidencia de segregación o desigualdad: matrícula por área disciplinaria, nivel educativo, espacios para la toma de decisiones y reconocimiento al mérito. Estas y otras variables revelan:

“que la presencia de mujeres en las universidades no es sinónimo de equidad de género... La contribución de las instituciones universitarias al desarrollo nacional tiene una función socializadora y un efecto multiplicador que irradia su influencia hacia afuera de sus comunidades; los logros que alcancen en relación con la equidad de género siempre repercutirán en distintos ámbitos de nuestras sociedades. Las medidas que tomen las universidades para conocer las relaciones de género y corregir las desigualdades serán fundamentales para los procesos democratizadores y de justicia de la sociedad en su conjunto” (Buquet, Cooper, Rodríguez, 2010; 12).

Los indicadores propuestos fueron construidos a partir de dos experiencias de investigación desarrolladas en la Universidad Nacional Autónoma de México y tienen como fundamento diversos estudios y aportaciones de especialistas en el tema. Se trata de una herramienta que permite la recopilación de información para advertir sobre las desigualdades entre hombres y mujeres. Al tratarse de indicadores estos constituyen un punto de referencia que facilita la comparación y la toma de decisiones para generar acciones que promuevan la equidad de género. Esta última es entendida como la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas, *“en el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres”* (United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Woman en Buquet, Cooper, Rodríguez, 2010: 82).

Los indicadores propuestos se orientan según el siguiente marco conceptual:

- La perspectiva de género permite visualizar las desigualdades entre hombres y mujeres en instituciones de educación superior.
- La discriminación en políticas, normativas o reglamentos está prohibida en muchos países, no obstante, existen formas de discriminación indirecta o no intencional que



expresan la permanencia y reproducción de desigualdades a través de mecanismos menos visibles,

“Las estructuras de funcionamiento institucional reproducen las desigualdades incluso cuando sus estructuras se han planeado sin la intención de generar efectos negativos sobre los individuos que se rigen por la normatividad institucional” (Riger, Stokes, Raja y Sullivan, 1997; Miné, 2003 en Buquet, Cooper, Rodríguez, 2010; 152).

- El género como categoría relacional no solamente expresa una construcción social sino también una estructura de poder.
- Las instituciones de educación superior cuentan con mecanismos que ocultan la discriminación hacia las mujeres tales como el denominado “techo de cristal”, referido a aquellas barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo del trabajo, independientemente de sus logros y méritos.
- Una de las bases que sostienen la discriminación de la mujer en el ámbito público es el conflicto entre lo familiar y lo laboral, así incluso en la academia se reproduce la división sexual del trabajo y la estructura en la que se cimienta esta subordinación.
- Las categorías de clase y etnia pueden profundizar la magnitud de la desigualdad cuando se viven de manera simultánea. Género, raza-etnia y clase social son sistemas interconectados de relaciones y significados, que orillan a que diversos grupos sociales vivan opresiones simultáneas desde los distintos sistemas de dominación involucrados en ellos. Toda persona pertenece a un género y, al mismo tiempo, pertenece a una etnia y a una clase social (Valenzuela y Rangel, 2004 en Buquet, Cooper, Rodríguez, 2010).

3.1. Características del Sistema de Indicadores para la Equidad de Género

Como ya se ha comentado, los indicadores del sistema fueron seleccionados en función de su pertinencia, relevancia teórica para la identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres y posibilidad de comparación de las relaciones en el tiempo y entre instituciones. De esta manera estos indicadores ofrecen un diagnóstico panorámico y global de la situación. El sistema completo contempla indicadores según tipo y objetivo.

Los indicadores según tipo se dividen en indicadores cualitativos y cuantitativos:

- **Cuantitativo:** tienen una forma numérica y refieren a las relaciones objetivas y materiales de los hechos o fenómenos que se producen en la realidad natural o social (Menacho, 2006). Se expresan como coeficientes, proporciones, rangos, estratos de una estructura de edad e índices de comportamiento de un fenómeno en el tiempo.
- **Cualitativo:** se refieren a opiniones y percepciones acerca de determinado hecho o fenómeno natural o social materia de estudio.



De acuerdo a su objetivo se presentan cinco tipos de indicadores, los que se relacionan entre sí permitiendo un monitoreo permanente de la situación de género.

- **Indicadores de entrada.** Son los que diagnostican la presencia de equidad o inequidad entre mujeres y hombres y revelan en dónde y cómo ocurren las diferencias.
- **Indicadores de insumo.** Refieren a los recursos o condiciones que se requieren para que el proceso de equidad de género pueda desarrollarse.
- **Indicadores de proceso.** Muestran las tendencias, esto es, si las situaciones han mejorado o empeorado.
- **Indicadores de resultado.** Permiten valorar si los proyectos o programas que se han puesto en marcha en las instituciones de educación superior están contribuyendo al establecimiento de relaciones equitativas entre los sexos en los diferentes grupos que les dan forma.
- **Indicadores de impacto.** Evalúan los cambios en las relaciones de género en diferentes ámbitos y son resultado de los programas establecidos para alcanzar la equidad.

El sistema de indicadores comprende indicadores de tipo cualitativo y cuantitativo que permiten caracterizar la situación de estudiantes, personal académico y no académico de una institución de educación superior. En conjunto, son 137 indicadores cuyas fuentes de información provienen del análisis de registros administrativos, encuestas y grupos focales.

FIGURA 2. NÚMERO DE INDICADORES SEGÚN OBJETIVO



El cuadro siguiente menciona los aspectos considerados para los indicadores de cada grupo.

CUADRO 1. INDICADORES SEGÚN TIPO Y GRUPO

GRUPO	TIPO DE INDICADOR	ASPECTO ABORDADO POR EL INDICADOR
Académicos	Cuantitativo	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
		Correspondencia entre estudiantado y profesorado
		Permanencia
		Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión
		Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		Estímulos y reconocimiento al trabajo académico
		Discriminación en el ámbito laboral
		Tensión entre los ámbitos laboral y familiar
		Hostigamiento sexual en el trabajo
		Diversidad étnica
		Diversidad socioeconómica
	Cualitativo	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
		Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		Discriminación en el ámbito laboral
Estudiantes	Cuantitativo	Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación
		Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión
		Desempeño académico
		Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		Discriminación en el ámbito escolar
		Tensión entre los ámbitos laboral y escolar
		Hostigamiento sexual en el ámbito escolar
		Diversidad étnica en la población estudiantil
	Diversidad socioeconómica en la población estudiantil	
	Cualitativo	Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación
		Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión
		Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		Discriminación en el ámbito escolar
		Tensión entre los ámbitos laboral y escolar
Hostigamiento sexual en el ámbito escolar		
Personal Profesional, de Administración Apoyo y Servicios	Cuantitativo	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
		Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		Permanencia
		Estímulos y reconocimiento al trabajo
		Tensión entre los ámbitos laboral y familiar
		Hostigamiento sexual en el trabajo
	Cualitativo	Diversidad étnica en el personal administrativo
		Diversidad socioeconómica en el personal administrativo
		Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
		Tensión entre los ámbitos laboral y familiar



GRUPO	TIPO DE INDICADOR	ASPECTO ABORDADO POR EL INDICADOR
		Hostigamiento sexual en el trabajo
		Discriminación en el ámbito laboral
		Satisfacción en el trabajo y clima laboral

4. METODOLOGÍA PRIMER DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE

La realización del primer Diagnóstico de Género y Diversidad en la UACH, toma como base la propuesta de un Sistema de Indicadores de Género para las Instituciones de Educación Superior (PUEG-UNAM) adaptándola a la realidad institucional.

Se utiliza este sistema de indicadores pues permite generar información de pertinencia y relevancia teórica para la identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres y, además, comparable a través del tiempo y para con otras instituciones o mediciones en este ámbito. A este foco en el género, se agrega la dimensión diversidad como una temática de interés para la institución.

La realización de este diagnóstico comprende la caracterización de la situación de género y diversidad en la comunidad de estudiantes, académicos y personal no académico de la UACH. Como se mencionó, esta caracterización se realiza siguiendo un conjunto de indicadores que abordan las tres dimensiones en las que se estructura el estudio: género, diversidad y discriminación.

4.1. DIMENSIONES INCLUIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

Manteniendo como objetivo central las diferencias de género, el diagnóstico aborda tres dimensiones:

Género: incluye cuatro subdimensiones:

- 1.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos
- 1.2. Roles asociados al género
- 1.3. Espacios de decisión
- 1.4. Hostigamiento Sexual

Diversidad: los aspectos a considerar en esta dimensión tienen relación con la caracterización de la comunidad universitaria.

Discriminación: La Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria, define la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad (D.R. 076/2015. Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria).



Esta dimensión será abordada a través del análisis de las percepciones de la comunidad universitaria acerca de la discriminación asociada al género y diversidad.

Cada dimensión considera un determinado número de aspectos que dan origen a los indicadores del estudio, el cuadro siguiente muestra los aspectos abordados en cada dimensión así como el grupo en el que se focalizará el análisis de dicho aspecto.

CUADRO 2. ASPECTOS ABORDADOS EN LOS INDICADORES SEGÚN DIMENSIÓN Y GRUPO ASOCIADO

DIMENSIÓN ASOCIADA	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	ASPECTO ABORDADO POR EL INDICADOR	GRUPO ASOCIADO
Género	Acceso a recursos materiales y simbólicos	Correspondencia entre estudiantado y profesorado	Académicos
		Desempeño académico	Estudiantes
		Empoderamiento y autonomía de las mujeres	Académicos, Estudiantes, No Académicos
		Estímulos y reconocimiento al trabajo académico	Académicos
		Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación	Estudiantes
		Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	Académicos, No académicos
		Obstáculos para el avance en la carrera académica	Académicos
		Obstáculos para el avance en la formación académica	Estudiantes
		Permanencia	Académicos, No académicos
		Satisfacción en el trabajo y clima laboral	Académicos, No académicos
		Tensión entre los ámbitos laboral y escolar	Estudiantes
	Hostigamiento sexual	Hostigamiento sexual en el ámbito escolar	Estudiantes
		Hostigamiento sexual en el trabajo	Académicos, No Académicos
	Roles	Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión	Académicos, Estudiantes
		Tensión entre los ámbitos laboral y escolar	Estudiantes
		Tensión entre los ámbitos laboral y familiar	Académicos, No académicos
	Espacios de decisión	Empoderamiento y autonomía de las mujeres	Académicos, Estudiantes, No Académicos
Diversidad	NC	Discapacidad	Estudiantes
		Diversidad	Académicos, Estudiantes, No Académicos
Discriminación	NC	Discriminación en el ámbito escolar	Estudiantes
		Discriminación en el ámbito laboral	Académicos, No Académicos
		Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico	Académicos



4.2. INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Para generar los distintos indicadores del diagnóstico se considera la utilización de un conjunto de técnicas que facilitan la producción de datos cualitativos y cuantitativos. Específicamente el diagnóstico considera:

1. *Revisión y análisis de registros administrativos*: utilización de registros administrativos relativos a estudiantes, académicos y personal no académico.
2. *Encuestas*: aplicada a una muestra representativa de estudiantes, académicos y personal no académico, permitirá indagar en la caracterización de la comunidad universitaria, sus percepciones y opiniones respecto a los temas de género, diversidad y discriminación.
3. *Focus group*: técnica de recolección de datos de tipo cualitativo que corresponde a una sesión de discusión sobre un tema determinado en la que participan cinco o más personas guiados por un moderador o moderadora. Se enfoca en la interacción discursiva y la contrastación de las opiniones de quienes integran la sesión o bien (Martínez, 2012).

El cuadro siguiente muestra las técnicas asociadas a los aspectos abordados por los indicadores de cada dimensión.

CUADRO 3. TÉCNICAS ASOCIADAS A LOS ASPECTOS ABORDADOS EN LOS INDICADORES SEGÚN DIMENSIÓN Y GRUPO ASOCIADO

DIMENSIÓN ASOCIADA	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	ASPECTO ABORDADO POR EL INDICADOR	GRUPO ASOCIADO	TÉCNICA ASOCIADA
Género	Acceso a recursos materiales y simbólicos	Correspondencia entre estudiantado y profesorado	Académicos	Registros Administrativos
		Desempeño académico	Estudiantes	Registros Administrativos
		Empoderamiento y autonomía de las mujeres	Académicos, Estudiantes, No Académicos	Registros Administrativos
		Estímulos y reconocimiento al trabajo académico	Académicos	Registros Administrativos
		Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación	Estudiantes	Registros Administrativos
		Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	Académicos, No académicos	Registros Administrativos Grupos Focales
		Obstáculos para el avance en la carrera académica	Académicos	Encuesta Grupos Focales
		Obstáculos para el avance en la formación académica	Estudiantes	Encuesta Grupos Focales
		Permanencia	Académicos, No académicos	Registros Administrativos
		Satisfacción en el trabajo y clima laboral	Académicos, No académicos	Encuesta Grupos Focales
Tensión entre los ámbitos laboral y escolar	Estudiantes	Encuesta Grupos Focales		



DIMENSIÓN ASOCIADA	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	ASPECTO ABORDADO POR EL INDICADOR	GRUPO ASOCIADO	TÉCNICA ASOCIADA
	Hostigamiento sexual	Hostigamiento sexual en el ámbito escolar	Estudiantes	Encuesta Grupos Focales
		Hostigamiento sexual en el trabajo	Académicos, No Académicos	Encuesta Grupos Focales
	Roles	Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión	Académicos, Estudiantes	Registros Administrativos
		Tensión entre los ámbitos laboral y escolar	Estudiantes	Encuesta Grupos Focales
		Tensión entre los ámbitos laboral y familiar	Académicos, No académicos	Encuesta Grupos Focales
	Espacios de decisión	Empoderamiento y autonomía de las mujeres	Académicos, Estudiantes, No Académicos	Encuesta Grupos Focales
Diversidad	NC	Discapacidad	Estudiantes	Encuesta Grupos Focales
		Diversidad	Académicos, Estudiantes, No Académicos	Encuesta Grupos Focales
Discriminación	NC	Discriminación en el ámbito escolar	Estudiantes	Encuesta Grupos Focales
		Discriminación en el ámbito laboral	Académicos, No Académicos	Encuesta Grupos Focales
		Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico	Académicos	Encuesta Grupos Focales

4.3. ETAPAS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realizará en tres etapas sucesivas que permiten ir profundizando y complementando los análisis. La primera etapa permite generar los indicadores cuantitativos y la segunda etapa los de tipo cualitativo.

FIGURA 3. ETAPAS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN LA UACH



Etapa 1: La primera etapa corresponde a la fase descriptiva del diagnóstico a partir de la generación de los indicadores cuya fuente de información corresponde a registros administrativos de la institución tales como base de datos de estudiantes y personal. La mayoría de los indicadores comparan porcentajes de participación según áreas sin profundizar en la comprensión de las diferencias.

Etapa 2: la segunda etapa corresponde a la aplicación de una encuesta que aborda entre otros aspectos relativos a la caracterización de la comunidad universitaria; percepción de discriminación; hostigamiento sexual; carga doméstica y satisfacción con el trabajo.

Etapa 3: La etapa tres considera la realización de grupos focales orientados a profundizar en la comprensión de las percepciones y opiniones en torno a las diferencias de género y tratamiento de la diversidad.

En el cuadro 4 se presenta una guía para los grupos focales en los que además se podrá abordar otras temáticas que deriven de los resultados de la encuesta y del análisis de datos y registros administrativos.

CUADRO 4. GUÍA PARA GRUPOS FOCALES

Académicos	Estudiantes	No Académicos
Percepciones acerca de oportunidades de mujeres y hombres para avanzar en la carrera académica	Percepciones acerca de oportunidades de mujeres y hombres para avanzar en los estudios	Percepciones acerca de oportunidades de mujeres y hombres de ascensos
Opinión sobre la tensión entre el ámbito laboral y el familiar	Opinión sobre la tensión entre el ámbito laboral y el familiar	Opinión sobre la tensión entre el ámbito laboral y el familiar
Percepción sobre la discriminación en el ámbito académico	Percepción sobre la discriminación en el ámbito escolar	Percepción sobre la discriminación en el ámbito laboral
Percepciones acerca de un ambiente sexista	Percepciones acerca de un ambiente sexista	Percepciones acerca de un ambiente sexista
Opinión sobre los problemas de hostigamiento sexual	Opinión sobre los problemas de hostigamiento sexual	Opinión sobre los problemas de hostigamiento sexual
Opiniones sobre los obstáculos que tienen mujeres y hombres para avanzar en la carrera académica	Opiniones sobre los obstáculos que tienen mujeres y hombres para avanzar en sus estudios	Opiniones sobre los obstáculos que tienen mujeres y hombres en su trayectoria laboral

4.4. INDICADORES

El diagnóstico está compuesto de 102 indicadores que abordan las dimensiones Género, Diversidad y Discriminación. De este grupo de indicadores 44 tienen como fuente básica registros administrativos, 39 se elaboran con datos de la encuesta y 16 se extraen a partir del análisis de los grupos focales.



CUADRO 5. CANTIDAD DE INDICADORES SEGÚN DIMENSIÓN Y GRUPO

DIMENSIÓN	GRUPO	CANTIDAD DE INDICADORES
Género	Estudiantes	24
	Académicos	37
	No Académicos	20
Diversidad	Estudiantes	6
	Académicos	3
	No Académicos	3
Discriminación	Estudiantes	3
	Académicos	5
	No Académicos	1
Total Indicadores		102

A continuación se presentan los indicadores de cada grupo organizados según dimensión y la identificación de la fuente de información asociada.

CUADRO 6. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DE ESTUDIANTES

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
Género	Acceso a recursos materiales y simbólicos	1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total de la matrícula estudiantil de pregrado.	Registros administrativos
		2. Porcentaje de mujeres y de hombres en estudios de posgrado.	
		3. Porcentaje de mujeres y de hombres con promedios altos.	
		4. Porcentaje de mujeres y de hombres egresados por conclusión de los estudios.	
		5. Porcentaje de mujeres y de hombres que cuentan con beca.	
	Hostigamiento sexual	6. Proporción de mujeres y de hombres que trabajan de manera remunerada además de estudiar.	Encuesta
		7. Opinión de mujeres y de hombres respecto a cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y los hombres para avanzar en su formación académica	Grupos focales
		8. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la generación de conflictos por trabajar y estudiar a la vez	
	Roles	9. Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres	Encuesta
		10. Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento.	
		11. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho	
		12. Opinión de mujeres y de hombres respecto a los problemas de acoso sexual	Grupos focales
			13. Porcentaje de hombres matriculados en carreras femeninas en relación con la matrícula total en esas



DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN		
		carreras.			
		14. Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras masculinas en relación con la matrícula total en esas carreras.			
		15. Porcentaje de mujeres y de hombres en cada área de conocimiento.			
		16. Porcentaje de mujeres y de hombres en cada carrera o facultad.			
		17. Diferencia en el coeficiente de carga laboral (tiempos dedicados al trabajo doméstico y extradoméstico de las mujeres y los hombres).		Encuesta	
		18. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a las actividades domésticas, educativas, laborales y recreativas de las mujeres y los promedios de los hombres			
		19. Proporciones de mujeres y de hombres en cada uno de los motivos que consideraron para elegir la carrera.			
		Espacios de decisión		20. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la distribución de las carreras por sexo.	Grupos focales
				21. Opinión de mujeres y de hombres respecto a los motivos de la elección de su carrera	
				22. Opinión de mujeres y de hombres respecto al lugar de las mujeres y los hombres en el salón de clase	
		23. Porcentaje de mujeres y de hombres en espacios de decisión.	Registros administrativos		
		24. Opinión de mujeres y de hombres respecto a su participación en los espacios de toma de decisiones	Grupos focales		
Diversidad	Diversidad	25. Porcentaje de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total de la población estudiantil por sexo.	Registros administrativos		
		26. Proporción de mujeres y de hombres en situación de discapacidad en el total del personal estudiantil por sexo.	Encuesta		
		27. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la infraestructura para personas en situación de discapacidad			
		28. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la existencia de adecuaciones pedagógicas para personas en situación de discapacidad			
		29. Proporción de mujeres y de hombres de acuerdo a su orientación sexual en el total del personal estudiantil por sexo.			
		30. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a etnias en el total de la población estudiantil.			
Discriminación		31. Proporción de mujeres y de hombres que fueron excluidas/ de alguna actividad, premio o beca	Encuesta		
		32. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación.			



DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
		33. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución donde estudian	

CUADRO 7. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DE ACADÉMICOS

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
Género	Acceso a recursos materiales y simbólicos	1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal académico	Registros administrativos
		2. Índice de Feminidad	
		3. Proporción de mujeres y de hombres en escalafón académico	
		4. Porcentaje de mujeres y de hombres en las diferentes categorías de la carrera académica.	
		5. Porcentaje de mujeres y hombres según horas contratadas.	
		6. Porcentaje de mujeres y de hombres acreditados para docencia de postgrado.	
		7. Diferencia entre el porcentaje de mujeres en el total del personal académico y el porcentaje de mujeres en carrera académica	
		8. Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil de doctorado y su participación en el nombramiento de profesor en carrera académica	
		9. Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil y su participación en la población académica.	
		10. Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y de hombres	
		11. Brecha de ingreso promedio por nombramiento	
		12. Participación de mujeres y de hombres en los distintos rangos de ingreso	
		13. Porcentaje de mujeres y de hombres que recibieron asignación por producto académico	
		14. Porcentaje de mujeres y de hombres con permisos de perfeccionamiento académico.	
		15. Porcentaje de mujeres y de hombres con premios	
		16. Diferencia en la percepción de mujeres y de hombres respecto al ambiente laboral	Encuesta
		17. Proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas/os en el trabajo	
		18. Proporción de mujeres y de hombres que perciben que	



DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
S 1		sus recursos son adecuados para el desarrollo de sus labores académicas	Grupos focales
		19. Proporción de mujeres y de hombres que colaboran con colegas nacionales o extranjeros en sus actividades académicas	
		20. Opinión de mujeres y de hombres respecto a cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y los hombres para avanzar en su Carrera académica	
		21. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la distribución de los nombramientos académicos por sexo	
	Hostigamiento sexual	22. Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres	Encuesta
		23. Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento.	
		24. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho	
	Roles	25. Porcentaje de mujeres y de hombres que laboran en las distintas áreas de conocimiento.	Registros administrativos
		26. Relación de la condición de maternidad con el grado académico obtenido	Administrativos / encuesta
		27. Relación de la condición de maternidad con el nombramiento	Administrativos / encuesta
		28. Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al espacio familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres)	Encuesta
		29. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas de las mujeres y los hombres	
		30. Opinión de mujeres y de hombres respecto al papel de las responsabilidades domésticas en sus vidas profesionales.	Grupos focales
	Espacios de decisión	31. Número de mujeres y de hombres como autoridades unipersonales superiores	Registros administrativos
		32. Número de mujeres y de hombres en cuerpos colegiados de la administración central de la UACH	
		33. Porcentaje de mujeres y de hombres en los cuerpos colegiados directivos de las dependencias (Consejo de Facultad)	
		34. Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos directivos	
		35. Porcentaje de mujeres y de hombres en las comisiones evaluadoras	
36. Porcentaje de hombres y mujeres en sindicato de docentes			
37. Opinión de mujeres y de hombres respecto a su participación en los espacios de toma de decisiones.		Grupos focales	
Diversidad	38. Proporción de mujeres y de hombres de acuerdo a su	Encuesta	



DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
		orientación sexual en el total del personal académico por sexo.	
		39. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total del personal académico por sexo.	
		40. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a etnias en el total del personal académico por sexo.	
Discriminación	Discriminación	41. Proporción de mujeres y de hombres que han sido excluidas/os de algún evento académico (concurso de oposición, promoción, premio)	Encuesta
		42. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación en su institución.	
		43. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación según tipo en su institución.	
		44. Proporción de mujeres y de hombres que perciben que la evaluación o dictamen sobre su trabajo académico ha sido injusta	
		45. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución donde laboran	

CUADRO 8. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DEL PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN APOYO Y SERVICIOS

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN	
Género	Acceso a recursos materiales y simbólicos	1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal profesional, de administración apoyo y servicios	Registros administrativos	
		2. Índice de Feminidad		
		3. Porcentaje de mujeres y de hombres por tipo de contrato		
		4. Diferencia en el promedio de años de antigüedad de mujeres y de hombres		
		5. Brecha de ingresos por puesto.		
		6. Porcentaje de mujeres y hombres en los distintos rangos de ingreso		
			7. Diferencia en la percepción de mujeres y de hombres respecto al ambiente laboral	Encuesta
			8. Proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas/os en el trabajo	
			9. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la distribución de los puestos por sexo	Grupos focales
		Hostigamiento sexual	10. Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres.	Encuesta



DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
		11. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho	Grupos focales
		12. Opinión de mujeres y de hombres respecto a los problemas de acoso sexual	
		13. Percepción sobre la probabilidad de que un acto de hostigamiento en la institución quede impune	
	Roles	14. Porcentaje de mujeres y de hombres en las diferentes áreas personal profesional, de administración apoyo y servicios.	Registros administrativos
		15. Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al trabajo doméstico y al cuidado familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres).	Encuesta
		16. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas de las mujeres y los hombres	
		17. Opinión de mujeres y de hombres respecto al papel del trabajo doméstico y de cuidado en sus vidas laborales.	Grupos focales
	Espacios de decisión	18. Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos de jefatura	Registros administrativos
		19. Porcentaje de hombres y mujeres en Sindicato N°1.	
		20. Opinión de mujeres y de hombres respecto a su participación en los espacios de toma de decisiones	Grupos focales
Diversidad	Diversidad	21. Proporción de mujeres y de hombres de acuerdo a su orientación sexual en el total del personal no académico por sexo.	Encuesta
		22. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total del personal no académico por sexo.	
		23. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a etnias en el total del personal no académico por sexo.	
Discriminación	Discriminación	24. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación.	Encuesta

5. RESULTADOS PRIMERA ETAPA DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA UACH: LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

La primera etapa del Diagnóstico de Género y Diversidad comprende el análisis de registros administrativos asociados a la dimensión de género. Las subdimensiones o categorías que comprende esta dimensión abordan los aspectos relativos a:

- Acceso a recursos materiales y simbólicos.
- Roles asociados al género.
- Espacios de decisión.
- Hostigamiento sexual.

El último punto referido al hostigamiento sexual, así como la dimensión de discriminación, transversal a los temas del diagnóstico, serán abordados en el segundo informe dado que se trata de indicadores que se abordan en la fase cualitativa del estudio a través de la aplicación de encuestas y grupos focales.

La presentación de los resultados se realiza siguiendo el número del indicador y de forma diferenciada para el grupo de estudiantes, académicos y académicas y personal no académico y ordenado según las subdimensiones asociadas al género. Inicia con el análisis de los resultados para cada subdimensión seguida por la presentación de cada indicador asociado.

La descripción de los indicadores, su fuente de información así como otras características relevantes están descritas en el Anexo 1. La información presentada corresponde a datos 2015.

5.1. ESTUDIANTES

5.1.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos

A diciembre de 2015, la Universidad Austral de Chile tenía una matrícula total de pregrado de 13.652 estudiantes de los cuales un 49% eran mujeres y un 51% hombres, esta distribución de la matrícula por sexo se mantiene en carreras profesionales, licenciaturas y en programas de postgrado (Magíster y Doctorado). La matrícula en carreras técnicas presenta un porcentaje levemente superior de hombres (52%) mientras que en el nivel de postítulos y especializaciones en el área médica, las mujeres superan a los hombres pues representan el 54% de la matrícula.

El análisis del avance curricular muestra un mejor desempeño para las mujeres. Solo un 3,2% de los estudiantes en carreras profesionales vigentes cuentan con un Promedio General Acumulado 6,0 o superior, esto corresponde a 360 estudiantes de los cuales 234 son mujeres.

Para el año 2015 el mayor porcentaje de titulados corresponde a mujeres en los distintos niveles. En pregrado se titularon 713 mujeres lo que corresponde al 52% de titulaciones, en programas de doctorado un 57% de los títulos otorgados fueron a mujeres y a nivel de magíster esta cifra alcanza el 52%.

La matrícula por área disciplinaria evidencia una segregación de género; solo el 15% de los titulados y tituladas UACH del año 2015 en el área de tecnología son mujeres, porcentaje incluso inferior a la realidad nacional. De acuerdo a datos del SIES - Mineduc para el periodo 2007 a 2014, en todos los años las mujeres representaron menos del 23% del total de personas tituladas en carreras profesionales del área de tecnología. En el año 2014 las mujeres fueron el 21,9% de las tituladas, generando una brecha respecto a los hombres de -56,1 puntos porcentuales.

Un análisis de las cohortes de ingreso 2008 y 2009 de carreras de pregrado muestra un mayor porcentaje de mujeres tituladas en comparación a los hombres ingresados en el periodo. De un total de 1.167 mujeres que ingresaron a la Universidad el año 2008 un 46% estaba titulada a diciembre 2015, en el caso de los hombres solo un 34% de los ingresos de ese año había alcanzado la titulación, para los ingresos del año siguiente la situación es similar con un mayor porcentaje de mujeres tituladas. A nivel de postgrado no es posible identificar una tendencia clara, en programas de magíster cohorte de ingreso 2010 hay un mayor porcentaje de mujeres tituladas mientras que al año siguiente la tendencia cambia; hay un mayor porcentaje de hombres titulados (27% de las mujeres y el 40% de los hombres).

El acceso a becas, parte de los indicadores del área, evidencia una participación levemente mayor para las mujeres. La presentación de este indicador comprende el porcentaje de hombres y mujeres con becas respecto del total de hombres y mujeres matriculados, a diciembre 2015, respectivamente. Como se observará en el gráfico correspondiente, un 40% de los hombres y un 47% de las mujeres contaron con una o más becas de arancel de origen



estatal, a nivel interno la UACH entregó becas de arancel al mismo porcentaje de hombres y mujeres (6%). En becas de mantención de origen estatal hay un mayor porcentaje de mujeres que cuentan con uno o más de estos beneficios. Un 11% de las estudiantes mujeres y un 12% de los estudiantes hombres cuentan con una o más becas de mantención UACH, el acceso a becas privadas, entregadas por empresas o fundaciones, es mayor en las mujeres; 159 mujeres y 81 hombres tienen una beca privada durante el año 2015.

El análisis de los niveles socioeconómicos, medidos en base a quintiles de ingreso evidencia un porcentaje levemente superior de mujeres en el Q1 (ingreso per cápita hasta 74.969), Q2 (ingreso per cápita desde 74.970 hasta 125.558) y Q3 (ingreso per cápita desde 125.559 hasta 193.104), en los quintiles de ingreso más alto (Q4 - Q5) el porcentaje de hombres es levemente superior.

INDICADOR E1

FIGURA 4. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE PREGRADO

Hombres	Mujeres	Total
6958	6694	13652

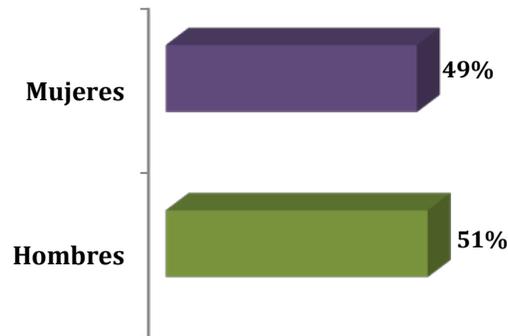


FIGURA 5. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA DE PREGRADO CARRERAS PROFESIONALES Y LICENCIATURAS, AÑO 2015

Hombres	Mujeres	Total
6805	6555	13360

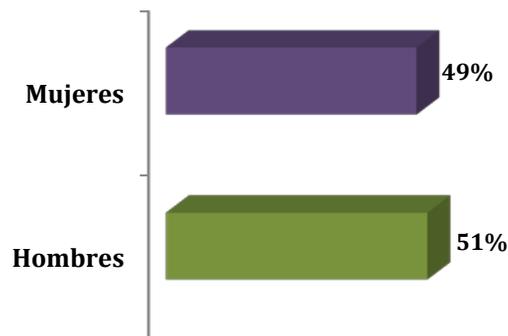
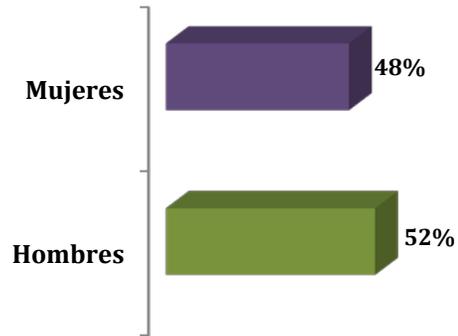


FIGURA 6. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA DE PREGRADO CARRERAS TÉCNICAS, AÑO 2015

Hombres	Mujeres	Total
153	139	292



INDICADOR E2

FIGURA 7. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE POSTGRADO

Hombres	Mujeres	Total
429	406	835

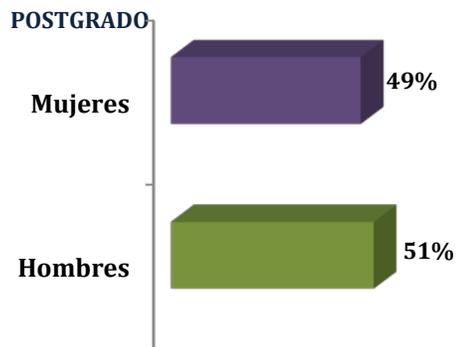
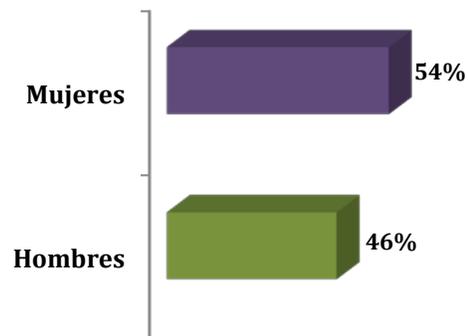


FIGURA 8. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE POS TÍTULO Y ESPECIALIZACIONES EN EL ÁREA MÉDICA AÑO 2015

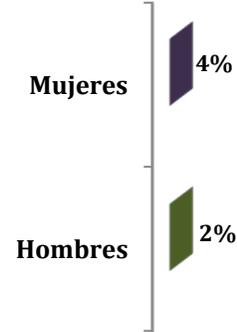
Hombres	Mujeres	Total
113	131	244



INDICADOR E3

FIGURA 9. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES CON PROMEDIOS ALTOS (6,0 O SUPERIOR EN CARRERAS PROFESIONALES VIGENTES AL 2015)

Sexo	Total Población Estudiantil	PGA Altos	Indicador
Hombre	5653	126	2,2%
Mujer	5660	234	4,1%
Total	11313	360	3,2%



INDICADOR E4

FIGURA 10. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS DE CARRERAS DE PREGRADO, AÑO 2015

Hombres	Mujeres	Total
670	713	1383

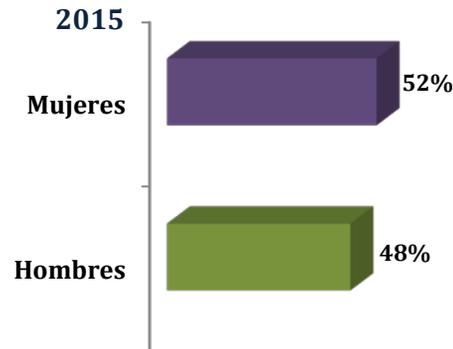


FIGURA 11. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS PROGRAMAS DE DOCTORADO, AÑO 2015

Hombres	Mujeres	Total
12	16	28

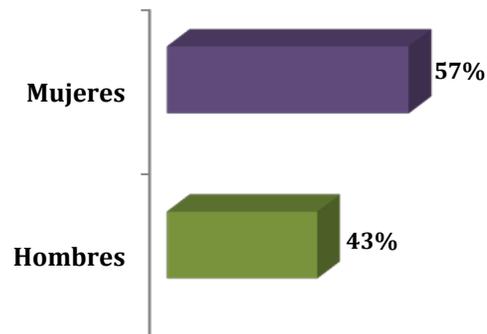


FIGURA 12. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS PROGRAMAS DE MAGÍSTER, AÑO 2015

Hombres	Mujeres	Total
71	76	147

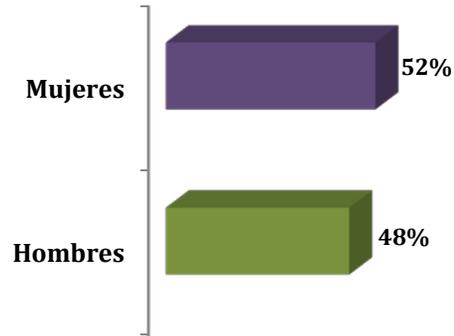


FIGURA 13. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS DE CARRERAS DE PREGRADO, COHORTES DE INGRESOS 2008 Y 2009

	Ingresos		Titulados/as	
	2008	2009	2008	2009
Mujeres	1167	1120	542	438
Hombres	1213	1265	411	328

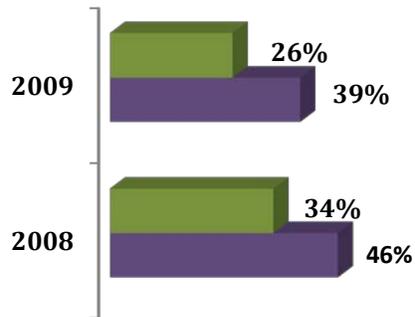


FIGURA 14. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS PROGRAMAS DE DOCTORADO, COHORTES DE INGRESOS 2010 Y 2011

	Ingresos		Titulados/as	
	2010	2011	2010	2011
Mujeres	17	26	12	7
Hombres	27	30	13	12

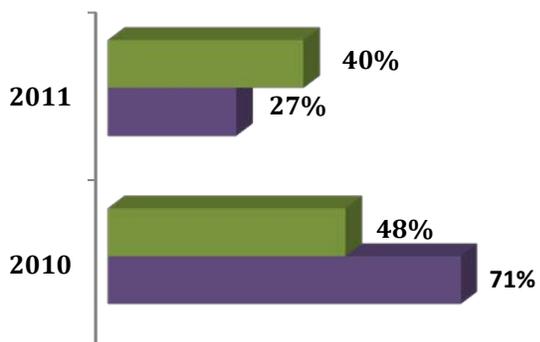
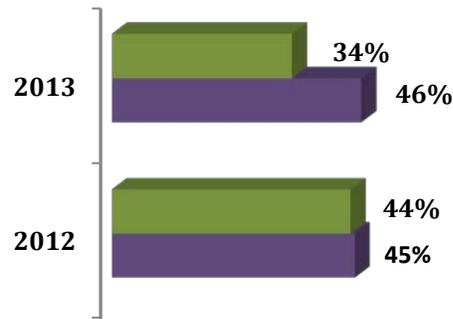


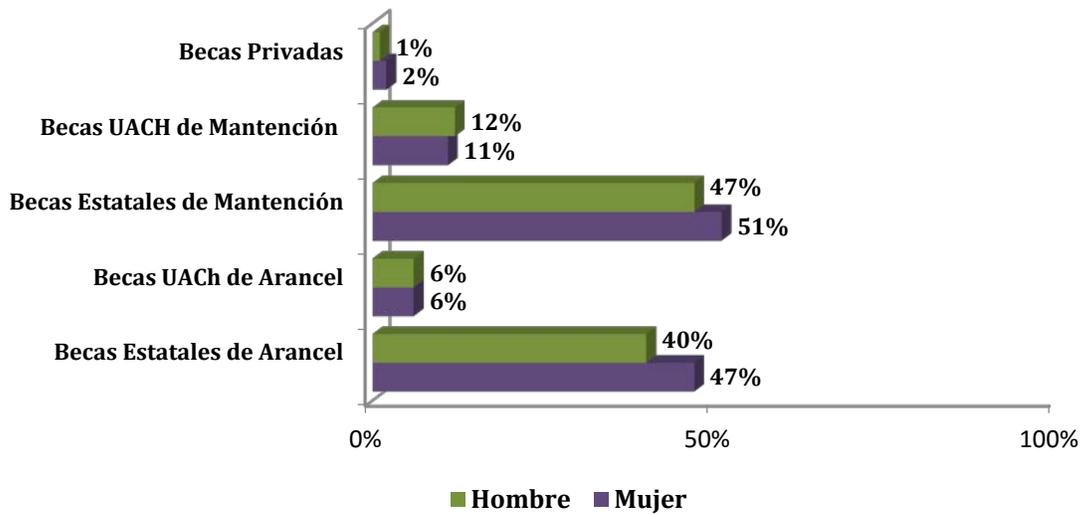
FIGURA 15. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES TITULADOS PROGRAMAS DE MAGÍSTER, COHORTES DE INGRESOS 2012 Y 2013

	Ingresos		Titulados/as	
	2012	2013	2012	2013
Mujeres	100	91	45	42
Hombres	140	130	62	44



INDICADOR E5

FIGURA 16. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE CUENTAN CON BECA

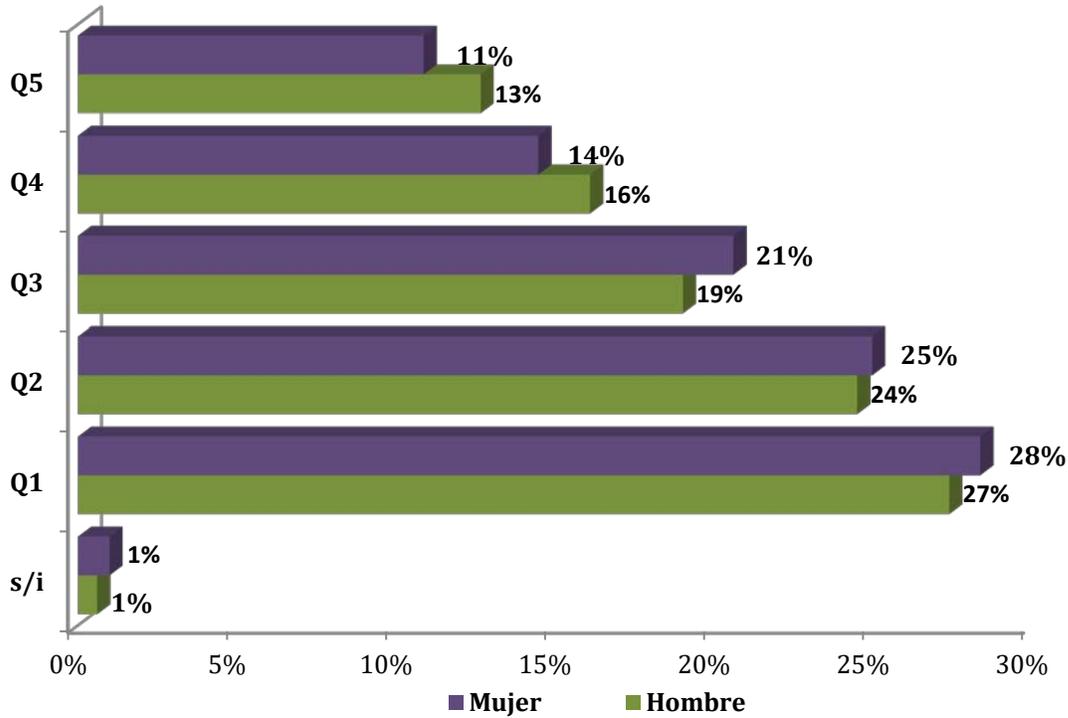


CUADRO 9. NÚMERO DE ESTUDIANTES POR SEXO Y ORIGEN DE BECAS

Origen de la beca	N° Mujeres	N° Hombres
Becas de arancel otorgadas por el Estado	3173	2794
Becas de arancel otorgadas por la UACH	396	418
Becas de mantención otorgadas por el Estado	3434	3248
Becas de mantención otorgadas por la UACH	728	801
Becas otorgadas por instituciones privadas	159	81

INDICADOR E13

FIGURA 17. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES PERTENECIENTES A DISTINTOS NIVELES SOCIOECONÓMICOS EN EL TOTAL DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR SEXO



CUADRO 10. TABLA QUINTILES SEGÚN ENCUESTA CASEN 2011,

Quintil	Promedio de Ingreso Per cápita	
	Desde	Hasta
1	0	74.969
2	74.970	125.558
3	125.559	193.104
4	193.105	352.743
5	352.744	-

Fuente: Becas y Créditos 2015, MINEDUC (tabla actualizada por IPC a agosto de 2014)

5.1.2. Roles asociados al género

La persistencia de carreras masculinizadas y feminizadas en las instituciones de educación superior evidencian la persistencia y continuidad de los roles asociados a hombres y mujeres. Considerando la matrícula de las carreras denominadas femeninas (Enfermería, Obstetricia y Puericultura y Pedagogía en Educación Diferencial) el porcentaje de mujeres es el 88% mientras que en las carreras masculinas, del área de ingeniería, el porcentaje de mujeres es de solo el 22%.

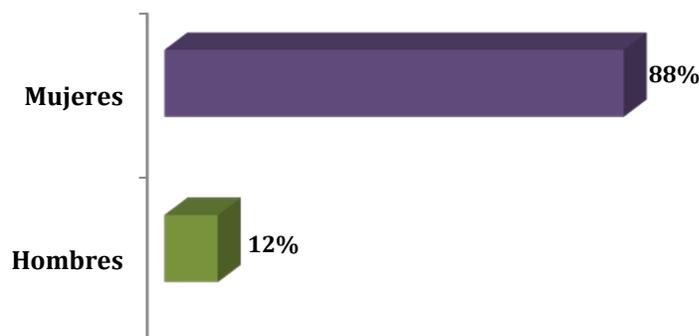
En la UACH, 20 carreras (profesionales y técnicas) tienen una matrícula de mujeres superior al 60%. Las carreras que presentan porcentajes de matrícula de mujeres superiores al 80% son las siguientes, ordenadas de mayor a menor porcentaje de matrícula femenina:

- Pedagogía en Educación Diferencial con Mención
- Obstetricia y Puericultura
- Formación Pedagógica en Ciencias de la Naturaleza
- Técnico Universitario Asistente Ejecutivo y de Gestión
- Pedagogía en Educación Básica con Menciones (Coyhaique)
- Fonoaudiología
- Pedagogía en Educación Básica con Menciones (Puerto Montt)
- Terapia Ocupacional
- Licenciatura en Ciencias Biológicas
- Enfermería

Esta asociación tradicional a los roles de mujeres y hombres se evidencia también en las áreas disciplinarias, en tecnología solo el 23% de la matrícula estudiantil es de mujeres. Las áreas feminizadas, con matrícula estudiantil de mujeres que supera el 60%, son las áreas de salud (65%) y educación (61%). A nivel de facultades se mantiene esta misma tendencia con Ciencias de la Ingeniería como la Facultad que tiene una marcada presencia masculina (80%). Las Facultades con mayor presencia de mujeres son Medicina (63%) y Ciencias Veterinarias (61%).

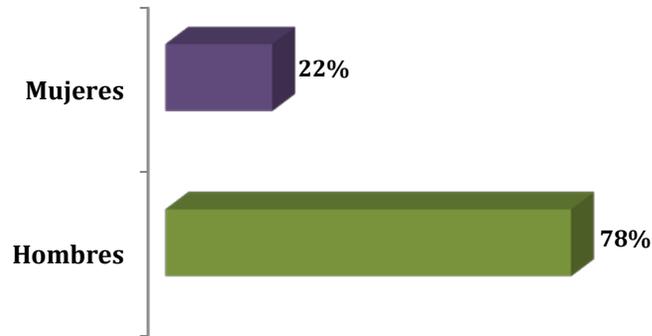
INDICADOR E13

FIGURA 18. PORCENTAJE DE HOMBRES MATRICULADOS EN CARRERAS FEMENINAS EN RELACIÓN CON LA MATRÍCULA TOTAL EN ESAS CARRERAS



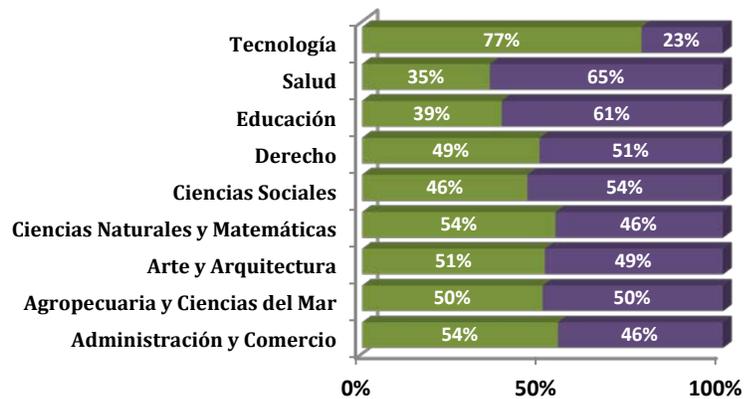
INDICADOR E14

FIGURA 19. PORCENTAJE DE MUJERES MATRICULADAS EN CARRERAS MASCULINAS EN RELACIÓN CON LA MATRÍCULA TOTAL EN ESAS CARRERAS



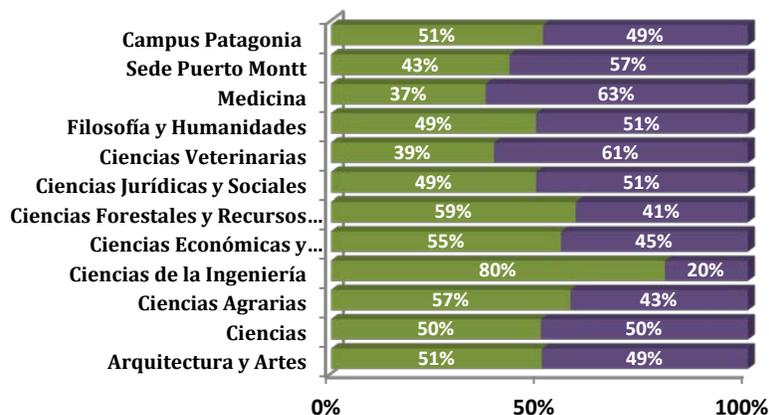
INDICADOR E15

FIGURA 20. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA ÁREA DE CONOCIMIENTO



INDICADOR E16

FIGURA 21. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA MACROUNIDAD O FACULTAD



5.1.3. Espacios de decisión

Los espacios de toma de decisiones en el ámbito estudiantil muestran cambios respecto de la estructura tradicional de género. La Federación de Estudiantes de la Universidad Austral de Chile es presidida, por primera vez en su historia, por una mujer, situación que se replica para el caso de la Sede Puerto Montt.

El Consejo de Estudiantes de Postgrado, CEP-UACH¹⁴, creado el año 2008 con el objetivo de representar a los estudiantes de magíster y doctorado de la UACH, tenía una directiva (diciembre de 2015) compuesta por 4 mujeres y 4 hombres, siendo presidida por un hombre.

INDICADOR E10

FIGURA 22. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN ESPACIOS DE DECISIÓN, CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO

CARGO	FEUACH VALDIVIA	FEUACH PTO. MONTT	COYHAIQUE
Presidenta	Mujer	Mujer	
Vicepresidente	Hombre	Hombre	
Consejero/a Académico	Hombre	Mujer	Hombre
Secretaria General	Mujer	Mujer	Mujer
Secretario/a de Finanzas	Hombre	Mujer	Mujer
Secretario/a de Comunicaciones	Hombre	Mujer	Hombre

FIGURA 23. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN ESPACIOS DE DECISIÓN, CARRERAS Y PROGRAMAS DE POSTGRADO

CONSEJO DE ESTUDIANTES DE POSTGRADO

CARGO	DIRECTIVA 2015 - 2016
Presidente	Hombre
Vicepresidente/a	Mujer
Secretaria General	Mujer
Tesorero	Hombre
Delegado/a	Mujer
Delegado/a	Mujer
Delegado/a	Hombre
Delegado/a	Hombre

¹⁴ Junto con realizar propuestas para mejorar la experiencia universitaria de los estudiantes de postgrado, el CEP participa de los debates atingentes a la formación de postgrado y al desarrollo de la ciencia y tecnología en nuestro país.



5.2. DOCENTES

5.2.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos

La Universidad Austral de Chile tiene cuatro escalafones asociados al personal docente; el escalafón de carrera académica, con cuatro categorías asociadas, el escalafón de profesores y profesoras adjuntas, el escalafón técnico académico y el de profesor y profesora adjunto a honorarios.

A diciembre del año 2015, el total del personal académico correspondía a 1491 docentes, los que, con diferentes jornadas y tipos de contrato, realizaban labores en los distintos campus universitarios y en la Sede Puerto Montt. El 59% de los docentes corresponde a hombres y un 41% a mujeres.

La distribución por sexo en los escalafones del personal académico evidencia una baja participación de mujeres en dicho escalafón, por cada 100 hombres en el escalafón académico hay 52 mujeres, en términos porcentuales un 34% del personal en escalafón académico son mujeres y un 66% son hombres, en la categoría de profesor adjunto, en cambio, las mujeres constituyen el 54%, mientras que en el escalafón de profesor adjunto a honorarios un 56% son hombres.

En el escalafón académico hay 732 personas, las que están adscritas a una de las cuatro categorías. La distribución por sexo evidencia una clara segregación a medida que se avanza en la carrera académica; mientras en la categoría IV el 52% son mujeres y el 48% son hombres, en la categoría I un 91% son hombres y un 9% son mujeres. Muy pocas mujeres (ocho de un total de 251 mujeres) han alcanzado la categoría de profesor titular en el periodo analizado.

La distribución por jornadas no evidencia diferencias importantes entre hombres y mujeres. En el escalafón académico un 80% de mujeres y 82% de hombres tienen contrato a jornada completa, los técnicos académicos en su mayoría mantienen contratos a jornada completa y los profesores y profesoras adjuntas también mantienen contratos en su mayoría a jornada completa aunque en menor porcentaje que en el escalafón académico. Los profesores y profesoras adjuntos a honorarios tienen en su mayoría un contrato por horas, el 83% de las mujeres en este escalafón tiene 21 horas o menos y el 90% de los hombres tiene este tipo de contratos.

En tanto muestra del reconocimiento académico y trayectoria laboral uno de los indicadores incorporados es el porcentaje de mujeres y hombres acreditados para realizar docencia de postgrado. Un 20% de los académicos hombres y un 14% de las académicas mujeres cuentan con acreditación para realizar docencia en programas de doctorado. En programas de magíster el porcentaje aumenta al 35% de los hombres en escalafón académico y al 27% de mujeres en el mismo escalafón, es importante mencionar que los académicos acreditados para docencia en doctorado lo están también para realizar actividades en programa de magíster.

Entre los indicadores de género utilizados para la educación superior, referidos al rezago en la incorporación de las mujeres a la academia, está el análisis de las diferencias entre la



participación de mujeres en el total de la población académica y en carrera académica y su participación en la matrícula y titulación en programas de postgrado y pregrado. En todos los niveles se aprecian diferencias que van haciéndose más significativas según se hable de posiciones más o menos asociadas al prestigio y la trayectoria laboral lo que evidencia la segregación vertical para las mujeres docentes de la UACH.

Si consideramos la participación como docentes, las mujeres representan un 41% del total de docentes, en escalafón académico este porcentaje disminuye a un 34% lo que genera una diferencia de 7%. La matrícula estudiantil en doctorado es del 46% de mujeres generando una diferencia del 12% respecto de la participación en carrera académica.

En cuanto a las remuneraciones, se observan brechas negativas para las mujeres salvo en lo referido a las remuneraciones del escalafón de profesor o profesora adjunta a honorarios. En la Universidad Austral de Chile, las remuneraciones están asociadas a los distintos escalafones (Académico, Técnico Académico, Personal Adjunto a Honorarios y Profesor Adjunto) el Escalafón Académico, Técnico Académico y Profesor Adjunto tienen además categorías. La normativa asociada a remuneraciones es la siguiente:

- Normas de Remuneraciones de Profesores Adjuntos, D.R. N°247/1995.
- Sistema de Remuneraciones del Personal Técnico-Académico, D.R. N°269/1994.
- Política y mecanismos para establecer sistema de remuneraciones del personal académico, D.R. N°270/1992 y N°267/1994.
- Política y Mecanismos para Establecer Sistema de Remuneraciones para quienes ocupen Cargos Directivos, D.R. N°318/1993

El Decreto de Presupuesto de cada año, establece los sueldos base para los diferentes escalafones y categorías. A diferencia de otras instituciones, los componentes variables asociados a las remuneraciones representan un menor porcentaje del sueldo total, estos componentes pueden ser asignaciones de cargo, asignaciones por productos académicos en investigación y docencia, antigüedad entre otros.

El análisis de las remuneraciones promedio al mes de diciembre, muestra brechas en todos los escalafones menos en el escalafón de profesor adjunto a honorarios que presenta una brecha en favor de las mujeres. Las mayores diferencias se observan en el escalafón académico lo que puede explicarse tanto por el bajo porcentaje de mujeres en las dos primeras categorías, que ostentan las remuneraciones más altas del escalafón académico, como por su baja participación en asignaciones por cargos directivos o de otro tipo.

El análisis de la participación en los distintos rangos de ingreso muestra que, en los distintos escalafones, los hombres acceden a mayores ingresos que las mujeres. Si tomamos el escalafón académico como referencia es posible observar que un 23% de los académicos hombres reciben ingresos superiores a los \$3.000.001 mientras que en las mujeres alcanza solo el 6%.

En las asignaciones por producto académico, consignadas de acuerdo al Contrato Colectivo Docente, también hay una mayor participación de hombres. Un 38% de los académicos hombres y un 28% de los académicos mujeres recibieron alguna asignación por producto



académico en el año 2015. Del total de productos académicos un 76% corresponde a productos presentados por académicos hombres.

Otro campo que refleja la inequidad entre hombres y mujeres, en este caso en el acceso a recursos simbólicos, son las distinciones académicas. Normadas por el D.R. 020/2009 la UACH otorga cuatro distinciones:

- a) Doctor Honoris Causa
- b) Profesor Emérito
- c) Profesor Titular Catedrático
- d) Profesor Extraordinario

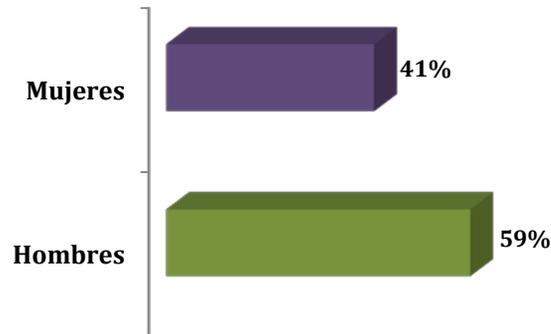
Desde la fundación de la institución, en el año 1954, la UACH ha otorgado 83 distinciones académicas, solo una de ellas fue conferida a una mujer.

En cuanto a los premios vigentes, Premio Luis Oyarzún y Premio Jorge Millas, de 20 premios entregados entre los años 1996 a 2016, tres de ellos fueron conferidos a mujeres.

INDICADOR A1

FIGURA 24. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

Hombres	Mujeres	Total
901	630	1531



INDICADOR A2

CUADRO 11. ÍNDICE DE FEMINIDAD

Escalafón	Mujeres por cada 100 Hombres
Académicos	52
Técnicos Académicos	117
Profesores Adjuntos	118
Profesor Adjunto a honorarios	78

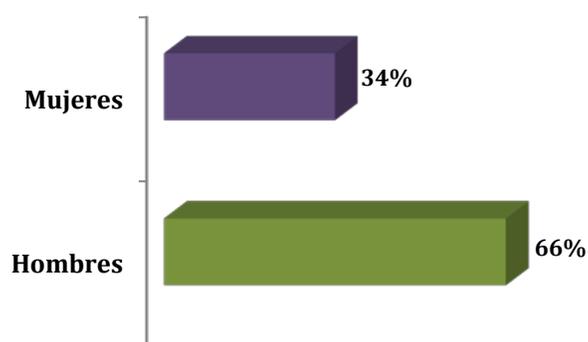


Escalafón	Hombre	Mujer
Académico/a	66%	34%
Profesor/a Adjunto	46%	54%
Profesor/a Adjunto a honorarios	56%	44%
Total	59%	41%

INDICADOR A3

FIGURA 25. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES EN ESCALAFÓN ACADÉMICO

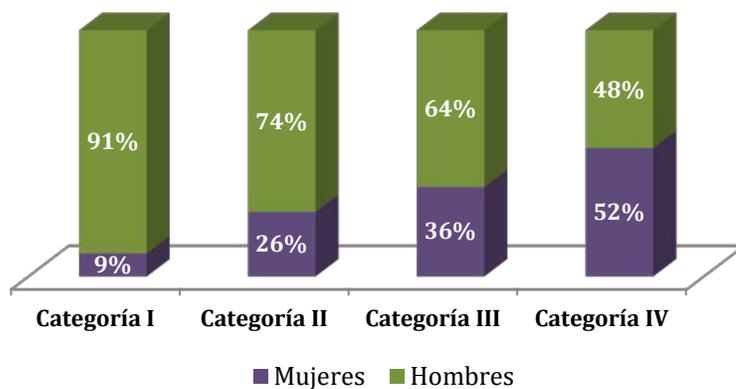
Hombres	Mujeres	Total
481	251	732



INDICADOR A4

FIGURA 26. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE LA CARRERA ACADÉMICA

Categorías Académicas	Mujeres	Hombres
Categoría I	8	78
Categoría II	45	127
Categoría III	108	190
Categoría IV	89	82



INDICADOR A5

CUADRO 12. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN HORAS CONTRATADAS

ESCALAFÓN	JORNADA COMPLETA		MEDIA JORNADA (22 A 33 HORAS)		21 HORA Y MENOS	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Académico/a	66%	34%	57%	43%	67%	33%
Profesor/a Adjunto/a	45%	55%	52%	48%	36%	64%
Adjuntos/as Honorarios	42%	58%	42%	58%	58%	42%

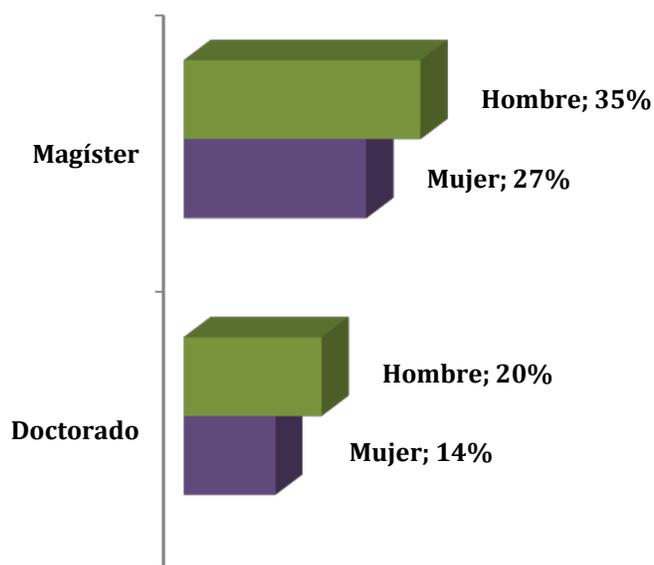
Escalafón	JORNADA COMPLETA		MEDIA JORNADA (22 A 33 HORAS)		21 HORA Y MENOS		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Académico/a	82%	80%	7%	10%	11%	10%	100%
Técnico Académico/a	89%	95%	5%	5%	5%	0%	100%
Profesor/a Adjunto/a	74%	76%	22%	17%	5%	7%	100%
Adjuntos/a Honorarios	3%	5%	7%	12%	90%	83%	100%

INDICADOR A6

FIGURA 27. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES ACREDITADOS PARA DOCENCIA DE POSTGRADO

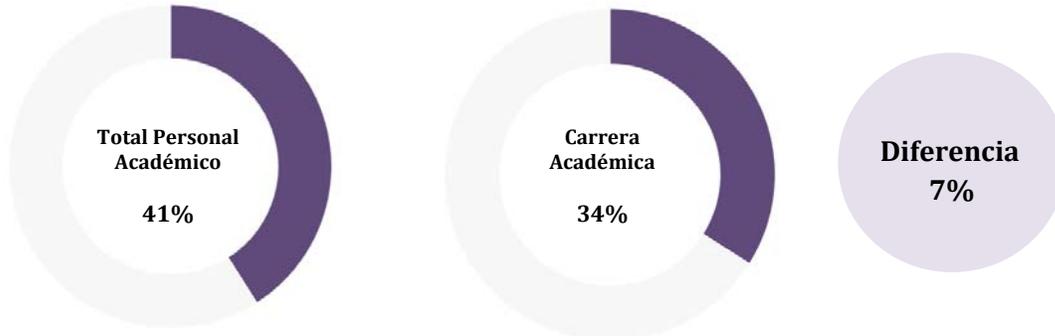
Tipo Acreditación	Sexo	Doctorado	Magíster*
Acreditado	Mujer	34	69
	Hombre	98	169
Total Acreditado		132	238

Incluye los académicos acreditados para Doctorado cuya acreditación los habilita para participar en programas de Magister.



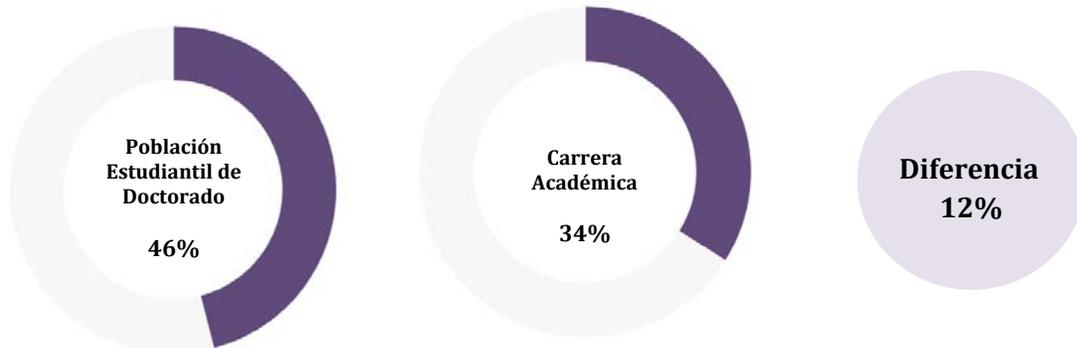
INDICADOR A7

FIGURA 28. DIFERENCIA ENTRE EL PORCENTAJE DE MUJERES EN EL TOTAL DEL PERSONAL ACADÉMICO Y EL PORCENTAJE DE MUJERES EN CARRERA ACADÉMICA



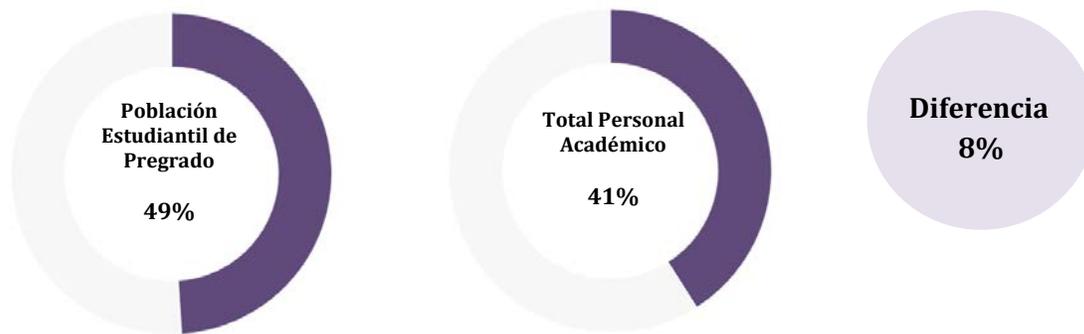
INDICADOR A8

FIGURA 29. DIFERENCIA ENTRE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE DOCTORADO Y SU PARTICIPACIÓN EN EL NOMBRAMIENTO DE PROFESOR EN CARRERA ACADÉMICA.



INDICADOR A9

FIGURA 30. DIFERENCIA ENTRE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL Y SU PARTICIPACIÓN EN LA POBLACIÓN ACADÉMICA



INDICADOR A11

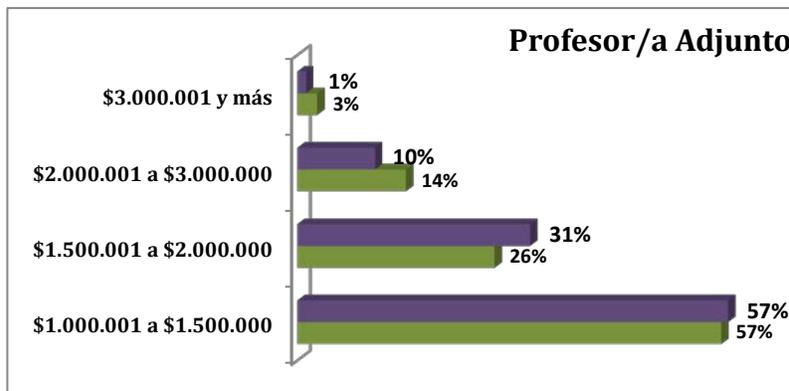
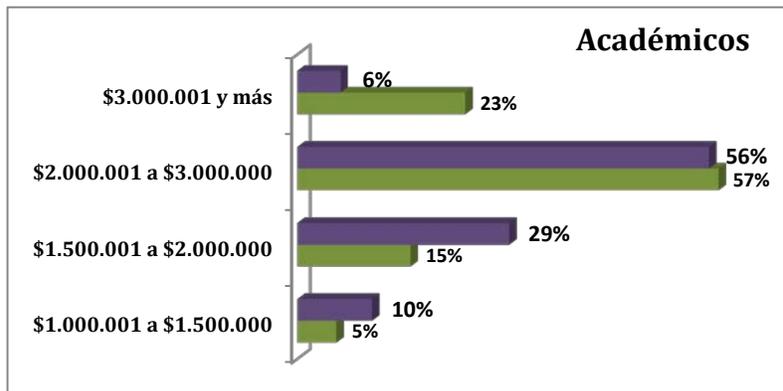
CUADRO 13. BRECHA DE INGRESO PROMEDIO POR NOMBRAMIENTO

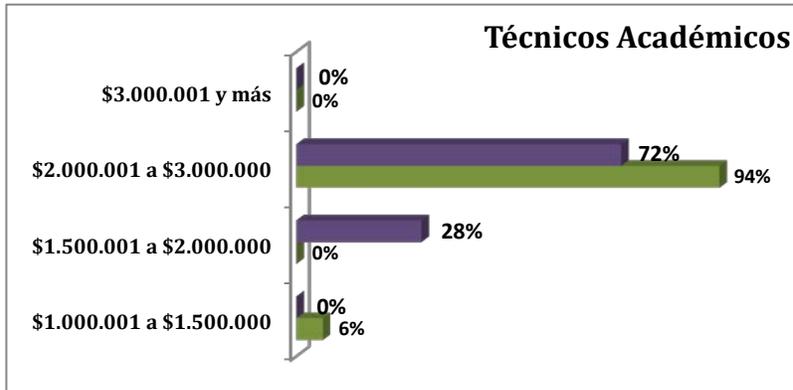
Escalafón	Mujeres	Hombres	Brecha	%
Académico	1.781.184	2.156.351	375.167	83
Técnico Académico	1.932.122	2.071.620	139.498	93
Profesor Adjunto	1.362.177	1.403.939	41.762	97
Adjuntos Honorarios	409.263	392.610	-16.653	104
Directivos	4.503.115	4.893.339	390.224	92

INDICADOR A12

FIGURA 31. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LOS DISTINTOS RANGOS DE INGRESO

■ Mujer ■ Hombre

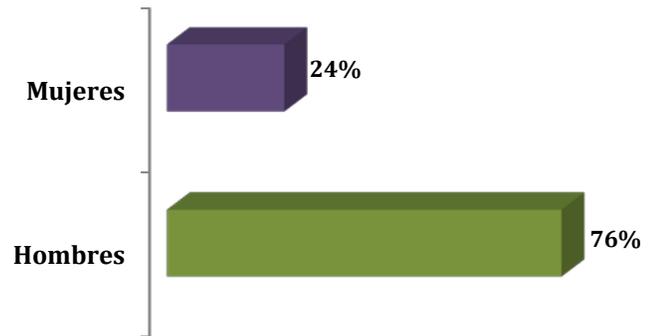




INDICADOR A13

FIGURA 32. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE RECIBIERON ASIGNACIÓN POR PRODUCTO ACADÉMICO

Hombres	Mujeres	Total
361	117	478



INDICADOR A14

NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES CON PERMISOS DE PERFECCIONAMIENTO ACADÉMICO

Durante el año 2015 se otorgaron 27 permisos de perfeccionamiento académico, 18 a académicos hombres y 9 a académicas mujeres.

INDICADOR A15

CUADRO 14. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES CON PREMIOS

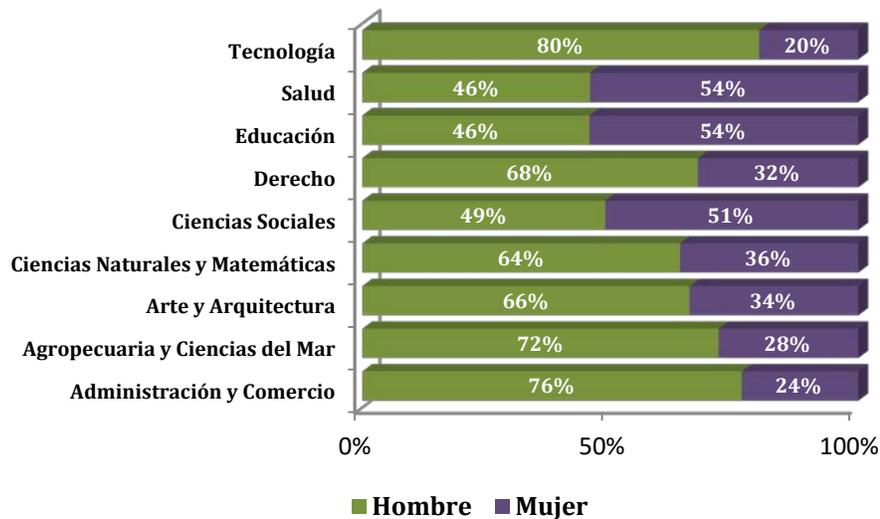
DISTINCIONES ACADÉMICAS				
Doctor Honoris Causa (1955 – 2011)		1		30
Profesor Emérito (1979 – 2011)		0		16
Profesor Titular Catedrático (1990 – 2010)		0		9
Profesor Extraordinario (1966 – 2015)		0		27
PREMIOS				
Premio Luis Oyarzún (1997 – 2016)		2		8
Premio Jorge Millas (1996 – 2016)		1		9

5.2.2. Roles asociados al género

La segregación horizontal también se refleja en el caso de las docentes UACH con una menor participación en las áreas de tecnología (20%) y administración y comercio (24%) le siguen las áreas de agropecuaria y ciencias del mar (28%), derecho (32%), arte y arquitectura (34%) y ciencias naturales y matemáticas (36%).

INDICADOR A25

FIGURA 33. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE LABORAN EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO



5.2.3. Espacios de decisión

Estructura Organizacional de la UACH

La estructura de gobierno de la Universidad Austral de Chile se sustenta en tres niveles de funcionamiento: **Cuerpos Colegiados, Administración Central y Unidades Académicas**. Los cargos asociados a cada uno de estos niveles así como sus funciones y atribuciones se encuentran normados por los Estatutos de la Universidad y los reglamentos asociados.

Las autoridades unipersonales superiores están definidas en el Título V de los Estatutos. El artículo 46 señala que las autoridades son el Rector, el Prorector, los Vicerrectores, el Secretario General y el Contralor, siendo el Rector la máxima autoridad unipersonal y quien representa legalmente a la Universidad. La UACH ha definido tres Vicerrectorías: Vicerrectoría de Gestión Económica y Administrativa, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de la Sede Puerto Montt.

El artículo IV de los Estatutos de la Universidad Austral de Chile establece que **los organismos colegiados superiores son el Directorio, el Consejo Académico y el Consejo Superior Universitario**. Estos Cuerpos Colegiados recogen la composición universitaria: el Directorio representa a la asamblea de socios, personas naturales y jurídicas pertenecientes a la comunidad del sur-austral; el Consejo Académico representa a la comunidad académica y el Consejo Superior Universitario reúne al Directorio y al Consejo Académico y añade la representación del personal no académico de la Corporación.

El Directorio es el organismo colegiado superior en materia de administración patrimonial, está integrado por doce miembros; ocho directores no académicos y cuatro directores académicos de las tres primeras categorías del escalafón académico.

El Consejo Académico es el organismo superior en materias académicas. En virtud de ello, su función primordial es la de fijar políticas sectoriales, orientar, coordinar y controlar la labor académica de la Universidad, en conformidad con las políticas y planes de desarrollo corporativos aprobados de acuerdo a estos Estatutos. El Consejo Académico está integrado por: a) El Rector, quien lo preside; b) El Prorector; c) Los Decanos; d) Los Vicerrectores; e) Tres Profesores Titulares, dos Profesores Asociados y un Profesor Auxiliar, elegidos por todos los y las académicas de las tres primeras categorías; f) Un representante de los estudiantes de pregrado, elegido por sus pares; g) Un representante de los estudiantes de posgrado, elegido por sus pares; h) El o la Secretario General, sólo con derecho a voz.

El Consejo Superior Universitario es el organismo al que compete velar por el cumplimiento de los objetivos de la Corporación y sancionar las políticas y orientaciones generales de la institución. Está integrado por: a) El Rector, quien lo preside; b) Los miembros del Consejo Académico; c) Los miembros del Directorio; d) Un representante del personal de administración y servicios elegido por sus pares, el que participará en conformidad a la ley.

A nivel de unidades académicas la UACH mantiene Facultades, Institutos y Escuelas. En las Facultades existe un equipo directivo compuesto por el/la Decano, Prodecano o



Prodecana, Secretario o Secretaria Académica y otras unidades asociadas. En cada Facultad funciona un **Consejo de Facultad**, que aprueba las políticas y planes de desarrollo de la misma, resuelve las cuestiones que el reglamento interno determina y asesora al/la Decano en las materias que este someta a su consideración. El Consejo de Facultad está integrado al menos por el Decano, quien lo preside, el Prodecano, los Directores de Instituto, los Directores de Escuela y el Secretario Académico, que actúa como Ministro de Fe y que participa con derecho a voz en las sesiones.

Los Institutos, unidades académicas básicas constituidas en torno a disciplinas genéricas, **son dirigidos por un director o directora**, quien es responsable de coordinar y fomentar las actividades de la unidad a su cargo, de asignar responsabilidades individuales a sus miembros, y de ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos de su unidad. Del mismo modo, las **Escuelas**, unidades por medio de las cuales las Facultades organizan y gestiona los programas académicos tendientes a la obtención de un título profesional o grado académico, **son dirigidas y representada por un director o directora**, que la administra con un **Consejo** cuya composición y funcionamiento son regulados por Reglamento Escuelas de Pregrado. D.R. N°24/2002 y en el cual hay representación de estudiantes de la carrera respectiva.

Comisiones evaluadoras

La principal Comisión Evaluadora, entendida como aquella que determina la progresión o certificación del personal académico, es la **Comisión Central de Adscripciones y Promociones**, entidad encargada de realizar la evaluación curricular de los postulantes a adscripción o promoción académica, mediante las regulaciones establecidas en el Reglamento de Carrera Académica (DR. N° 09/2013 y modificaciones). Está constituida por siete Profesores Titulares, con grado de Doctor, designados por el Consejo Académico a propuesta de la Vicerrectoría Académica.

Se han considerado también como Comisiones Evaluadoras a la Comisión Central de Magíster y Comisión Central de Doctorado, instancias colegiadas que tienen entre sus funciones la acreditación de profesores para realizar docencia en programas de postgrado, a través de la evaluación de sus antecedentes curriculares.

Indicadores de Género Asociados a la Toma de Decisiones

El análisis de los indicadores asociados a esta subdimensión evidencia una baja participación de las mujeres en todas las instancias de toma de decisiones de la Universidad, reflejo de una segregación vertical que determina la concentración de hombres en posiciones de poder.

Salvo la Secretaria General, los cargos de autoridades unipersonales superiores son ocupados por hombres. En efecto, en los 62 años de existencia de la UACH las mujeres no han alcanzado cargos académicos superiores como Rectoras, Prorectoras o Vicerrectoras.

En el Directorio, de un grupo compuesto por 14 personas, solo una de ellas es mujer. En el Consejo Académico cuatro integrantes son mujeres y de ellas solo tres tienen derecho a voto dado que la Secretaria General actúa como Ministro de Fe sólo con derecho a voz. Una



situación similar se aprecia en el Consejo Superior Académico que integra los dos cuerpos colegiados antes mencionados. Aun considerando que el porcentaje de mujeres en las tres primeras categorías es del 29%, los indicadores reflejan la inequidad en la representación de las mujeres académicas en espacios de toma de decisiones.

La representación de las mujeres académicas es baja tanto en los cuerpos colegiados superiores como en los de Facultad. La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias Forestales y Recursos Naturales y la Facultad de Ciencias Veterinarias son las que tienen menor representación de mujeres con solo una mujer en el Consejo de Facultad. La situación de subrepresentación se agudiza si consideramos que en cinco facultades las mujeres ocupan el cargo de Secretaria Académica sin derecho a voto. Por lo demás, si bien existe una normativa que regula la conformación de los Consejos de Facultad (D.R. N°222/2006) este establece un mínimo de integrantes por lo que cada Facultad puede incorporar en su Consejo otros representantes de la comunidad académica o estudiantil con y sin derecho a voto.

La participación en puestos directivos es también inferior a la participación de mujeres en el ámbito académico, de 26 puestos directivos solo cinco son ocupados por mujeres lo que representa una participación del 19%, a diferencia de los hombres que ocupan el 81% de los cargos.

La participación en Comisiones Evaluadoras también demuestra las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de toma de decisiones. En la Comisión Central de Adscripciones y Promociones solo un integrante es mujer lo que representa el 14% de la Comisión. Las Comisiones del área de postgrado tienen una representante mujer en la Comisión Central de Doctorado y en la Comisión Central de Magíster, lo que representa un 25% y un 17% de participación respectivamente. Para el año 2016 la Comisión Central de Doctorado incorporó una nueva integrante mujer aumentando la participación femenina a un 40% (2 mujeres y 3 hombres).

En cuanto a la participación sindical en el ámbito académico, las dos organizaciones vigentes; Sindicato de Docentes y Asociación Gremial de Académicos son dirigidas por académicos. Participan en el Sindicato de Docentes el 52% académicos varones y el 56% de las académicas mujeres.

Si sumamos a estos indicadores otros antecedentes relativos a cargos de autoridad o representación observaremos que las diferencias son incluso mayores a la percepción general de representación femenina.

A diciembre del año 2015 los Decanos de las 10 Facultades de la UACH eran hombres y el 70% de los puestos de prodecanatura eran ocupados por varones. A nivel de Directores de Instituto y Escuelas se reproducen las diferencias: el 79% de los Directores de Instituto y el 69% de los Directores de Escuela son hombres. La paridad se expresa solo en el cargo de Secretario/a Académico/a reproduciendo los roles tradicionales asociados al género en lo que se denomina como segregación horizontal.



CUADRO 15. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN CARGOS DIRECTIVOS DE FACULTADES UACH

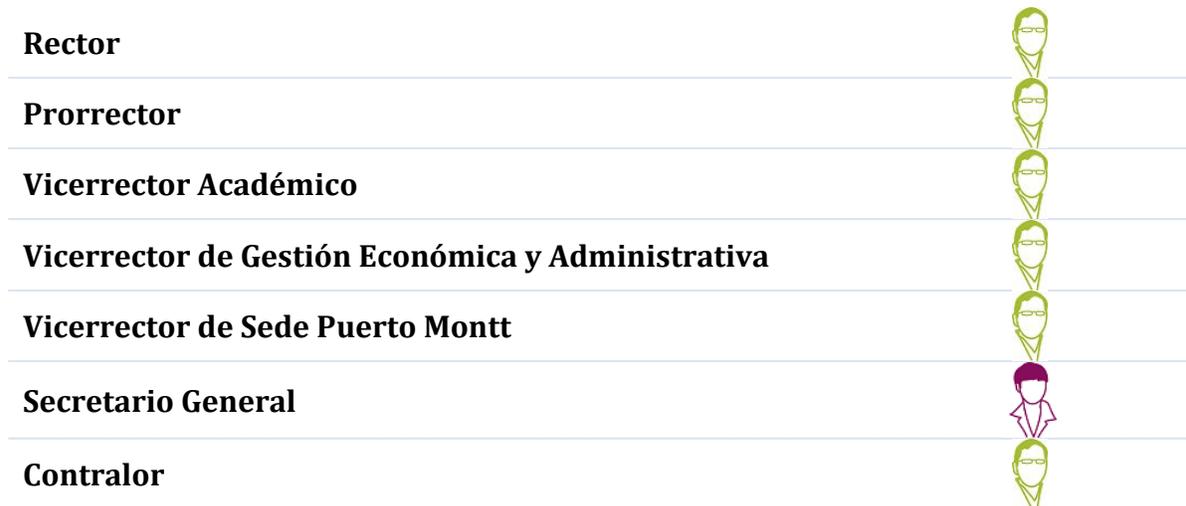
Cargos	N°		%	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Director/a Escuela	16	36	31%	69%
Director/a Escuela Graduados	1	9	10%	90%
Director/a Instituto	12	44	21%	79%
Prodecano/a	3	7	30%	70%
Secretario/a Académico/a	5	5	50%	50%

Fuente: elaboración propia en base a registros del año 2015

A continuación se presentan los indicadores asociados al apartado toma de decisiones.

INDICADOR A31

FIGURA 34. NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES COMO AUTORIDADES UNIPERSONALES SUPERIORES



INDICADOR A32

CUADRO 16. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CUERPOS COLEGIADOS SUPERIORES

Directorio		7%		93%
Consejo Académico		17%		83%
Consejo Superior Universitario		14%		86%

CUADRO 17. NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CUERPOS COLEGIADOS SUPERIORES

Directorio		1		13
Consejo Académico		4		19
Consejo Superior Universitario		5		32

INDICADOR A33

CUADRO 18. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LOS CUERPOS COLEGIADOS DIRECTIVOS DE LAS DEPENDENCIAS (CONSEJO DE FACULTAD)

		N°	%		N°	%
Facultad de Arquitectura y Artes		5	38%		8	62%
Facultad de Ciencias		6	29%		15	71%
Facultad de Ciencias Agrarias*		5	45%		6	55%

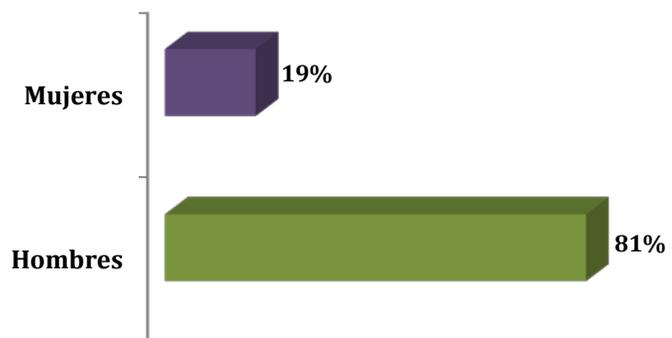
	N°	%	N°	%
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	6	23%	20	77%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	1	7%	14	93%
Facultad de Ciencias Forestales y Recursos Naturales	1	9%	10	91%
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	3	20%	12	80%
Facultad de Ciencias Veterinarias	1	9%	10	91%
Facultad de Filosofía y Humanidades*	5	26%	14	74%
Facultad de Medicina	12	36%	21	64%
Sede Puerto Montt	13	50%	10	50%

* Las Facultades de Filosofía y Humanidades y Ciencias Agrarias no respondieron la solicitud de información, se estimó los integrantes en base a lo dispuesto en el D.R. N° 222/2006 y D.R. N°258/2006.

INDICADOR A34

FIGURA 35. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN PUESTOS DIRECTIVOS

Hombres	Mujeres	Total
21	5	26

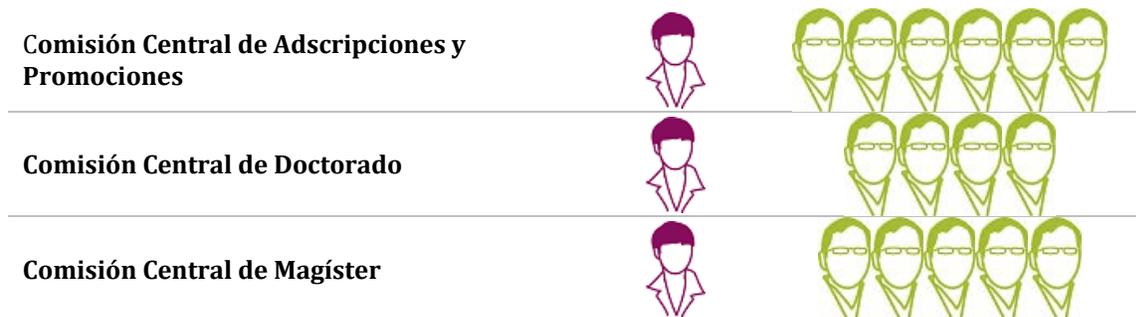


INDICADOR A35

CUADRO 19. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS COMISIONES EVALUADORAS

Comisión Central de Adscripciones y Promociones		14%		86%
Comisión Central de Doctorado		20%		80%
Comisión Central de Magíster		17%		83%

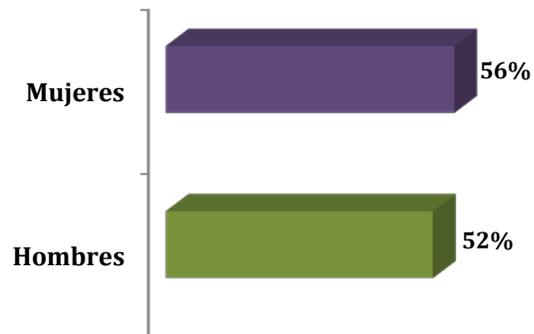
FIGURA 36. NÚMERO DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS COMISIONES EVALUADORAS



INDICADOR A36

FIGURA 37. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN SINDICATO DE DOCENTES

Hombres	Mujeres	Total
318	227	545



5.3. PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN, APOYO Y SERVICIOS

5.3.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos

A diciembre de 2015 el personal profesional, de administración, apoyo y servicios estaba conformada por 1.411 personas, de las cuales un 52% corresponde a mujeres y un 48% a hombres.

Considerando el total del personal, incluido el personal docente, un 68% de las mujeres y un 69% de los hombres tiene contrato indefinido, con contrato a plazo fijo está el 10% de las mujeres y el 8% de los hombres mientras que un 23% de hombres y mujeres tienen un contrato a honorarios.

El promedio de antigüedad es mayor para los hombres (16,7 años) mientras que las mujeres tienen un promedio de 11,94 años de antigüedad en la institución.

La Universidad Austral de Chile cuenta con distintas categorías para los puestos del personal profesional de administración, apoyo y servicios ellos son:

- Administrativos
- Asistente de Laboratorio
- Auxiliares
- Auxiliares de Laboratorio
- Personal Honorarios
- Porteros, Rondines y Serenos
- Profesional
- Secretarias
- Técnicos Prácticos

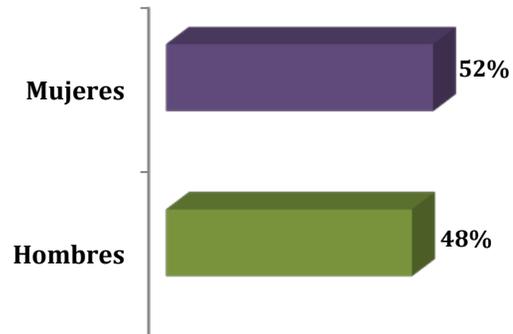
Existe un determinado número de personas que no están adscritas a escalafón o puesto. En todas estas categorías existe una brecha negativa para las mujeres con respecto al promedio del sueldo recibido en el mes de diciembre. La diferencia más importante se da en los auxiliares de servicio donde el sueldo promedio de las mujeres alcanzó solo al 71% de los varones, misma situación que se da en el caso de los porteros, rondines y serenos.

La distribución por sexo en los distintos rangos de ingreso también evidencia en todos los puestos una mayor proporción de hombres en los mayores rangos de ingreso. En la categoría de profesionales ninguna mujer supera los \$3.000.000 mientras que sí lo hace el 6% de los hombres, del mismo modo solo el 10% de las mujeres profesionales reciben un ingreso entre \$2.000.0001 y \$3.000.000 mientras que el 18% de los hombres están en ese rango.

INDICADOR P1

FIGURA 38. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, APOYO Y SERVICIOS

Hombres	Mujeres	Total
682	729	1411



INDICADOR P2

CUADRO 20. ÍNDICE DE FEMINIDAD

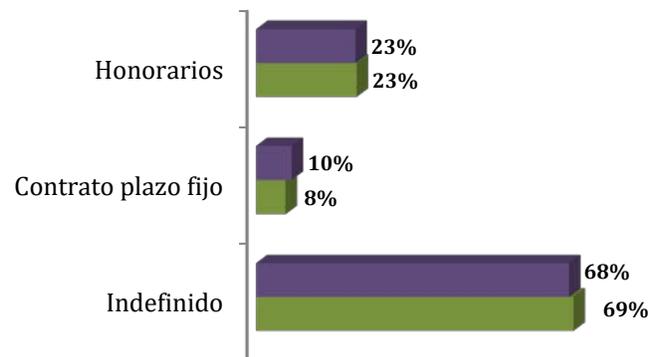
ESCALAFÓN	MUJERES POR CADA 100 HOMBRES
Directivos	24
Administración	350
Profesional	109
Asistentes de servicio	39

INDICADOR P3

FIGURA 39. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES POR TIPO DE CONTRATO

Tipo de Contrato	Hombres	Mujeres
Indefinido	1.101	923
Contrato plazo fijo	132	130
Honorarios	371	312
Total	1.604	1.365

Incluye personal académico



INDICADOR P4

CUADRO 21. DIFERENCIA EN EL PROMEDIO DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD DE MUJERES Y DE HOMBRES

Hombres	Mujeres	Total
16,7	11,94	14,7

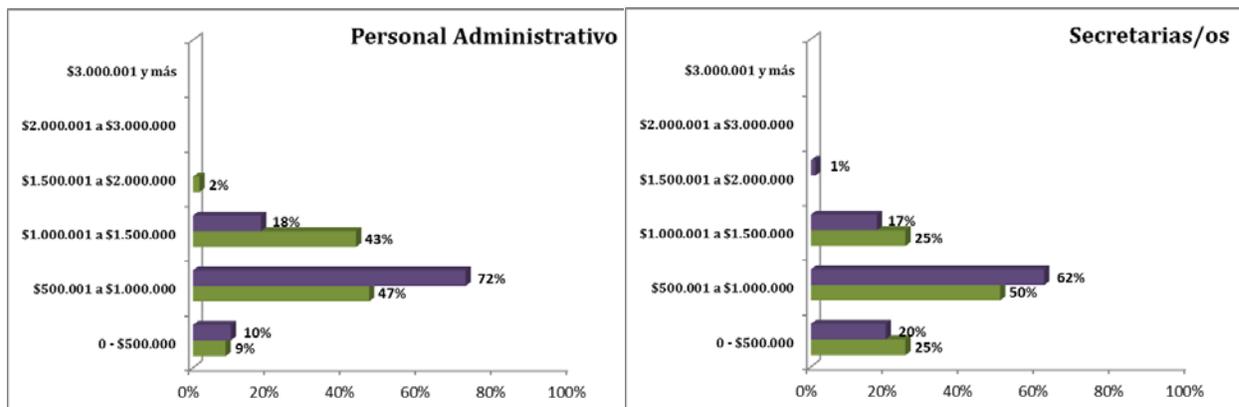
INDICADOR P5

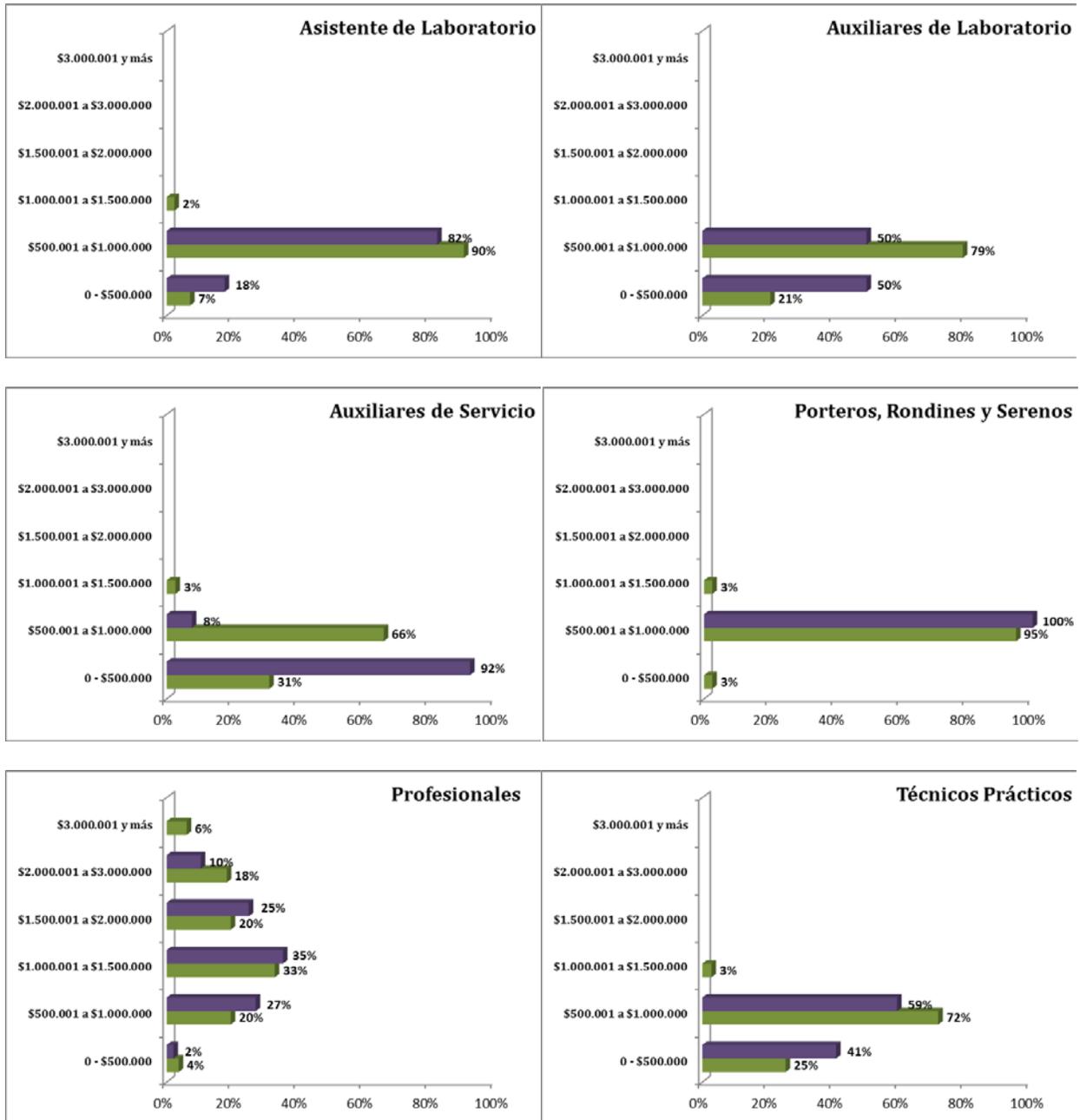
CUADRO 22. BRECHA DE INGRESOS POR PUESTO

Escalafón /Puesto	Mujer	Hombre	Brecha	%
Administrativos	\$781.287	\$924.629	\$143.342	84
Asistente de Laboratorio	\$585.992	\$728.271	\$142.279	80
Auxiliares	\$422.329	\$597.442	\$175.113	71
Auxiliares de Laboratorio	\$517.306	\$607.133	\$89.827	85
Personal Honorarios	\$456.457	\$494.227	\$37.770	92
Porteros, Rondines y Serenos	\$552.661	\$778.091	\$225.430	71
Profesional	\$1.347.554	\$1.627.620	\$280.066	83
Secretarias	\$757.887	\$770.451	\$12.564	98
Técnicos Prácticos	\$552.468	\$662.750	\$110.282	83
Sin Escalafón	\$813.891	\$1.062.011	\$248.120	77

INDICADOR P6

FIGURA 40. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS RANGOS DE INGRESO





5.3.2. Roles asociados al género

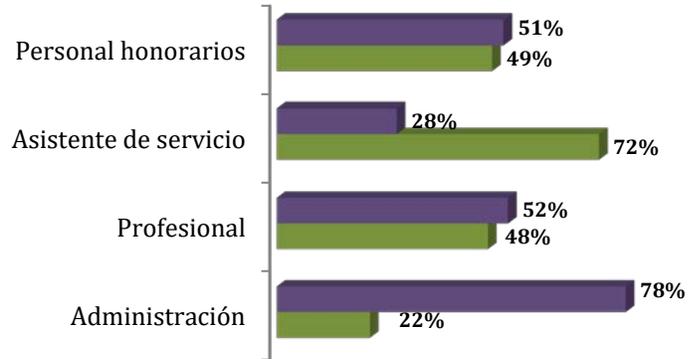
En cuanto a la asignación de roles se observa una segregación horizontal concentrándose las mujeres en los puestos de secretaria y los hombres en los puestos de auxiliares de servicio, con un índice de feminidad de 350 mujeres por cada 100 hombres en el personal de administración y de 39 mujeres por cada 100 hombres como asistentes de servicio.



INDICADOR P14

FIGURA 41. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS DIFERENTES ÁREAS

Áreas	Hombres	Mujeres
Administración	90	315
Profesional	187	204
Asistentes de Servicio	326	127
Personal Honorarios	79	83



5.3.3. Espacios de decisión

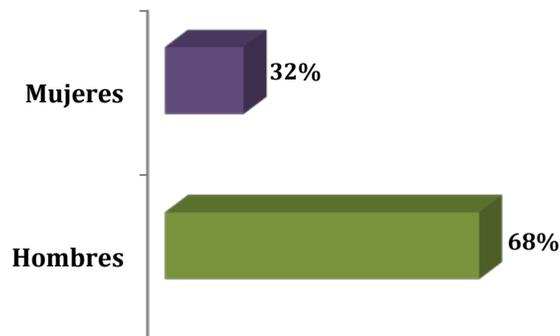
Los espacios de decisión evidencian una segregación vertical en la medida que es mayor la cantidad de hombres que ocupan cargos de responsabilidad a nivel de jefaturas o encargados de área. Del total de cargos en puestos de jefatura solo un 32% son ocupados por mujeres.

En materia sindical participan en el Sindicato de Trabajadores N°1 el 74% de mujeres y el 76% de varones del personal profesional, de administración, apoyo y servicios. La directiva del Sindicato es liderada por un hombre, secretaría y tesorería son puestos ocupados por mujeres y los dos puestos de director/a son ocupados por hombres.

INDICADOR P18

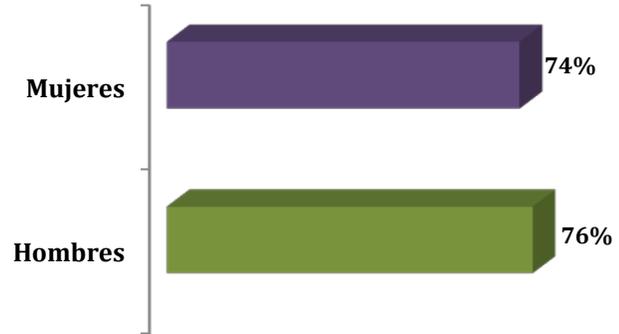
FIGURA 42. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN PUESTOS DE JEFATURA

Hombres	Mujeres	Total
200	92	292



INDICADOR P19**FIGURA 43. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN SINDICATO N°1**

Hombres	Mujeres	Total
458	475	933



5.4 INDICADORES COMPARATIVOS Y CONCLUSIONES

5.4.1. Situación laboral de las mujeres

En el contexto amplio del empleo en Chile, las brechas de género se hacen visibles en distintos indicadores: las mujeres chilenas ganan menos que los hombres, tienen poca participación en puestos de alta dirección y en el parlamento. Las mujeres asalariadas que trabajan tiempo completo, ganan en promedio un 9% menos que los hombres, brecha que se incrementa hasta 14% para aquellos con ingresos más altos. Chile tiene uno de los menores porcentajes de mujeres en los cargos directivos de las principales empresas, con un 5% de mujeres en juntas directivas (10% promedio OCDE). Sólo el 1% de las mujeres trabajadoras chilenas son empresarias (en comparación con el 2% de los hombres), y sólo el 14% de los puestos parlamentarios son ocupados por mujeres (25% promedio OCDE) (OCDE, 2012).

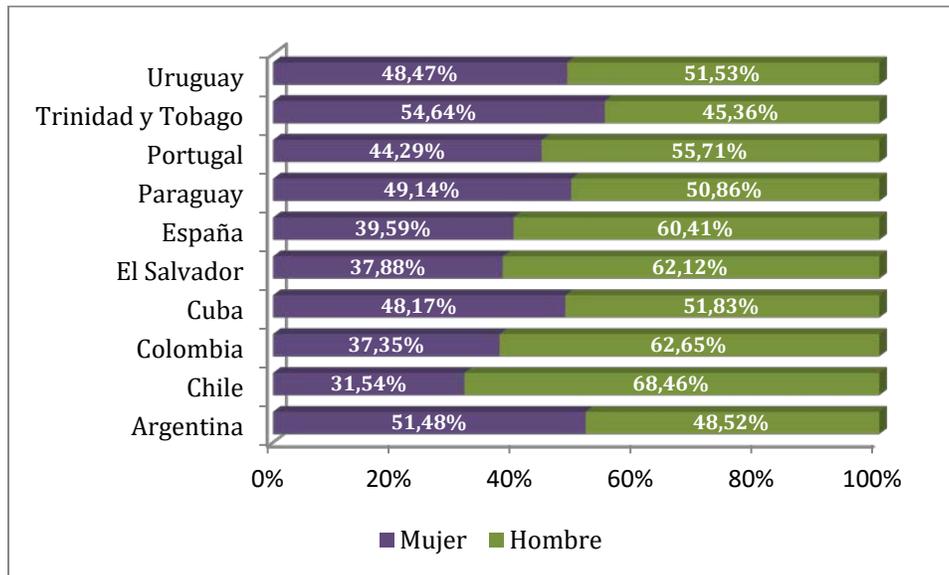
El Informe de Educación Superior en Iberoamérica (CINDA, 2016), basándose en datos de OECD, Education at a Glance 2015, señala que si bien la tasa de empleo es en general más alta para quienes tienen estudios terciarios, en el mercado laboral se genera un sesgo de género pues las tasas de empleo en mujeres son inferiores a la de los hombres. En Chile, en programas de ciclo corto, los hombres tienen una tasa de empleo de 91% mientras que en las mujeres esta alcanza al 73%, en Bachillerato, licenciatura o equivalente las tasas de empleo son 90% para hombres y 80% mujeres, mientras que en Maestría y equivalente la tasa de empleo es del 95% para hombres y 93% para mujeres.

La situación laboral de las mujeres en la investigación es abordada por el Informe Gender Education Atlas 2012 de UNESCO. Sobre la base de datos para 90 países identificaba un 71% de investigadores hombres frente a un 29% de mujeres, en 54 países las mujeres representan del 25% al 45% del contingente total de investigadores, para el periodo de análisis Venezuela y Letonia eran los países con mayor proporción de investigadoras (55%), seguidos de Azerbaiyán, Georgia, Filipinas, Tailandia, Argentina, Lituania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Paraguay y el Uruguay.

A nivel regional, según datos proporcionados por la Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología -Iberoamericana e Interamericana - RICYT, la presencia de mujeres como investigadoras ha ido en aumento en la gran mayoría de los países de Iberoamérica. Para el año 2014, RICYT contaba con información de 10 países incluido Chile, salvo en Argentina y Trinidad Tobago¹⁵ la participación de las mujeres como investigadoras es inferior al 50%, siendo Chile el país con menor porcentaje de mujeres como investigadoras (31,54%).

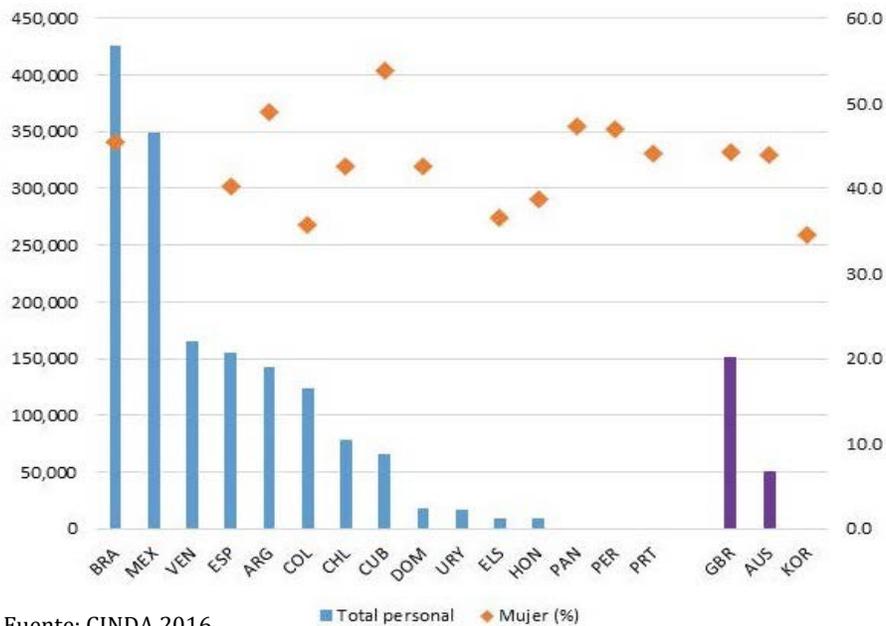
¹⁵ Los países de América Latina participantes en la prueba PISA 2009 mostraron un patrón de resultados de inequidad de género con mejores puntajes para las mujeres en lectura y mejores puntajes para los hombres en matemáticas, la única excepción fue Trinidad y Tobago, país en el cual las mujeres superaron en promedio a los hombres en las tres competencias evaluadas (OECD, 2010 en UNESCO 2012).



FIGURA 44. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE INVESTIGADORES EN 10 PAÍSES, AÑO 2014

Fuente: elaboración propia en base a datos RICYT

En cuanto al personal docente en educación superior, resulta paradigmático que mientras en el nivel primario y secundario es mayoritaria la participación de la mujer (dos tercios o más) en los países iberoamericanos, salvo Cuba, la mujer no supera el 50% del profesorado de educación superior. Los países con menor porcentaje de mujeres en el personal docente de este nivel son República de Corea, El Salvador, Colombia y Honduras, aquellas con mayores porcentajes son Cuba, Argentina, Panamá y Perú, le sigue Brasil que es el país Iberoamericano con mayor número de personal docente.

FIGURA 45. PERSONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN IBEROAMÉRICA (NÚMERO) Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER (EN PORCENTAJE), 2012*

Fuente: CINDA 2016



En Chile la participación de las mujeres en el personal docente de las universidades, ha aumentado del 37% en el año 2008 a un 42% en el año 2015. Analizada según tipo de universidad su participación es mayor en las universidades privadas para ambos periodos, presumiblemente en condiciones de inestabilidad laboral.

En el caso de las universidades pertenecientes al Consejo de Rectores las mujeres representan el 37% del personal docente.

CUADRO 23. NÚMERO DE ACADÉMICOS POR TIPO DE UNIVERSIDAD, 2015

Tipo de Institución	Mujer	Hombres	Total	% Mujer	% Hombre
CRUCH	10386	17858	28244	37%	63%
Privadas	19672	23900	43572	45%	55%
Total Universidades	30058	41758	71816	42%	58%

Fuente: Elaboración propia con base publicada en sies.cl

CUADRO 24. NÚMERO DE ACADÉMICOS POR TIPO DE UNIVERSIDAD, 2008

Tipo de Institución	Mujer	Hombres	Total	% Mujer	% Hombre
CRUCH	8667	16357	25024	35%	65%
Privadas	11385	17075	28460	40%	60%
Total Universidades	20052	33432	53484	37%	63%

Fuente: Elaboración propia con base publicada en sies.cl

5.4.2. El acceso y progresión de las mujeres en la educación superior

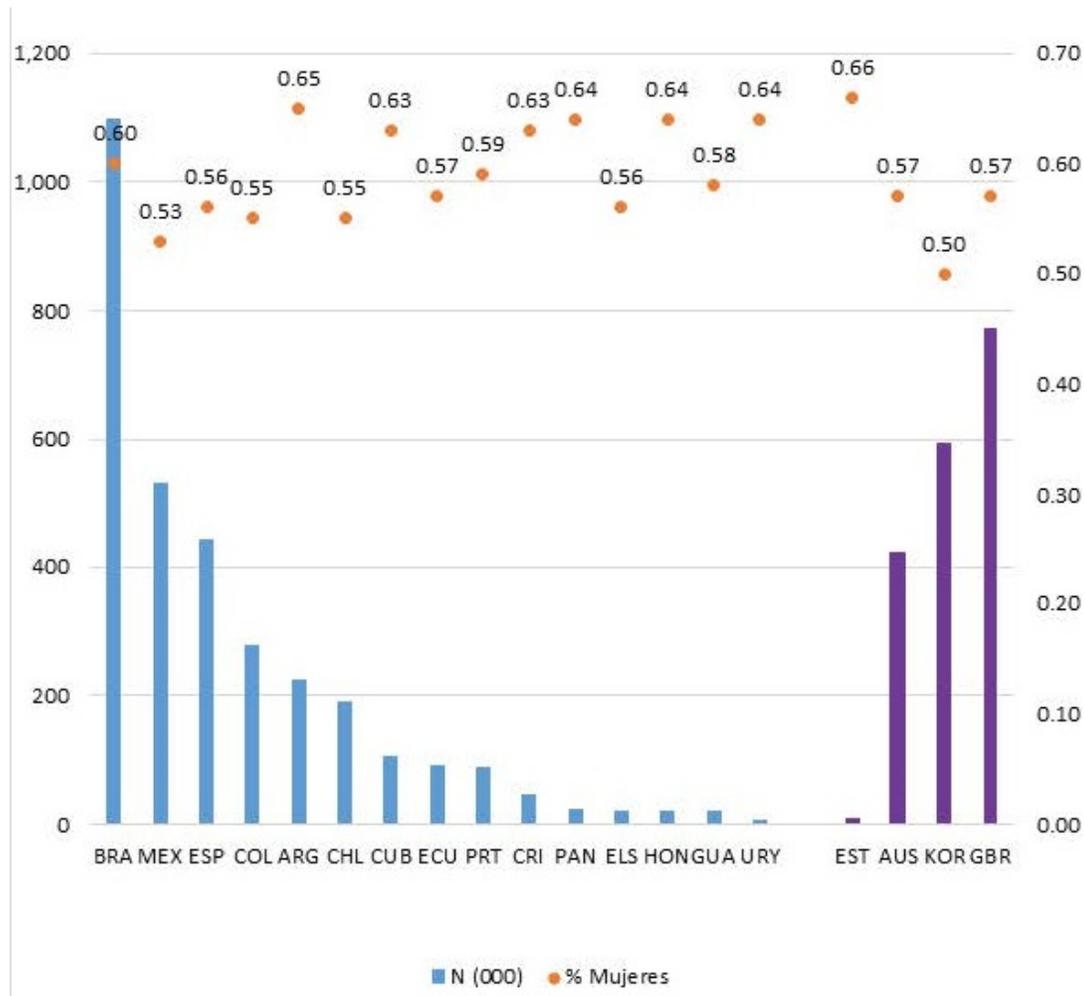
En los países iberoamericanos sin excepción alguna, la tasa de graduación femenina supera la de los varones, hecho que es consistente con su participación relativa predominante también en la matrícula. Según los datos del Informe de Educación Superior en Iberoamérica (CINDA, 2016) las más altas tasas de graduación de mujeres en educación superior del año 2014 se obtuvieron en Argentina, Panamá, Honduras y Uruguay.

En Chile la participación de la mujer en la educación superior, tanto en matrícula como en titulación, no tiene paralelo en su adscripción como docente universitaria. Así mientras el 55% de las graduaciones de educación superior son obtenidas por mujeres su participación en el personal docente universitario es del 42%.

En Europa para el año 2013 la proporción de estudiantes mujeres era del 55% y su participación en la graduación de pregrado era del 59%, bajando a 46% como estudiantes en postgrado y al 47% de graduaciones en ese nivel. No obstante ellas representaban solo el 45% de los académicos de nivel C, el 37% de los académicos en nivel B y el 21% de los académicos en nivel A (She Figures, 2015).



FIGURA 46. NÚMERO ANUAL DE GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EN MILES) Y PORCENTAJE DE MUJERES GRADUADAS, 2014*



Fuente: CINDA 2016

El Servicio de Información de Educación Superior SIES, elabora desde el año 2012 el estudio “Principales indicadores de Educación Superior en Perspectiva de Género” analizando tendencias de matrícula, titulación y retención. El estudio del año 2015 refleja interesantes resultados a nivel nacional que, en algunos casos, se replican en la UACH.

- Mayor participación femenina en la cobertura bruta con una brecha de 7,1 puntos porcentuales respecto a la población masculina.
- La participación en titulación en pregrado y postítulo es mayor para las mujeres, con una brecha positiva de 11,2 puntos porcentuales en 2014.
- En titulación de postgrado la brecha de género fue negativa con -4,2 puntos porcentuales respecto a los hombres.



- La titulación por área de conocimiento presenta brechas negativas en tecnología y ciencias básicas y brechas positivas en ciencias sociales y humanidades

5.4.1. Espacios de decisión en la academia

Un análisis realizado el año 2012 con un total de 200 universidades latinoamericanas y caribeñas evidencia la escasa participación de las mujeres en los cargos directivos. De ese grupo un total de 168 universidades eran dirigidas por rectores y solo 32 por rectoras, en países como Chile, Ecuador, Paraguay, Puerto Rico, Salvador, Guatemala, entre otros, no existen mujeres rectoras en el periodo estudiado (Gentili, 2012).

No deja de ser curioso que las instituciones de educación superior tengan una aguda capacidad para juzgar a la sociedad y muy poca para juzgarse a sí mismas... Tampoco debe llamar la atención que las mujeres lleguen muy poco a los Rectorados, pero lo hacen mucho más que los hombres a las Secretarías Académicas (Gentili, 2012)

En España, el reporte Científicas en Cifras 2013, de la Unidad Mujeres y Ciencias de la Secretaria de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, señala que en cuanto a los puestos de responsabilidad se observa un estancamiento en órganos de gobierno ocupados por mujeres en las universidades públicas en el periodo 2011 a 2013. Para el 2013 los vicerrectorados ocupados por mujeres eran el 41,8%; las mujeres habían disminuido en decanatos y direcciones de escuelas, del 26,4% al 25,2%; habían crecido en vicedecanatos y subdirecciones de escuelas, del 43,6% al 45,4%, y había bajado la presencia de mujeres en rectorados, del 8,2% al 6%.

Del mismo modo el Reporte *She Figures 2015* de la Comisión Europea, indica entre sus principales conclusiones que la mujer continúa subrepresentada en los puestos de toma de decisiones a pesar de tener algunos progresos. En el año 2014 un 20,1% de los líderes de instituciones de los 28 países miembro de la Unión Europea eran mujeres lo que representaba un aumento respecto al 2010, periodo en que el porcentaje de participación era del 15,5% (EU-27 con 27 países miembros).



6. CONCLUSIONES ETAPA 1 DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD UACH

Los indicadores presentados previamente evidencian desigualdades de género en coherencia con la evidencia nacional e internacional en el ámbito de la educación superior.

En el grupo de estudiantes una participación levemente menor de mujeres en la matrícula total puede entenderse por el peso de las áreas en que priman los hombres. Aun así, si consideramos como carreras femeninas aquellas con una matrícula superior al 60% encontraremos que en la UACH 20 carreras están en esta situación, algunas de las cuales tienen una matrícula que supera el 80% de mujeres.

La segregación horizontal, es decir, la concentración de mujeres y hombres en ciertas áreas disciplinarias y ocupaciones, se manifiesta tanto en estudiantes, como en el personal docente y en el personal profesional, de administración, apoyo y servicios. La concentración de estudiantes en ciertas disciplinas se asocia a los roles atribuidos al género, situación que también se refleja en la distribución del personal académico y no académico. Para el caso de los estudiantes, esta tendencia se aprecia también en la titulación, en el área de ingeniería solo un 15% de las titulaciones del año 2015 corresponden a mujeres, cifra incluso inferior a la realidad nacional que presentaba un 23% de tituladas en ingeniería al año 2014.

Al año 2015 se graduaba en la UACH un mayor porcentaje de mujeres en los distintos niveles de estudio, no obstante la inserción en la academia sigue siendo baja. Considerando los distintos escalafones (académico, técnico académico, profesor adjunto y profesor adjunto a honorarios) solo el 41% de los docentes UACH son mujeres, porcentaje que disminuye cuando se trata del escalafón académico en que las mujeres representan solo el 34%. A ello se agrega una disminución de la participación de las mujeres en las categorías más altas del escalafón académico con solo un 9% de mujeres en puestos de profesor titular.

Una dinámica institucional de segregación es también observada en los mecanismos de reconocimiento a la trayectoria, solo una de las ochenta y tres distinciones académicas conferidas institucionalmente ha sido entregada a una mujer.

Otro aspecto que caracteriza la dinámica institucional es la segregación vertical, con escasas mujeres en espacios de toma de decisiones tanto en el personal docente como el no docente. Las mujeres tienen baja representación en puestos directivos superiores, en los cuerpos colegiados centrales y a nivel de facultades y en cargos de jefatura. En las autoridades unipersonales de la corporación solo hay un cargo ocupado por mujer, el de Secretaria General, cargo que no incide en la toma de decisiones corporativas porque no tiene derecho a voto y que, además, representa un rol tradicionalmente asociado a las mujeres.

En materia de remuneraciones, el análisis de los sueldos promedio para hombres y mujeres con jornada completa a diciembre de 2015, muestra brechas negativas para las mujeres salvo en el caso de profesores y profesoras adjunto a honorarios. Estas brechas son mayores en el personal profesional, de administración apoyo y servicios que en el personal docente.



Las diferencias más importantes en remuneraciones se observaron en los puestos de porteros, rondines y serenos y auxiliares de servicio en los cuales el promedio de las remuneraciones de las mujeres alcanzó solo el 71% de los sueldos masculinos, es decir, cuando una mujer se incorpora en puestos tradicionalmente masculinos parece hacerlo en condiciones salariales desventajosas.

Como plantea la evidencia en estudios de género, si bien no existen políticas explícitas que discriminen a las mujeres, subsisten barreras invisibles que permean los espacios universitarios manteniendo desigualdades históricas entre hombres y mujeres tanto en el acceso a recursos materiales y simbólicos como en la asignación de roles y en los puestos de toma decisiones.

ANEXO 1. DESCRIPCIÓN DE INDICADORES Y NOTAS METODOLÓGICAS

Indicadores Estudiantes

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FUENTE	OBSERVACIÓN
1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total de la matrícula estudiantil de pregrado.	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en la matrícula global. Se espera que sean iguales.	Indicador elaborado a partir de base de datos Departamento de Admisión y Matrícula	Toda la información corresponde al 31 de Diciembre 2015, considera matrícula de pregrado carreras técnicas, profesionales y licenciaturas.
2. Porcentaje de mujeres y de hombres en estudios de posgrado.	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en el nivel de posgrado. Se espera que el porcentaje sea el mismo.	Indicador elaborado a partir de base de datos Departamento de Admisión y Matrícula	Información a 31 de Diciembre 2015, considera matrícula de postgrado según niveles.
3. Porcentaje de mujeres y de hombres con promedios altos.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los promedios más altos de calificación. Se espera que las proporciones sean iguales. El desempeño académico de mujeres y hombres es diferente y está relacionado con las atribuciones de género. Hay una hipótesis que señala que las mujeres son más disciplinadas en sus hábitos de estudio.	Indicador elaborado a partir de base de datos Departamento de Admisión y Matrícula y Registro Académico	Se consideró el Promedio General Acumulado al segundo semestre de 2015. Para el cálculo se eliminaron estudiantes con PGA igual a 0, con 0 asignaturas cursadas, e ingresos anteriores a 2005. No se consideraron estudiantes matriculados en programas especiales, en carreras con menos de 10 estudiantes y carreras no vigentes al 2015.
4. Porcentaje de mujeres y de hombres egresados por conclusión de los estudios.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres que concluyeron sus estudios. Se espera que sean semejantes. El avance y conclusión de los estudios refleja las diferencias por sexo en el desempeño académico.	Indicador elaborado a partir de base de datos Departamento de Admisión y Matrícula y Registro Académico	Se calculó: 1.- Número de graduados al año 2015 según sexo y niveles. 2.- Número de graduados de las cohortes de estudiantes ingresados en 2008 y 2009 en pregrado, 2010 y 2011 en doctorado y 2012 y 2013 en magíster.
5. Porcentaje de mujeres y de hombres	Exhibe los porcentajes de mujeres y hombres en los diferentes tipos de	Indicador elaborado a partir de base del Departamento de Asuntos Estudiantiles	Las becas incorporadas se entregan en anexo.



INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FUENTE	OBSERVACIÓN
que cuentan con beca.	becas. Representa circunstancias favorables para la continuidad de los estudios. Permite observar diferencias en la disponibilidad de este recurso.		Un estudiante puede tener más de una beca.
13. Porcentaje de hombres matriculados en carreras femeninas en relación con la matrícula total en esas carreras.	Expresa el nivel de participación de los hombres en carreras socialmente consideradas femeninas.	Indicador elaborado a partir de base de datos Departamento de Admisión y Matrícula	Considera matrícula vigente de las carreras de Obstetricia y Puericultura, Enfermería y Pedagogía en Educación Diferencial.
14. Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras masculinas en relación con la matrícula total en esas carreras.	Expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras socialmente consideradas masculinas, Una carrera masculina es aquella que cuenta con una participación de hombres en la matrícula de 60% y más	Indicador elaborado a partir de base de datos Departamento de Admisión y Matrícula	Considera matrícula vigente de carreras del área de ingeniería (vigentes y cerradas) incluido programas especiales de titulación (Bachillerato en Ciencias de la Ingeniería (Campus Patagonia); Bachillerato en Ciencias de la Ingeniería Plan Común; Ingeniería Civil Acústica; Ingeniería Civil Electrónica; Ingeniería Civil en Informática; Ingeniería Civil en Obras Civiles; Ingeniería Civil Industrial (P.M.); Ingeniería Civil Industrial (Valdivia); Ingeniería Civil Mecánica; Ingeniería Electrónica; Ingeniería en Computación; Ingeniería en Construcción; Ingeniería en Información y Control de Gestión; Ingeniería Mecánica; Ingeniería Naval; Ingeniería Pesquera; Programa Especial de Titulación Ingeniería de Ejecución en Pesca - Ingeniería Pesquera - Ingeniería en Acuicultura)
15. Porcentaje de mujeres y de hombres en cada área de conocimiento.	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en las diferentes áreas de conocimiento. Se espera que sean iguales. La	Indicador elaborado a partir de base de datos Departamento de Admisión y Matrícula	Se consideraron áreas del conocimiento CINE UNESCO



INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FUENTE	OBSERVACIÓN
	distribución de mujeres y hombres en las áreas de conocimiento confirma los sesgos de género en la elección de carreras.		
16. Porcentaje de mujeres y de hombres en cada macrounidad o facultad.	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en las diferentes facultades. Se espera que sean iguales. La distribución de mujeres y hombres en las carreras muestra los sesgos de género en la elección de carreras y es base de la segregación disciplinaria.	Indicador elaborado a partir de base de datos Departamento de Admisión y Matrícula	
23. Porcentaje de mujeres y de hombres en espacios de decisión.	Muestra la participación de mujeres y hombres en los espacios de decisión. Se espera que los porcentajes sean iguales.	Información http://www.uach.cl/organizacion y páginas web asociadas a FEUACH y CEP Postgrado	El Consejo de Estudiantes de Postgrado, CEP-UACH, tuvo dos directivas vigentes durante el año 2015, se considera la conformación de la directiva vigente a diciembre 2015.
25. Porcentaje de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total de la población estudiantil por sexo.	Muestra las oportunidades que tienen mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos de contar con formación profesional.	Indicador elaborado a partir de base de datos Departamento de Admisión y Matrícula y Registro Académico	Considera los quintiles ingresados en los sistemas de registro académico.

Indicadores Docentes

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FUENTE	OBSERVACIÓN
1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal académico	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal académico como expresión de oportunidades laborales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos nombramientos y comparar las brechas de participación entre ellos.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	La información de académicos excluye a 20 académicos que tienen cargos directivos superiores.
2. Índice de Feminidad	Señala la cantidad de mujeres por cada cien hombres que se encuentra en la situación analizada.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Considera como fórmula de cálculo la siguiente $\frac{\text{número de mujeres en el año t}}{\text{número de hombres en el año t}} \times 100$
3. Proporción de mujeres y de hombres en escalafón académico	Muestra la participación de mujeres y hombres en el escalafón académico; se espera que los porcentajes sean iguales; expresa jerarquías, oportunidades, estabilidad e ingresos económicos.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	
4. Porcentaje de mujeres y de hombres en las diferentes categorías de la carrera académica.	Muestra la participación de mujeres y hombres en las diferentes categorías de la carrera académica; se espera que los porcentajes sean iguales; expresa jerarquías, oportunidades, estabilidad e ingresos económicos.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Se excluyen de este indicador aquellos académicos que no cuentan con adscripción formal a alguna categoría académica por pertenecer a la escala antigua.
5. Porcentaje de mujeres y hombres según horas contratadas	Muestra la participación de mujeres y hombres en las horas contratadas como expresión de la precarización o no en las condiciones de trabajo.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	
6. Porcentaje de mujeres y de hombres acreditados para docencia de postgrado.	Muestra la participación de mujeres y hombres acreditados para realizar docencia de postgrado como muestra del reconocimiento académico y trayectoria laboral	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Estudios de Postgrado.	Para el cálculo de este indicador se incluye a los y las docentes acreditadas que pertenecen al escalafón académico.
7. Diferencia entre el porcentaje de mujeres en el total del personal académico y el porcentaje de mujeres en carrera académica	Muestra las diferencias entre la participación de mujeres en el total de la población académica respecto a la participación de mujeres en el escalafón de académicos. Se compara con las diferencias de los hombres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	



INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FUENTE	OBSERVACIÓN
8. Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil de doctorado y su participación en el nombramiento de profesor en carrera académica	Representa el rezago de la incorporación de las mujeres en el nombramiento de profesor o investigador titular, aun cuando cuenten con formación profesional de posgrado. Se compara con el rezago que presentan los hombres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal y Departamento de Admisión y Matrícula	
9. Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil y su participación en la población académica.	Muestra las diferencias entre la participación de mujeres en la población estudiantil respecto a la participación de mujeres en la población académica. Se compara con las diferencias de los hombres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal y Departamento de Admisión y Matrícula	
10. Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y de hombres	Muestra las diferencias de mujeres y de hombres en el tiempo que les lleva ascender en la carrera académica.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	
11. Brecha de ingreso promedio por nombramiento	Expresa las diferencias de ingresos a un mes determinado. Un valor negativo indica brecha desfavorable para las mujeres y el positivo es desfavorable para los hombres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Los ingresos promedios se calcularon, para cada sexo, con el total de remuneraciones percibidas en el mes de diciembre considerando solo docentes a jornada completa.
12. Participación de mujeres y de hombres en los distintos rangos de ingreso	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor, se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	La participación en los distintos rangos de ingreso considera el total de remuneraciones percibidas en el mes de diciembre considerando solo docentes a jornada completa.
13. Porcentaje de mujeres y de hombres que recibieron asignación por producto académico	Expresa la distribución por sexo en las asignaciones por producto académico, que corresponde a una política de estímulos. Se espera que la distribución sea semejante a su participación en el personal académico.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	El porcentaje corresponde al total de mujeres y de hombres en escalafón académico que recibieron alguna asignación por producto académico durante el año 2015.
14. Porcentaje de mujeres y de hombres con permisos de	Muestra la distribución por sexo en los permisos de perfeccionamiento académico	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de	



INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FUENTE	OBSERVACIÓN
perfeccionamiento académico.		Personal	
15. Porcentaje de mujeres y de hombres con premios	Representa la distribución de los premios entre las mujeres y los hombres. Se espera que, al menos, el porcentaje sea igual a su participación en el personal académico. Las diferencias por sexo que se presenten en la distribución de los premios remiten a la falta de reconocimiento y visibilidad del trabajo académico del sexo subrepresentado.	Registro histórico Secretaría General	Normativas asociadas: Premio Jorge Millas y Luis Oyarzun, Reglamento 219/1996 Modificación DR. N° 219/1996 DR. N° 255/2001 RR. N° 234/2014 DR. N° 020 /2014 Reglamento de Distinciones Académicas de la UACH DR. N° 020/2009.
25. Porcentaje de mujeres y de hombres que laboran en las distintas áreas de conocimiento.	Expresa la distribución de hombres y mujeres en las áreas de conocimiento. Los porcentajes deben ser iguales. Un resultado desigual muestra la “división sexual del conocimiento” y la permanencia de áreas “femeninas” y “masculinas”.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Se consideraron áreas del conocimiento CINE UNESCO.
31. Número de mujeres y de hombres como autoridades unipersonales superiores	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres como autoridades unipersonales superiores. Se espera que el porcentaje de mujeres sea igual a su participación en el personal académico. Se compara y se calcula la brecha entre esta participación y su participación global en la institución con el fin de conocer su subrepresentación o sobre representación en estos órganos.	Autoridades a Diciembre 2015. Memoria 2015 UACH	Las autoridades unipersonales superiores son establecidas en el Título V de los Estatutos de la UACH.
32. Número de mujeres y de hombres en cuerpos colegiados superiores	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en cuerpos colegiados de la administración central de la UACH. Se espera que el porcentaje de mujeres sea igual a su participación en el personal académico. Se compara y se calcula la brecha entre esta participación y su participación global en la institución con el fin de conocer su subrepresentación o sobre representación en estos órganos.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Los cuerpos colegiados de la administración central de la UACH son establecidas en el Título IV de los Estatutos de la UACH.



INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FUENTE	OBSERVACIÓN
33. Porcentaje de mujeres y de hombres en los cuerpos colegiados directivos de las dependencias (Consejo de Facultad)	Expresa las diferencias en la participación de las mujeres y los hombres en los Consejos de Facultad. Se espera que el porcentaje de mujeres sea igual a su participación en el personal académico.	La información fue solicitada vía comunicación electrónica a Secretarios y Secretarías Académicas de las Facultades. No respondieron la solicitud las Facultades de Ciencias Agrarias y Filosofía y Humanidades	Reglamento sobre elección, renuncia y remoción de Decanos e integración de los Consejos de Facultad D.R. N° 222/2006 y D.R. N°258 /2006
34. Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos directivos	Expresa la distribución por sexo de las mujeres y los hombres en puestos directivos y permite observar cuáles de ellos concentran una mayor proporción de hombres o mujeres. Se espera que el porcentaje de mujeres en puestos directivos sea igual a su participación en el personal académico. La escasa participación de las mujeres en puestos directivos suele impactar de manera directa sobre las posibilidades de obtener mayores ingresos e incidir en la introducción de cambios en las prácticas institucionales así como en participar en la toma de decisiones.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Se consideran 26 puestos directivos. A Diciembre de 2016, 6 puestos correspondían a no académicos y otros 20 a académicos.
35. Porcentaje de mujeres y de hombres en las comisiones evaluadoras	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras. Se espera que el porcentaje de mujeres en las comisiones evaluadoras sea igual a su participación en el personal académico. Se compara y se calcula la brecha entre esta participación y su participación global en la institución con el fin de conocer su subrepresentación o sobre representación en estos órganos	Comisión Central de Adscripción y Promociones D.R. N° 040/ 2015.	
		Comisión Central de Doctorado D.R. 046/2015	
		Comisión Central de Magíster D.R. 49/2015	
36. Porcentaje de hombres y mujeres en sindicato de docentes	Muestra el porcentaje de mujeres y de hombres que participan del Sindicato de Docentes respecto del total de mujeres y de hombres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	El porcentaje corresponde al total de mujeres y de hombres en escalafón académico que participaron del Sindicato durante el año 2015.



Indicadores personal profesional, de administración apoyo y servicios

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FUENTE	OBSERVACIÓN
1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal profesional, de administración apoyo y servicios	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal administrativo. Se espera que sean iguales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos puestos y comparar las brechas de participación entre ellos.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	
2. Índice de Feminidad	Señala la cantidad de mujeres por cada cien hombres que se encuentra en la situación analizada.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Considera como fórmula de cálculo la siguiente $\frac{\text{número de mujeres en el año t}}{\text{número de hombres en el año t}} \times 100$
3. Porcentaje de mujeres y de hombres por tipo de contrato	Muestra la diferencia entre mujeres y hombres según tipo de contrato.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	
4. Diferencia en el promedio de años de antigüedad de mujeres y de hombres	Muestra la diferencia entre mujeres y hombres de los años que tienen laborando en la institución.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Promedio calculado sobre la base de contrato indefinido para 2025 personas. Incluye personal docente.
5. Brecha de ingresos por puesto.	Expresa las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en términos porcentuales. Se espera que sea cero. Un valor negativo indica brecha desfavorable para las mujeres y el positivo es desfavorable para los hombres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Los ingresos promedios se calcularon, para cada sexo, con el total de remuneraciones percibidas en el mes de diciembre considerando solo personal a jornada completa.
6. Porcentaje de mujeres y hombres en los distintos rangos de ingreso	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	La participación en los distintos rangos de ingreso considera el total de remuneraciones percibidas en el mes de diciembre considerando solo personal a jornada completa.
14. Porcentaje de mujeres y de hombres en las diferentes áreas personal profesional, de administración apoyo y servicios).	Expresa las desigualdades en la participación de mujeres y hombres en los grupos del personal administrativo (profesional, de administración apoyo y servicios).	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	



INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FUENTE	OBSERVACIÓN
servicios.			
18. Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos de jefatura	Expresa la distribución por sexo de las mujeres y los hombres en puestos de jefatura y permite observar cuáles de ellos concentran una mayor proporción de hombres o mujeres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	Se considera como jefatura a un cargo permanente que tiene a otros funcionarios bajo su cargo (Encargados y Jefaturas) Se excluyen los directivos.
19. Porcentaje de hombres y mujeres en Sindicato N°1.	Muestra el porcentaje de mujeres y de hombres que participan del Sindicato de Trabajadores respecto del total de mujeres y de hombres.	Indicador elaborado a partir de registros de Dirección de Personal	El porcentaje corresponde al total de mujeres y de hombres de los distintos escalafones del personal no académico que participaron del Sindicato durante el año 2015.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade, C. (coord.) (2014). Del Biombo a la Cátedra Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile. Rectoría, Oficina de Igualdad de Género, Comisión de Igualdad de Género Universidad de Chile. Santiago, Chile.

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías Revista Internacional del Trabajo 116 (3).

Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género, Instituto Nacional de las Mujeres. México DF, México.

Cárdenas, A., Correa, N., Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. Polis 13(38), 397-441. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682014000200018>

CINDA, (2016). Brunner, J. (ed). Educación Superior en Iberoamérica Informe 2016. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA).

Escobar, D., Flores, R. y Veneros, D. (Eds.) (2001). Red Nacional Universitaria Interdisciplinaria de Estudios de Género. Investigaciones Red Nacional Universitaria Interdisciplinaria de Estudios de Género, SERNAM.

European Union, (2016). She Figures 2015. European Commission. Recuperado de https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Flecha García, C. (1993) Cultura y feminismo en la historia de las universidades argentinas. Espacio y Tiempo: Revista de Ciencias Humanas, 7, 1993, págs. 89-102.

García, Guevara, P. (2000). Una agenda teórica para el estudio de las mujeres académicas. Sociológica, 15 (44), 163-179.

Gentili, P. (2012). La persistencia de las desigualdades de género. Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano N° 52. CLACSO. Publicado en La Jornada de México, Página 12 de Argentina y Le Monde Diplomatique de Bolivia, Chile y España.

Martínez, Nelson R. (2012). Reseña metodológica sobre los grupos focales. Diá-logos 9, 47-53.

Ministerio de Economía y Competitividad Gobierno de España (2014). Científicas en Cifras 2013, Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica. Secretaria de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, Unidad de Mujeres y Ciencia, Madrid.

OCDE. (2010). Atlas of Gender and Development: How Social Norms Affect Gender Equality in Non-OECD countries. París: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.

OCDE, (2012). Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar. Recuperado de www.oecd.org/gender/closingthegap.htm

Palermo, A. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. Revista argentina de sociología, 4(7), 11-46. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-32482006000200002&lng=es&tlng=es.

Sánchez Manríquez, K. (2006). El ingreso de la mujer chilena a la universidad y los cambios en la costumbre por medio de la ley 1872-1877. Historia (Santiago), 39(2), 497-529. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-71942006000200005>

Servicio de Información de Educación Superior (SIES) (2016). Análisis de brechas de género en la educación superior chilena, datos 2015. MINEDUC.

UNESCO, (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe Hacia una educación para todos 2015. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago)

UNESCO, (2012). Atlas Mundial de la igualdad de género en la educación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Páginas web revisadas

UN Women, the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women - <http://www.unwomen.org/>

La Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología -Iberoamericana e Interamericana (RICYT) <http://www.ricyt.org/>

Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)<http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/>

Red Interamericana de Formación en Mujeres, Géneros y Desarrollo con equidad (RIF-GED) <http://colam.oui-iohe.org/es/>

Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) <http://www.pueg.unam.mx/>

Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine (CWSEM)<http://sites.nationalacademies.org/pga/cwsem/>
<http://sites.nationalacademies.org/PGA/cwsem/GenderDifferences/index.htm>

Catalyst

<http://www.catalyst.org/knowledge/women-academia>

American Association of University Professors (AAUP)

<https://www.aaup.org/reports-publications/publications/see-all/aaup-faculty-gender-equity-indicators-2006>

Universidad de Santiago de Chile

<http://www.usach.cl/news/tematica-genero-cobra-cada-vez-mayor-interes-la-universidad>

Universidad de Chile

<http://www.uchile.cl/noticias/127324/las-universidades-estatales-y-el-deber-de-impulsar-politicas-de-genero>

Centro Interdisciplinario de Estudios de Género

<http://www.cieg.cl/>

Universidad de Valparaíso

<http://www.uv.cl/pdn/?id=7731>